

Documenti AGIDAE

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

**ANNO XXI - NN. 4 - 5
APRILE – MAGGIO 2007**

**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. 06/85457101
fax: 06/85457111
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 2007:

Istituti:	€ 300,00
Persone fisiche:	€ 150,00
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
<i>I nuovi diritti di informazione e consultazione sindacale nelle imprese con almeno 50 dipendenti (Avv. A. Montemarano)</i>	“	9
<i>Informazione e consultazione dei lavoratori (D.lgs. 6/02/2007, n. 25)</i>	“	12
NOTIZIE VARIE	“	15
T.F.R.	“	15
VITA ASSOCIATIVA	“	16
<i>Agidae Labor: Ente di formazione per il personale della Scuola</i>	“	16
LA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ NELL'ERA DELLE RIFORME: SPECIALE CONVEGNO	“	17
1. <i>La Finanziaria 2007 e la legislazione dell'emergenza: ricadute sulla gestione delle Opere (Avv. A. Montemarano)</i>	“	18
2. <i>L'evoluzione normativa in materia di ICI e le recenti pronunce della Giurisprudenza Ordinaria e Costituzionale (Dr. P. Saraceno)</i>	“	29
3. <i>Le principali novità del nuovo Contratto Collettivo sul lavoro domestico (Avv. E. Montemarano)</i>	“	37
<i>L'utilizzo di internet e della posta elettronica nel rapporto di lavoro (Avv. A. Montemarano)</i>	“	49
DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI	“	53
1. <i>Criteri di assegnazione contributi Scuole Paritarie a.s. 2006/2007</i>	“	53
2. <i>Circolare Ministero Pubblica Istruzione n. 28/07 sull'esame di Stato conclusivo del primo ciclo di istruzione nelle Scuole Statali e Paritarie per l'a.s. 2006-2007. Precisazioni</i>	“	55
3. <i>Circolare Ministero Pubblica Istruzione n. 28/07 sull'esame di Stato conclusivo del primo ciclo di istruzione e sulla certificazione delle competenze. Ulteriori precisazioni</i>	“	58
<i>Le autorizzazioni amministrative del “Nuovo Codice per i beni culturali” o Codice Urbani (Dr. G. Benucci)</i>	“	60
<i>Deduzioni Religiosi anno 2006</i>	“	61
CONVENZIONI ASSICURATIVE (Janua B. & A. Broker SpA)	“	62
CONSULENZA AGIDAE	“	64



La celebrazione annuale dell'Assemblea Agidae, unita all'ormai tradizionale Convegno di Studio, ha offerto anche questo anno l'occasione per mettere a fuoco le priorità del momento, che si concentrano fondamentalmente nel rinnovo dei CCNL, nell'avvio del nuovo canale della previdenza complementare, nella implementazione del sistema di finanziamento della formazione continua (Fonder), nella trepidante attesa degli orientamenti della pubblica amministrazione in materia di ICI a seguito delle recenti pronunce della giurisprudenza costituzionale, che niente di buono lasciano intravedere per l'immediato futuro.

Il rinnovo dei Contratti Nazionali di lavoro. *Il rinnovo del CCNL Scuola sembra ormai giunto alla sua fase conclusiva, al termine di un lavoro che ha impegnato la Commissione di Contratto nella ricerca di un equilibrio possibile tra le attese dei lavoratori e quelle dei gestori in un settore che ha registrato negli ultimi dieci anni, dal 1997 ad oggi, una trasformazione senza precedenti che ha mutato radicalmente il volto della Scuola italiana, chiamata a riformarsi attorno al principio nodale dell'autonomia didattico-organizzativa, quale risposta ai bisogni formativi degli alunni, alle esigenze delle famiglie, alle opportunità del territorio: ingredienti tutti che spiegano da un lato la diversità dell'offerta formativa e dall'altro la scontata competitività tra le diverse Istituzioni scolastiche, statali e non statali, presenti sul territorio. Ne consegue che la tenuta delle Scuole dipende concretamente dalla qualità del servizio scolastico offerto e che, per raggiungere tale obiettivo, tutte le componenti della Scuola devono sentirsi coinvolte direttamente: gestori e dipendenti; docenti soprattutto. Da questa consapevolezza è scaturita la riforma del CCNL, che se da un lato ha inteso offrire al personale dipendente una remunerazione del lavoro in linea con le esigenze minime del costo della vita, dall'altro ha richiesto una prestazione complessivamente adeguata alle istanze gestionali in un contesto di regole a tutela delle rispettive parti in causa.*

Sul fronte del CCNL Socio-Assistenziale riscontriamo, purtroppo, una inconcepibile latitanza da parte delle OO.SS.. Nonostante il Contratto Nazionale sia scaduto da quasi un anno e mezzo, nulla è pervenuto all'Agidae: non una piattaforma di rinnovo, non una traccia di linee programmatiche di riforma dell'attuale normativa. Il silenzio regna sovrano, sintomo di evidenti difficoltà sindacali in ordine alla condivisione di un progetto comune. Di certo aumentano le tensioni nel settore, soprattutto da parte dei lavoratori, che mal sopportano, a proprie spese, questa situazione di stallo.

La previdenza complementare. *Grande fermento sta suscitando nel mondo del lavoro l'accelerazione della riforma pensionistica decisa da questo Governo. Troppe le incertezze sull'efficacia del sistema proposto, troppe le incognite sui*

futuri rendimenti, troppi anche i dubbi legati alle scelte dei nuovi gestori circa il futuro pensionistico dei lavoratori. Se, poi, si pensa che il nuovo canale dovrà essere il frutto di una libera scelta di ciascun lavoratore, è facile comprendere quanto esiguo sia il grado di libertà, e quanto giustificata appaia la titubanza della stragrande maggioranza degli interessati. Se ci si fosse limitati alla scelta individuale, senza coinvolgere il principio del silenzio-assenso (che statisticamente caratterizzerà la maggior parte dei lavoratori), sarebbe stato davvero difficile prevedere il decollo dei Fondi Pensione proprio a causa dell'elevato tasso di aleatorietà del sistema proposto. Ma, ormai, il dado è tratto; non resta che andare avanti ed impegnarsi perché le legittime aspettative dei lavoratori trovino esaurienti risposte.

L'Agidae si è fatta carico, ancora una volta, di tracciare il cammino, proponendo la costituzione di PREVIFONDER, il Fondo di previdenza complementare per i lavoratori operanti negli Enti Ecclesiastici e nel Terzo Settore. Fin dal novembre 2006 il Consiglio Direttivo ha assunto questa coraggiosa decisione. Ci sono stati dei rallentamenti di percorso solo per la necessità di costruire una sorta di casa comune previdenziale, con gli altri Organismi datoriali operanti nel mondo ecclesiale e sociale, in particolare l'Uneba, la Fism, e il settore della Formazione Professionale. Le esigenze organizzative e sindacali dei citati settori hanno reso problematica la messa a punto di PREVIFONDER, soprattutto in vista di scadenze prossime (30/6/2007) che auspichiamo siano prorogate. Data l'importanza della questione, è preferibile una tabella di marcia prudente e consapevole piuttosto che un'avventura che metta a repentaglio le già fragili speranze dei nostri dipendenti.

La scelta di un Fondo negoziale, o chiuso, deriva da una precisa assunzione di responsabilità: il futuro previdenziale dei lavoratori, così come la loro formazione, il loro trattamento salariale e normativo è affidato alle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, le cosiddette parti sociali che negli ultimi anni hanno assunto, parallelamente ad un progressivo arretramento dello Stato, un ruolo sempre più marcato ed incisivo nella gestione dei problemi sociali, incluso il tema della gestione diretta delle controversie di lavoro. Il problema della previdenza complementare è direttamente collegato al tema del salario, parte del quale d'ora in avanti sarà trasformato in pensione complementare che affiancherà la pensione obbligatoria (INPS).

Sarà compito delle parti sociali fare in modo che gli accantonamenti per la previdenza complementare non costituiscano per i lavoratori un boomerang, ma rappresentino davvero dei sacrifici anticipati in vista di una pensione più equa. Siamo nell'ottica della dottrina sociale della Chiesa che da sempre ha sostenuto il ruolo di rappresentanza delle forze sociali nel tentativo di assicurare un livello condiviso di giustizia sociale nel rispetto della dignità dell'uomo che lavora e delle esigenze delle imprese che tale lavoro assicurano.

La formazione. *Una tappa significativa percorsa dall'Agidae negli ultimi tempi è stata quella della formazione finanziata attraverso la costituzione di FONDER, il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua, creato insieme alle OO.SS. CGIL, CISL e UIL. Si tratta, come è noto, di una opportunità in più a disposizione dei gestori per la formazione del personale dipen-*

dente e del personale religioso, una opportunità che non ha alcun costo, ma che rappresenta un'occasione da non sciupare per incrementare la qualità delle attività. La prima esperienza della gestione del Fondo ha evidenziato una notevole carenza di immediatezza operativa, dovuta fondamentalmente alla rigidità delle regole che disciplinano la gestione dei fondi pubblici. E' un deficit che, pur nel rispetto assoluto delle regole amministrative, va assolutamente rimosso, per evitare disillusioni dovute ai tempi eccessivamente lunghi delle attese dei bandi di finanziamento. Occorre assicurare il sostegno alla formazione in tempi accettabili; diversamente FONDER perderebbe gran parte della sua stessa utilità. Gli Organi preposti sono già al lavoro per assecondare questi obiettivi e fare in modo che, trascorso il periodo estivo, l'attività formativa degli aderenti trovi un canale di sostegno economico che ne supporti gli sforzi.

Nessun euro deve essere utilizzato per scopi estranei alla formazione e all'attività correlata, nessun finanziamento improprio ad atti ed eventi non collegati alla promozione della formazione. Occorre stimolare un'adeguata preparazione alla elaborazione di piani formativi di qualità, miranti a sviluppare il livello delle prestazioni del personale dipendente in modo da rendere più competitiva l'opera e più stabile il posto di lavoro. I fondi per la formazione continua sono finalizzati a prevenire la disoccupazione, ma, perché ciò si avveri, è necessario che le attività si rafforzino e sviluppino. Di qui il coinvolgimento necessario, ma anche interessato del personale dipendente; tenuta delle aziende e stabilità del lavoro sono due componenti di un unico processo, accomunate da un destino comune rappresentato dalla sopravvivenza dell'Opera.

Gli scenari gestionali. Mentre si attutiscono gli echi mediatici della Finanziaria, cominciano ad emergere i problemi che da essa e da altre leggi dell'attuale Governo si sono innervati nella già complessa problematica gestionale. Ne segnaliamo alcuni:

- **L'ICI.** Una recente sentenza della Corte Costituzionale, intervenuta su sollecitazione della Suprema Corte di Cassazione, ha stabilito che ai Comuni è interdetto introdurre norme agevolative in materia di ICI, laddove queste non siano previste dalla legge. Secondo una interpretazione corrente, infatti, alcuni Comuni ammettevano discrezionalmente all'esenzione dall'imposta immobili gestiti da enti non commerciali anche quando non vi fosse un **utilizzo esclusivo** da parte del proprietario e sempre che l'utilizzatore fosse anch'esso un ente non commerciale. Il Giudice costituzionale, intravedendo in una prassi del genere un danno per la finanza pubblica locale, ha stabilito, invece, che per aver diritto all'esenzione dall'imposta il soggetto proprietario deve esserne anche l'unico utilizzatore. Con questo intervento, di fatto vincolante, i Comuni sono chiamati a rivedere la propria prassi e ad uniformarsi ai principi su enunciati, i quali, rappresentando una ordinaria interpretazione della norma di legge, costituiscono per i Comuni uno strumento per poter richiedere il pagamento ICI dell'ultimo quinquennio. Se si pensa ai parametri adottati per il calcolo dell'imposta e alle enormi superfici interessate, ci si può fare un'idea dell'im-

patto devastante sotto il profilo economico. E' quanto mai urgente che i gestori facciano attente riflessioni su questa materia, rivedendo magari situazioni che, se apparentemente producono reddito, in realtà sono una fonte ormai certa di costi spesso non sopportabili. E sono notoriamente frequenti i casi in cui porzioni di immobili sono dati in uso, a vario titolo giuridico, a soggetti terzi, facendo venir meno, quindi, il beneficio dell'esenzione ICI.

- **La condivisione sindacale nella gestione.** Non se ne parla tanto, ma in realtà è già entrata in vigore la norma del decreto Bersani bis, con la quale, per la prima volta nella storia della Repubblica, si introduce nell'ordinamento il principio secondo il quale la gestione dell'azienda, ormai, non è più un problema esclusivo dell'imprenditore, ma diventa una questione di interesse anche dei lavoratori e, soprattutto, delle Organizzazioni sindacali, con le quali si è obbligati a discutere di progetti aziendali, di occupazione dei lavoratori, di strategie di impresa, ecc., oltre che dei già noti campi della contrattazione decentrata. Per ora, **tutto ciò costituisce un obbligo per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di 50 lavoratori**, ma tutto lascia prevedere che fra non molto saranno interessati anche gli altri datori di lavoro. Non è certo una sorta di co-gestione, ma, di sicuro, questa norma sancisce un obbligo di corresponsabilizzazione con i lavoratori e i loro rappresentanti. Superfluo aggiungere che, in caso di violazione di questo **obbligo**, le sanzioni non mancano, ovviamente, e tanto meno sono soltanto simboliche: basta leggere il contenuto dell'art. 7 del D.lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007. Il nostro è uno Stato curioso: le sue omissioni, i suoi ritardi, i danni da esso causati ai cittadini, restano di fatto impuniti, ma, ogni qualvolta un cittadino onesto trasgredisce una norma anche di carattere amministrativo, si abbatte la terribile quanto ipocrita frusta della cosiddetta giustizia statale.
- **I modelli organizzativi.** E' senza dubbio la nuova frontiera dell'organizzazione delle nostre attività. Scaturiti dalla necessità di rendere pubblici e trasparenti nei confronti dei terzi i livelli decisionali e di responsabilità, i modelli organizzativi si impongono con sempre maggiore urgenza a causa della peculiarità canonico-concordataria della stragrande maggioranza dei nostri Enti, organizzati in maniera tale da non rendere sempre riconoscibile la figura/persona del responsabile di un atto amministrativo effettuato comunque in favore, quando non in danno, dell'Istituto. Chi risponde di esso? Il superiore locale, l'economo, il rappresentante legale spesso assente o distante, il preside, il direttore, il superiore maggiore religioso (e quale)? Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, in caso di non applicazione, espone i datori di lavoro a sanzioni non indifferenti: basti consultare la normativa specifica riportata nel decreto per averne una idea precisa. Occorre, quindi, prendere coscienza di questo nuovo indirizzo e agire di conseguenza, sapendo che, all'interno degli assetti comunitari e congregazionali, vanno specificate e chiarite le diverse competenze decisionali in materia di

atti giuridici aventi efficacia verso i terzi.

La complessità gestionale che si profila sempre più accentuata non deve indurre a un senso di sfiducia, di pessimismo, di resa; al contrario, la consapevolezza della missione apostolica veicolata nelle opere deve stimolare ad un aggiornamento continuo, ad un controllo puntuale di gestione, ad un monitoraggio costante della qualità, all'acquisizione di quei metodi gestionali che consentano di assicurare efficacia ed efficienza come elementi di autentico dono ai fruitori dei servizi.

Come nella vita spirituale, anche nella gestione delle attività viene richiesta un'ascesi continua, qualitativamente più impegnativa per rendere anche più affascinante la vocazione di ciascuno all'apostolato nella semplicità di vita e nella testimonianza di una elevata competenza che si fa dono quotidiano a quanti cercano nelle nostre Istituzioni la verità del sapere, il pane della salute fisica e spirituale, il senso della fraternità accogliente, la trasparenza dell'autenticità.

E in questo scrutare l'orizzonte, senza timori e con la forza che proviene dallo spirito, si inquadra l'iniziativa di

“ASSISI 2007”

la SETTIMANA DELLA FORMAZIONE (cfr. www.aqidae.it)

Per la prima volta,

QUATTRO CORSI DI FORMAZIONE IN CONTEMPORANEA,

collegati da un'area comune, e quattro settori di formazione specialistica:

- **l'aggiornamento gestionale;**
- **la sicurezza sui posti di lavoro (D.lgs. 626/94) e la normativa sull'igiene alimentare (HACCP/D.lgs. 155/1997) per responsabili della sicurezza e responsabili delle mense;**
- **la formazione alla certificazione di Qualità;**
- **la formazione alla elaborazione dei piani formativi finanziati.**

Una grande occasione per condividere le problematiche e le prospettive, individuare le strategie e gli strumenti più adeguati. Ai partecipanti sarà consegnato un ATTESTATO DI FREQUENZA, valido soprattutto per l'esercizio di alcune funzioni all'interno delle Opere, in particolare per i responsabili della sicurezza e i responsabili delle mense.

Nella terra che diede i natali a Francesco di Assisi la Chiesa cominciò una grande opera di riforma spirituale e materiale, riscoprendo il valore della semplicità e della trasparenza, della pace e del dialogo, del servizio e della missione, una Riforma che ha attraversato i settori della carità e della cultura, dell'evangelizzazione e del martirio. Un messaggio di vita, con gli strumenti del tempo. Vale anche per oggi.

P. Francesco Ciccimarra

I nuovi diritti di informazione e consultazione sindacale nelle imprese con almeno 50 dipendenti

Armando Montemmarano

La Gazzetta Ufficiale del 21 marzo scorso pubblica un'importante novità legislativa, che interessa la gran parte degli Istituti. Il legislatore italiano, adeguandosi alla direttiva dell'Unione Europea n. 2002/14/CE, ha istituito nuovi diritti sindacali, destinati ad incidere profondamente nelle relazioni con il personale dipendente.

Materie di confronto sindacale

Il D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, disciplina infatti un quadro generale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese, istituendo il diritto dei dipendenti da datori di lavoro che occupano almeno 50 lavoratori subordinati (complessivamente in Italia) ad essere informati e ad essere consultati, tramite i propri rappresentanti sindacali, sui seguenti temi, tassativamente indicati dall'art. 4, comma 3:

- andamento recente e andamento prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché sua situazione economica;
- situazione, struttura e andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, relative misure di contrasto;
- decisioni datoriali suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro.

Nessun dubbio che la nuova normativa si applichi anche agli enti ecclesiastici, poiché l'art. 2, comma 1, definisce «imprese» quelle situate in Italia che esercitano un'attività economica, anche non a fine di lucro, e definisce «datore di lavoro» la persona, fisica o giuridica, che esercita un'attività economica organizzata in forma d'impresa, anche non a fine di lucro.

Le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro in modo tale da garantire comunque l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore

di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

Il decreto legislativo si applica a tutte le imprese che impiegano almeno 50 lavoratori. La soglia numerica occupazionale è definita nel rispetto delle norme di legge e si basa sul numero medio ponderato mensile dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi due anni; i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato sono computabili se il contratto a termine ha durata superiore ai nove mesi.

I contratti collettivi sono chiamati a definire le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori.

Sono fatti salvi dal decreto legislativo tutti gli altri diritti riconosciuti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicati in materia di informazione, consultazione e partecipazione, quali ad esempio quelli concernenti le procedure sindacali in caso di licenziamenti collettivi, riduzioni di personale, trasferimenti di aziende o di rami di aziende, appalti, sicurezza del lavoro, introduzione ed organizzazione del lavoro notturno.

Diritto di informazione

Secondo quanto stabilito dall'art. 4, comma 4, l'informazione deve avvenire secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.

I rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente possono essere chiamati ad assisterli, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono tuttavia autorizzare i rappresentanti dei lavoratori ed eventuali loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio da parte del contratto collettivo. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi.

Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

I contratti collettivi nazionali di lavoro possono prevedere la costituzione di una commissione di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie od alla sussistenza delle esigenze oggettive che giustificano la pretermissione dell'informazione.

Diritto di consultazione

L'art. 4, comma 5, stabilisce che la consultazione deve avvenire:

- secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;
- tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
- in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;
- al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro.

I rappresentanti dei lavoratori fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla normativa vigente ovvero dagli accordi e contratti collettivi applicati, sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti affidati.

Regime sanzionatorio

L'art. 7, comma 1, commina gravi sanzioni amministrative per l'inottemperanza agli obblighi di informazione e consultazione sindacale: la violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicare le informazioni o procedere alla consultazione è infatti punita con la sanzione del pagamento di una somma da euro 3.000 ad euro 18.000 per ciascuna violazione.

La violazione da parte degli esperti del segreto sulle informazioni riservate ricevute è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 1.033 ad euro 6.198.

L'organo competente a ricevere le segnalazioni e ad irrogare le sanzioni è la Direzione Provinciale del Lavoro.

L'art. 9 prevede, peraltro, una gradualità temporale nell'applicazione delle nuove disposizioni ai datori di lavoro di più modesta dimensione occupazionale; il decreto si applica così solo nei confronti delle imprese che impiegano :

- almeno 150 lavoratori *fino al 23 marzo 2007*;
- almeno 100 lavoratori *dal 24 marzo 2007 al 23 marzo 2008*;
- almeno 50 dipendenti *dal 24 marzo 2008 in poi*.

Decreto Legislativo 6 febbraio 2007, n. 25

Attuazione della Direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Omissis;

Emana
il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Oggetto

1. Il presente decreto legislativo individua il quadro generale in materia di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia.
2. Le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro in modo tale da garantire comunque l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

Art. 2

Definizioni

1. Ai fini del presente decreto legislativo, si intende per:
 - a) «imprese»: le imprese pubbliche e private situate in Italia, che esercitano una attività economica, *anche non a fine di lucro*;
 - b) «datore di lavoro»: la persona, fisica o giuridica, che esercita un'attività economica organizzata in forma di impresa, anche non a fine di lucro, conformemente alle leggi ed ai Contratti Collettivi di Lavoro;
 - c) «lavoratore»: chiunque si obblighi

mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore;

- d) «rappresentanti dei lavoratori»: i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della normativa vigente, nonché degli Accordi Interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994, e successive modificazioni, o dei Contratti Collettivi Nazionali applicati qualora i predetti Accordi Interconfederali non trovino applicazione;
- e) «informazione»: ogni trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori, finalizzata alla conoscenza ed all'esame di questioni attinenti alla attività di impresa;
- f) «consultazione»: ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro su questioni attinenti alla attività di impresa;
- g) «Contratto Collettivo»: il Contratto Collettivo di Lavoro stipulato tra le Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Art. 3

Campo di applicazione

1. Il presente decreto legislativo si applica a tutte le imprese che impiegano almeno 50 lavoratori.
2. La soglia numerica occupazionale è definita nel rispetto delle norme di legge e si basa sul numero medio ponde-

rato mensile dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori occupati con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore ai nove mesi. Per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate, anche non continuative.

3. Il presente decreto legislativo non pregiudica eventuali procedure specifiche di informazione e consultazione già esistenti nel diritto nazionale al momento della data di entrata in vigore del presente decreto legislativo applicabili ai datori di lavoro che perseguono direttamente e principalmente fini politici, di organizzazione professionale, confessionali, benefici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini d'informazione o espressione di opinioni.

Art. 4

Modalità dell'informazione e della consultazione

1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1, ferme restando le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori, i Contratti Collettivi definiscono le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori.

2. Sono fatti salvi i Contratti Collettivi esistenti alla data di sottoscrizione del presente decreto legislativo.

3. L'informazione e la consultazione riguardano:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'anda-

mento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 7, comma 1.

4. L'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.

5. La consultazione avviene:

- a) secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;
- b) tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- c) sulla base delle informazioni, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera e), fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
- d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;
- e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro, quale individuato dall'articolo 2, comma 1, lettera b).

Art. 5

Informazioni riservate

1. I rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi, informazioni che siano state loro espressamente

fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino. I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro possono tuttavia autorizzare i rappresentanti dei lavoratori e eventuali loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio da parte del Contratto Collettivo. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari stabiliti dai Contratti Collettivi applicati.

2. Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

3. I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro prevedono la costituzione di una Commissione di Conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento della impresa interessata o da arrecarle danno. I Contratti Collettivi determinano, altresì, la composizione e le modalità di funzionamento della Commissione di Conciliazione.

4. Resta ferma l'applicabilità della disciplina a tutela dei dati personali, prevista dal decreto legislativo 30 giugno

2003, n. 196.

Art. 6

Tutela dei rappresentanti dei lavoratori

1. I rappresentanti dei lavoratori fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla normativa vigente ovvero dagli Accordi e Contratti Collettivi applicati, sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati.

Art. 7

Difesa dei diritti

1. La violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicare le informazioni o procedere alla consultazione di cui al presente decreto legislativo, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 3.000,00 a euro 18.000,00 per ciascuna violazione.

2. La violazione da parte degli esperti delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 1.033,00 a euro 6.198,00.

3. L'organo competente a ricevere le segnalazioni e irrogare le sanzioni di cui al presente articolo è la Direzione Provinciale del Lavoro, competente per territorio. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni, e quelle del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Art. 8

Relazione con le disposizioni nazionali in materia di informazione e consultazione dei lavoratori

1. Restano ferme le procedure di informazione e di consultazione di cui alla legge 29 dicembre 1990, n. 428, e suc-

cessive modificazioni, nonché alla legge 23 luglio 1991, n. 223.

2. Restano ferme le previsioni di cui al decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74.

3. Sono fatti salvi gli altri diritti riconosciuti dalla normativa vigente e dai Contratti Collettivi applicati in materia di informazione, consultazione e partecipazione.

Art. 9

Disposizioni transitorie

1. Il presente decreto legislativo si applica, in deroga a quanto previsto dall'articolo 3, comma 1:

a) fino al 23 marzo 2007, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 150 lavoratori;

b) dal 24 marzo 2007 al 23 marzo 2008, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 100 lavoratori.

Art. 10

Oneri finanziari

1. Dall'attuazione del presente decreto legislativo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 11

Entrata in vigore

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana¹.

.....

Dato a Roma, addì 6 febbraio 2007.

¹ Pubblicato sulla G.U. il 21 marzo 2007.

* * * * *

NOTIZIE VARIE

T.F.R.

DATA CESSAZIONE	INDICE ISTAT %	75% IND. ISTAT	1,5% (:12 X MESI)	TASSO DI RIVALUTAZ.
15/12/06- 14/01/07	1,662708	1,247031	1,500	2,747031
15/01/07- 14/02/07	0,077882	0,058411	0,125	0,183411
15/02/07- 14/03/07	0,311526	0,233645	0,250	0,483645
15/03/07- 14/04/07	0,467290	0,350467	0,375	0,725467
15/04/07- 14/05/07	0,623053	0,467290	0,500	0,967290

VITA ASSOCIATIVA

CONFERMATO L'ACCREDITAMENTO
DAL MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE

**AGIDAE LABOR: ENTE DI FORMAZIONE
PER IL PERSONALE DELLA SCUOLA**

Ministero della Pubblica Istruzione
Dipartimento per l'istruzione
Direzione Generale per il personale della scuola
Ufficio VI

Omissis.

Oggetto: Accredito/qualificazione dei Soggetti che offrono formazione per il personale della Scuola

Si comunica che con decreto del 23/4/2007 questa Direzione Generale ha provveduto, sulla base degli esiti di monitoraggio e valutazione del mantenimento dei requisiti, a confermare l'accredito/qualificazione di codesto Ente come Soggetto riconosciuto per la formazione del personale della scuola (art. 66 del vigente C.C.N.L. e artt. 2 e 3 della Direttiva n. 90/2003).

Con l'occasione si fa presente che le iniziative formative promosse dai Soggetti accreditati o qualificati sono riconosciute dall'Amministrazione e danno diritto all'esonero dal servizio del personale della scuola che vi partecipi, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Il Direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale, che legge la presente per conoscenza, curerà, anche d'intesa con la Direzione scrivente, le modalità di monitoraggio dell'Ente.

S ringrazia per la collaborazione.

IL DIRIGENTE
Anna Rosa Cicala



LA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ NELL'ERA DELLE RIFORME

SPECIALE CONVEGNO

28 - 30 aprile 2007

Roma - Ist. S. Leone Magno

LA FINANZIARIA 2007

E LA LEGISLAZIONE DELL'EMERGENZA: RICADUTE SULLA GESTIONE DELLE OPERE

Armando Montemarano

Nei diversi incontri avuti dopo l'estate si è già avuta occasione di esaminare, con tempestività, la portata innovativa dei provvedimenti adottati dal legislatore dal luglio 2006 in poi.

Oggi desidero riassumere il contenuto di quelli che sono forieri di più rilevanti ricadute sulla gestione delle Opere e, quindi, soprattutto di quelli che rappresentano fonti di maggiori costi.

Inizierò dai provvedimenti più recenti, perché su di essi si sono avute minori occasioni di esposizione.

Donazioni alle Scuole

In controtendenza con la premessa, segnalo una delle poche novità positive. L'art. 13, comma 3, lettere a) e b), D.L. 31 gennaio 2007, n. 7 («Decreto Bersani-bis»), aggiunto dalla legge di conversione 2 aprile 2007, n. 40, modifica il *tuir*, stabilendo:

- per le persone fisiche, la detraibilità dall'imposta lorda di un importo pari al 19% delle erogazioni liberali a favore degli Istituti scolastici di ogni ordine e grado, statali e paritari senza scopo di lucro appartenenti al sistema nazionale di istruzione, finalizzate all'innovazione tecnologica, all'edilizia scolastica e all'ampliamento dell'offerta formativa; la detrazione spetta a condizione che il versamento sia eseguito tramite banca o ufficio postale ovvero mediante carte di credito, di debito o prepagate;
- per le Società ed Enti commerciali, la deducibilità delle stesse erogazioni liberali, nel limite del 2% del reddito di impresa dichiarato e, comunque, nella misura massima di 70.000 euro.

I soggetti che hanno effettuato le donazioni non possono far parte del Consiglio di Istituto e della Giunta Esecutiva delle Istituzioni scolastiche. Sono esclusi dal divieto coloro che hanno effettuato una donazione per un valore non superiore a 2.000 euro in ciascun anno scolastico. I dati concernenti le erogazioni liberali, e in

particolare quelli concernenti la persona fisica o giuridica che le ha effettuate, sono dati personali agli effetti del Codice della Privacy.

Questa disposizione ha effetto a decorrere dal periodo di imposta in corso dal 1° gennaio 2007.

Nuovi diritti sindacali

Il D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 («Attuazione della Direttiva Europea 2002/14/CE»), istituisce il diritto dei dipendenti da datori di lavoro che occupano almeno 50 lavoratori ad essere informati e ad essere consultati, tramite i propri rappresentanti sindacali, sui seguenti temi:

- andamento recente e andamento prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché sua situazione economica;
- situazione, struttura e andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, relative misure di contrasto;
- decisioni datoriali suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro.

Nessun dubbio che la nuova normativa si applichi anche agli Enti Ecclesiastici, poiché l'art. 2, comma 1, definisce «imprese» quelle situate in Italia che esercitano un'attività economica, anche non a fine di lucro, e definisce «datore di lavoro» la persona, fisica o giuridica, che esercita un'attività economica organizzata in forma d'impresa, anche non a fine di lucro.

Per quanto concerne il diritto di informazione, essa deve avvenire secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.

Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro possono prevedere la costituzione di una Commissione di Conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie od alla sussistenza delle esigenze oggettive che giustificano la pretermissione dell'informazione.

Per quanto attiene invece al diritto di consultazione, essa deve avvenire:

- secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;
- tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
- in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;
- al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro.

La violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicare le informazioni o procedere alla consultazione è punita con la sanzione del pagamen-

to di una somma da euro 3.000 ad euro 18.000 per ciascuna violazione.

L'organo competente a ricevere le segnalazioni e ad irrogare le sanzioni è la Direzione Provinciale del Lavoro.

L'art. 9 prevede, peraltro, una gradualità temporale nell'applicazione delle nuove disposizioni ai datori di lavoro di più modesta dimensione occupazionale; il decreto si applica così solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 150 lavoratori fino al 23 marzo 2007 e, dal 24 marzo 2007 al 23 marzo 2008, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 100 lavoratori. Dal 24 marzo 2008 si applicherà a tutte le imprese che occupano almeno 50 dipendenti.

Stabilizzazione dei co.co.co. e co.co.pro.

L'art. 1, commi 1202-1208, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*«Finanziaria 2007»*), si propone di garantire il corretto utilizzo dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, prevedendo che i committenti datori di lavoro, entro e non oltre il 30 aprile 2007, possano stipulare accordi aziendali, ovvero territoriali nei casi in cui nelle aziende non siano presenti le rappresentanze sindacali unitarie o aziendali, con le Organizzazioni Sindacali aderenti alle Associazioni Nazionali comparativamente più rappresentative. Tali accordi possono promuovere la trasformazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, mediante la stipula di contratti di lavoro subordinato.

A seguito dell'accordo, i lavoratori interessati alla trasformazione sottoscrivono atti di conciliazione individuale in sede sindacale, amministrativa o giudiziale. La validità degli atti di conciliazione è condizionata all'adempimento dell'obbligo, per il solo datore di lavoro, del versamento alla gestione separata Inps di una somma pari alla metà della quota di contribuzione a carico dei committenti per i periodi di vigenza dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, per ciascun lavoratore interessato alla trasformazione del rapporto di lavoro.

I datori di lavoro depositano presso le competenti sedi dell'Inps gli atti di conciliazione, unitamente ai contratti stipulati con ciascun lavoratore e all'attestazione dell'avvenuto versamento di una somma pari ad un terzo del totale dovuto; essi sono autorizzati a provvedere per la parte restante in 36 rate mensili successive.

Gli atti di conciliazione estinguono i diritti di natura retributiva, contributiva e risarcitoria di cui è titolare il lavoratore, mentre il versamento della somma all'Inps comporta l'estinzione dei reati previsti da leggi speciali in materia di versamenti di contributi o premi e di imposte sui redditi, nonché di obbligazioni per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio connesso alla denuncia ed al versamento dei contributi e dei premi. Per effetto degli atti di conciliazione, è precluso ogni accertamento di natura fiscale e contributiva per i pregressi periodi di lavoro prestato dai lavoratori interessati dalle trasformazioni.

L'accesso alla procedura è consentito anche ai datori di lavoro che siano stati destinatari di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi, concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro. In ogni caso l'accordo sindacale deve comprendere la stabilizzazione delle posizioni di tutti i lavoratori per i

quali sussistano le stesse condizioni dei lavoratori la cui posizione sia stata oggetto di accertamenti ispettivi.

Emersione del lavoro nero

L'art. 1, commi 1192-1201, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 («Finanziaria 2007»), consente ai datori di lavoro di presentare istanza alle sedi Inps territorialmente competenti, entro il 30 settembre 2007, per procedere alla regolarizzazione ed al riallineamento retributivo e contributivo di rapporti di lavoro non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria.

L'istanza può essere presentata esclusivamente dai datori di lavoro che abbiano proceduto alla stipula di un accordo aziendale ovvero territoriale, nei casi in cui nelle aziende non siano presenti le Rappresentanze Sindacali o Unitarie, con le Organizzazioni Sindacali aderenti alle Associazioni Nazionali comparativamente più rappresentative. Nell'istanza il datore di lavoro indica le generalità dei lavoratori che intende regolarizzare ed i rispettivi periodi oggetto di regolarizzazione, comunque non anteriori ai cinque anni precedenti alla data di presentazione dell'istanza medesima.

L'accordo sindacale, da allegare all'istanza, disciplina la regolarizzazione dei rapporti di lavoro mediante la stipula di contratti di lavoro subordinato e promuove la sottoscrizione di atti di conciliazione individuale con riferimento ai diritti di natura retributiva e a quelli ad essi connessi e conseguenti derivanti dai fatti descritti nell'istanza di regolarizzazione e per i periodi in essa indicati, nonché ai diritti di natura risarcitoria per i periodi medesimi.

L'accesso alla procedura è consentito ai datori di lavoro che non siano stati destinatari di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, concernenti il pagamento dell'onere contributivo ed assicurativo evaso o le connesse sanzioni amministrative.

All'adempimento degli obblighi contributivi e assicurativi a carico del datore di lavoro, relativi ai rapporti di lavoro oggetto della procedura di regolarizzazione, si provvede mediante il versamento di una somma pari a due terzi di quanto dovuto tempo per tempo alle diverse gestioni assicurative relative ai lavoratori dipendenti, secondo le seguenti modalità:

- versamento all'atto dell'istanza di una somma pari ad un quinto del totale dovuto;
- per la parte restante, pagamento in 60 rate mensili di pari importo senza interessi.

I lavoratori sono comunque esclusi dal pagamento della parte di contribuzione a proprio carico. La misura del trattamento previdenziale relativa ai periodi oggetto di regolarizzazione è determinata in proporzione alle quote contributive effettivamente versate.

Il versamento comporta l'estinzione dei reati previsti da leggi speciali in materia di versamenti di contributi e premi, nonché di obbligazioni per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio connesso alla denuncia ed al versamento dei contributi e dei premi.

Ferma restando l'attività di natura istruttoria di spettanza dell'Inps, il direttore della Direzione Provinciale del Lavoro, congiuntamente ai direttori provinciali

dell'Inps, dell'Inail e degli altri enti previdenziali interessati, adottano i provvedimenti di accoglimento delle istanze previa, se necessario, richiesta di integrazione della documentazione prodotta.

Lavoro irregolare

L'art. 36-bis, comma 7, D.L. 4 luglio 2006, n. 223 (*«Decreto Bersani»*), nel sostituire l'art. 3, comma 3, D.L. 22 febbraio 2002, n. 12, statuisce che, ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla previgente normativa, l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria è punito con la sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore di cui al periodo precedente non può essere inferiore a euro 3.000, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata.

La Nota del Ministero del Lavoro 22 marzo 2007, prot. 3784, argomenta che le suindicate sanzioni sono applicabili anche in caso di rapporto tardivamente denunciato, per il periodo di effettivo lavoro nero.

Locazioni di fabbricati strumentali

L'art. 35, comma 8, D.L. 4 luglio 2006, n. 223 (*«Decreto Bersani»*), ha modificato il D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633, istitutivo dell'IVA, stabilendo che sono assoggettate all'imposta (20%) le locazioni di fabbricati, comprese le pertinenze, le scorte e in genere i beni mobili destinati durevolmente al servizio degli immobili locati, quand'esse abbiano ad oggetto fabbricati strumentali non abitativi (tutti, ad eccezione di quelli classificati nelle categorie catastali ricomprese nel gruppo A, salvo la A/10) che, per le loro caratteristiche, non sono suscettibili di diversa utilizzazione senza radicali trasformazioni:

- per le quali nel contratto di locazione il locatore abbia espressamente manifestato l'opzione per l'imposizione;
- stipulate con soggetti passivi d'imposta che svolgono in via esclusiva o prevalente attività che conferiscono il diritto alla detrazione d'imposta in percentuale pari o inferiore al 25%;
- stipulate con soggetti che non agiscono nell'esercizio di impresa, arti o professioni.

Il successivo comma 10 dell'art. 35 prevede, poi, che pure i contratti di locazione di beni strumentali non abitativi assoggettati ad IVA siano soggetti all'imposta di registro, nella misura proporzionale dell'1% (art. 40 D.P.R. 26 aprile 1986, n. 131).

Cessioni di fabbricati strumentali

L'art. 35, comma 8-ter, D.L. 4 luglio 2006, n. 223 (*«Decreto Bersani»*), assoggetta ad IVA (20%) le cessioni dei medesimi fabbricati strumentali non abitativi presi in considerazione per la disciplina delle locazioni (tranne che i fabbricati non siano ricompresi nel patrimonio istituzionale dell'Ente Ecclesiastico):

- per le quali nell'atto di cessione il cedente abbia espressamente manifestato

- l'opzione per l'imposizione;
- stipulate con soggetti passivi d'imposta che svolgono in via esclusiva o prevalente attività che conferiscono il diritto alla detrazione d'imposta in percentuale pari o inferiore al 25%;
 - stipulate con soggetti che non agiscono nell'esercizio di impresa, arti o professioni.

In ipotesi di cessione assoggettata ad IVA, l'imposta di registro si assolve nella misura fissa di 168 euro, ma l'operazione è colpita anche dalle imposte ipocatastali, nella misura proporzionale complessiva del 4%.

Le cessioni di immobili strumentali abitativi sono esenti da IVA ed assoggettate ad imposta di registro nella misura proporzionale del 7% e ad imposte ipocatastali nella misura complessiva del 3%.

I commi 2 e 3 dello stesso art. 35 consentono l'accertamento delle transazioni immobiliari ai fini IVA e delle imposte dirette sulla base del «valore normale» dei beni, determinato sulla base del prezzo mediamente praticato per beni della stessa specie o similari in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui è stata effettuata l'operazione o nel tempo e nel luogo più prossimi. Il successivo comma 23-bis prevede che, per i trasferimenti immobiliari soggetti ad IVA finanziati mediante mutui fondiari o finanziamenti, il valore normale non può essere inferiore all'ammontare del mutuo o finanziamento erogato. Peraltro l'art. 1, comma 307, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 («Finanziaria 2007»), affida ad emanandi provvedimenti del direttore dell'Agenzia delle Entrate l'individuazione periodica dei criteri utili per la determinazione del valore normale dei fabbricati.

I commi 21, 22 e 22-bis del citato art. 35 D.Lgs. n. 223/2006, modificando l'art. 1, comma 497 e 498, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, prevedono che le parti che compravendono immobili hanno l'obbligo di indicare comunque nell'atto il corrispettivo pattuito; se questo viene occultato, anche in parte, le imposte sono dovute sull'intero importo e si applica la sanzione amministrativa dal 50% al 100% della differenza tra l'imposta dovuta e quella già applicata in base al corrispettivo dichiarato.

All'atto della cessione dell'immobile, anche se assoggettata ad IVA, le parti hanno inoltre l'obbligo di rendere apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà recante l'indicazione analitica delle modalità di pagamento del corrispettivo. Con le medesime modalità ciascuna delle parti ha l'obbligo di dichiarare se si è avvalsa di un mediatore; nell'ipotesi affermativa, ha pure l'obbligo di dichiarare l'ammontare della spesa sostenuta per la mediazione, le analitiche modalità di pagamento della stessa, con l'indicazione del numero di partita IVA o del codice fiscale dell'agente immobiliare. In caso di omessa, incompleta o mendace indicazione dei predetti dati, si applica la sanzione amministrativa da euro 500 a euro 10.000 e, ai fini dell'imposta di registro, i beni trasferiti sono assoggettati ad accertamento di valore.

Costo del terreno nell'ammortamento di fabbricati strumentali

L'art. 36, comma 7, D.L. 4 luglio 2006, n. 223 («Decreto Bersani»), dispo-

ne che ai fini del calcolo delle quote di ammortamento deducibili, il costo dei fabbricati strumentali deve essere assunto al netto del costo delle aree occupate dalla costruzione e di quelle che ne costituiscono pertinenza.

Il costo delle predette aree è quantificato in misura pari al valore risultante da apposita perizia di stima, redatta da soggetti iscritti agli albi degli ingegneri, degli architetti, dei geometri e dei periti industriali edili e comunque non inferiore al 20% e, per i fabbricati industriali, al 30% del costo complessivo.

Tali disposizioni si applicano a decorrere dall'anno d'imposta 2006, anche per le quote di ammortamento relative ai fabbricati costruiti o acquistati nel corso di periodi d'imposta precedenti.

Aree fabbricabili

L'art. 36, comma 2, D.L. 4 luglio 2006, n. 223 («Decreto Bersani»), stabilisce che ai fini dell'applicazione delle disposizioni concernenti l'IVA (D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633), l'imposta di registro (D.P.R. 26 aprile 1986, n. 131), le imposte sui redditi (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917) e l'ICI (D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 504), un'area è da considerare fabbricabile se utilizzabile a scopo edificatorio in base allo strumento urbanistico generale adottato dal Comune, indipendentemente dall'approvazione della Regione e dall'adozione di strumenti attuativi del medesimo.

ICI

Non ne tratto perché è materia su cui si incentra la relazione del Dott. Paolo Saraceno; qui basterà ricordare che la «aggressione» all'esenzione dall'imposta è attuata non soltanto dal legislatore (modifica dell'art. 7, comma 2-bis, D.L. 30 settembre 2005, n. 203, da parte dell'art. 39 D.L. 4 luglio 2006, n. 223), ma pure dai massimi organi giurisprudenziali (*Corte cost. 19 dicembre 2006, n. 429, ord.*, secondo cui l'art. 59, comma 1, lett. c), D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446, prevedrebbe che l'esenzione dall'ICI spetta per i fabbricati solo a condizione che gli stessi, oltre che utilizzati, siano anche posseduti dall'Ente non commerciale utilizzatore, limitandosi, contrariamente a quanto finora comunemente ritenuto, ad attribuire ai Comuni la facoltà di escludere dal novero dei soggetti esenti i soli Enti non commerciali che possiedono terreni agricoli ed aree fabbricabili. *Cass. 1° dicembre 2006, n. 25609*, secondo cui gli immobili strumentali sono tali ai fini fiscali, anche se non utilizzati direttamente dal proprietario ma dati in locazione, soltanto se, per le loro caratteristiche, non siano suscettibili di diversa destinazione senza radicali trasformazioni: principio formulato ai fini Irpeg, ma suscettibile di applicazione anche con riferimento all'ICI, oltretutto con riflessi sulla necessità di estromissione del bene. *Cass. 20 ottobre 2006, n. 22587*, secondo cui gli immobili strumentali ed utilizzati dal possessore esclusivamente per l'esercizio dell'impresa si considerano relativi all'impresa indipendentemente dalla loro iscrizione nei registri di inventario o dei beni ammortizzabili, sicché le plusvalenze realizzate attraverso la loro cessione a titolo oneroso concorrerebbero a formare il reddito soggetto ad imposizione). Senza contare l'aumento del moltiplicatore della rendita degli immobili classificati nel gruppo catastale B da 100 a 140, imposto dall'art. 2, comma 45, D.L. 3 ottobre 2006, n. 262 («Collegato alla Finanziaria 2007»).

Lavori di ristrutturazione immobiliare

L'art. 36-bis D.L. 4 luglio 2006, n. 223 (*«Decreto Bersani»*) interviene a disciplinare il lavoro nei cantieri edili, prevedendo quanto segue:

- il personale ispettivo del Ministero del Lavoro, anche su segnalazione dell'Inps o dell'Inail, può adottare il provvedimento di sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili qualora riscontri l'impiego di personale occupato «a nero» (vale a dire, non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria) in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori regolarmente occupati nel cantiere, ovvero in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale;
- i datori di lavoro nei cantieri edili debbono munire il personale occupato di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro; i lavoratori sono tenuti ad esporre la tessera; lo stesso obbligo grava sui lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nei cantieri; i datori di lavoro con meno di dieci dipendenti possono assolvere a questo obbligo mediante annotazione, su apposito registro di cantiere vidimato dalla Direzione Provinciale del Lavoro, da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori;
- il committente dell'opera risponde in solido degli obblighi sia nei casi in cui siano presenti contemporaneamente nel cantiere più datori di lavoro o lavoratori autonomi, sia in sede di intervento del coordinatore dei lavori nominato dal committente stesso in attuazione della Direttiva Europea 92/57/CEE, concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili (D.Lgs. 14 agosto 1996, n. 494; ricordo che il piano di sicurezza e coordinamento deve essere parte integrante del contratto di appalto).

Solidarietà negli appalti

L'art. 35, commi 28-33, D.L. 4 luglio 2006, n. 223 (*«Decreto Bersani»*), dispone che il committente, che risponde in solido con l'appaltatore dell'effettuazione e del versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e del versamento dei contributi previdenziali e dei contributi assicurativi obbligatori, oltreché delle retribuzioni dovute, non può provvedere al pagamento del corrispettivo dovuto all'appaltatore se quest'ultimo non gli esibisce la documentazione attestante che i suddetti adempimenti, connessi con le prestazioni di lavoro dipendente concernenti l'opera, la fornitura o il servizio affidati, sono stati correttamente eseguiti. L'inosservanza è punita con la sanzione amministrativa da euro 5.000 a euro 200.000 se gli adempimenti si rivelano non correttamente eseguiti dall'appaltatore e dagli eventuali subappaltatori.

L'art. 1, comma 909, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*«Finanziaria 2007»*), modifica l'art. 7 D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626:

- addossando ulteriori obblighi di sicurezza al committente in caso di affidamento di lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima;
- prevedendo che il committente risponde in solido con l'appaltatore, non-

ché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Inail.

Il successivo comma 911 amplia da uno a due anni il periodo durante il quale, cessato l'appalto, il committente resta obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti (art. 29, comma 2, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276).

Contribuzione degli apprendisti e delle cooperative sociali

L'art. 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*«Finanziaria 2007»*), ridetermina, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti nel 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il comma 787 prevede che la retribuzione giornaliera imponibile ai fini contributivi fissata dai decreti agevolativi per i lavoratori soci di cooperative sociali che gestiscono servizi socio-sanitari ed educativi, di cooperative che esplicano comunque l'attività nell'area di servizi socio-assistenziali, sanitari e socio-educativi, nonché delle altre cooperative ammesse alle stesse agevolazioni, è aumentata:

- del 30% per l'anno 2007;
- del 60% per l'anno 2008;
- del 100% per l'anno 2009.

Il calcolo va effettuato sulla differenza retributiva tra la predetta retribuzione imponibile ed il corrispondente minimo contrattuale giornaliero (art. 1, comma 1, D.L. 9 ottobre 1989, n. 338).

Denuncia di assunzione di dipendenti

L'art. 1, comma 1180, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*«Finanziaria 2007»*), nel sostituire il comma 2 dell'art. 9-bis D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, stabilisce che, in caso di instaurazione di rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, i datori di lavoro sono tenuti a darne comunicazione al Servizio per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro le ore 24 del giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa di trasmissione.

La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato.

In caso di urgenza connessa ad esigenze produttive, che può riscontrarsi ad esempio anche nella necessità di supplire all'improvvisa assenza di un lavoratore, la comunicazione può essere effettuata entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antece-

dente al Servizio competente, mediante comunicazione avente data certa di trasmissione, la data di inizio della prestazione, le generalità del lavoratore e del datore di lavoro, tranne materiale impossibilità.

Fondo per l'erogazione del Tfr

L'art. 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*«Finanziaria 2007»*), ha istituito il «Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto».

Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2007, al Fondo affluisce un contributo pari alla quota di accantonamento del Tfr, al netto del contributo al Fondo di garanzia, non destinata alle forme pensionistiche complementari.

Il contributo deve essere versato mensilmente dai datori di lavoro, con eccezione di quelli che hanno alle proprie dipendenze meno di 50 addetti. Il limite dimensionale si calcola, per le aziende in attività al 31 dicembre 2006, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006. Pertanto, eventuali modifiche che dovessero successivamente intervenire in relazione al numero degli addetti risultano irrilevanti al fine di individuare la sussistenza dell'obbligo al versamento, sia in caso di riduzione del numero degli addetti a meno di 50, sia in caso di raggiungimento, in data successiva al 31 dicembre 2006, di un numero di addetti pari o superiore a 50; per le aziende che iniziano l'attività dopo il 31 dicembre 2006, si prenderà a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività.

Al contributo si applicano le disposizioni in materia di accertamento e riscossione dei contributi previdenziali obbligatori, con esclusione di qualsiasi forma di agevolazione contributiva. Il versamento dovrà essere effettuato mensilmente, con le modalità ed i termini previsti per il versamento della contribuzione previdenziale obbligatoria.

La Circolare 3 aprile 2007, n. 70, dell'Inps, dà le istruzioni che disciplinano il contributo e le modalità di versamento dell'accantonamento del Tfr al Fondo, nonché la tipologia e la modalità di erogazione delle prestazioni. Nella Circolare si precisa che il datore di lavoro è obbligato a versare il contributo a partire dal 1° gennaio 2007, ovvero dalla data di assunzione del lavoratore, se successiva, per tutti quei lavoratori che abbiano manifestato la volontà di mantenere tutto o parte del Tfr in azienda e che il contributo è comunque dovuto fino al momento dell'eventuale conferimento del Tfr ai fondi pensionistici complementari.

La liquidazione del Tfr continuerà ad essere erogata direttamente dal datore di lavoro anche per la quota di competenza del Fondo, con possibilità per costui di conguaglio.

Le aziende hanno tre mesi di tempo per adeguarsi alla nuova normativa.

Sono esclusi dall'obbligo del versamento, tra gli altri, i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a tre mesi; a tale proposito, si prende a riferimento, per i contratti in corso alla data di entrata in vigore della norma, il termine di durata del rapporto previsto dal contratto e, in caso di eventuale proroga, il termine complessivo di durata del rapporto; l'obbligo del versamento decorre dall'inizio del periodo di proroga. L'esclusione dall'obbligo del versamento non riguarda i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche se il

relativo rapporto si interrompa prima dei tre mesi.

In merito ai lavoratori coinvolti in trasferimenti di azienda o di rami aziendali va rilevato che:

- nel caso di passaggio da datore di lavoro non obbligato al versamento del contributo a datore di lavoro obbligato, quest'ultimo sarà tenuto al versamento del contributo anche per il nuovo personale, a decorrere dal periodo di paga in corso alla data dell'acquisizione dei dipendenti;
- nel caso di passaggio da datore di lavoro obbligato al versamento del contributo a datore di lavoro non obbligato, quest'ultimo sarà tenuto ad effettuare il versamento del contributo limitatamente al nuovo personale;
- nel caso di passaggio da datore di lavoro obbligato al versamento del contributo a datore di lavoro anch'egli obbligato, ognuno è tenuto ad effettuare il versamento del contributo limitatamente ai periodi di occupazione presso di sé dei dipendenti interessati.

I lavoratori in servizio alla data del 31 dicembre 2006 possono manifestare la volontà, entro il 30 giugno 2007, di mantenere in azienda il Tfr; in tal caso il datore di lavoro è tenuto a versare il contributo a decorrere dal mese successivo alla consegna da parte del lavoratore del modello TFR1; l'importo da versare è pari alle quote di Tfr maturate a decorrere dal 1° gennaio 2007, maggiorate, con riferimento alle mensilità antecedenti quella di effettivo versamento, di una somma aggiuntiva corrispondente alle rivalutazioni, in ragione del tasso d'incremento del Tfr applicato al 31 dicembre 2006, rapportato al periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2007 e la data di versamento.

Per regolarizzare il versamento per i periodi pregressi, i datori di lavoro hanno tempo fino al 16 luglio 2007. Ciò vale anche relativamente ai dipendenti che, con il silenzio-assenso, aderiranno ai fondi chiusi con decorrenza dal 1° luglio 2007; per essi andrà effettuato il versamento al Fondo limitatamente alle quote di Tfr maturate dal 1° gennaio al 30 giugno 2007.

* * * * *

L'EVOLUZIONE NORMATIVA IN MATERIA DI ICI E LE RECENTI PRONUNCE DELLA GIURISPRUDENZA ORDINARIA E COSTITUZIONALE

Paolo Saraceno

L'annosa questione dell'esenzione Ici per gli immobili degli Enti non commerciali e, conseguentemente, degli Enti Ecclesiastici, si è arricchita nel corso dell'ultimo anno di due ulteriori ed importanti novità:

- la nuova interpretazione dell'esenzione Ici introdotta dall'art. 39 del D.L. 223/2006;
- l'Ordinanza della Corte Costituzionale n. 429 del 19.12.2006 (e la successiva Ordinanza n. 19 del 26.01.2007, conforme alla prima).

Entrambe riguardano aspetti interpretativi ed applicativi dell'ormai noto art. 7, primo comma, lett. i), del D.Lgs. 504/1992 nel quale sono regolate le esenzioni a favore del cosiddetto Terzo Settore in materia di Ici, norma che, sebbene applicata da circa 15 anni, evidentemente non è stata compresa da contribuenti ed operatori, e, per tale motivo, costringe il legislatore e la giurisprudenza a continui interventi e variazioni sul tema.

In considerazione delle conseguenze che tali disposizioni sono destinate a produrre sulle scelte degli Istituti, è opportuno esprimere alcune considerazioni in materia, muovendo, come sempre, da un'attenta ed approfondita valutazione della norma.

1. La nuova interpretazione dell'esenzione introdotta dall'art. 39 del D.L. 223/2006

Tra i primi provvedimenti adottati dal Governo in carica vi è stato quello di rimettere in discussione la questione relativa all'esenzione Ici prevista per gli Enti non commerciali e conseguentemente, tra questi, per gli Enti Ecclesiastici. Si è trattato, come è stato chiaramente colto al momento dell'emanazione, di un provvedimento politico ancor prima che tecnico, mirato, cioè, ad affermare la diversità dell'atteggiamento del nuovo Governo rispetto alla posizione assunta dal Governo precedente e, all'interno della nuova maggioranza, a determinare un punto di equilibrio tra le sue diverse componenti.

La necessità di conseguire obiettivi così diversi (e, in parte, contraddittori) non ha, però, contribuito alla chiarezza del provvedimento che ha finito, invece, per essere confuso e di difficile interpretazione, un passo indietro rispetto agli obiettivi di semplificazione e trasparenza che, a parole, dovrebbero ispirare il legislatore tributario. Poiché è passato quasi un anno dall'entrata in vigore del provvedimento, che è già stato, quindi, oggetto di numerose analisi ed approfondimenti, ritengo sia sufficiente riassumere brevemente le vicende che hanno interessato la norma agevolativa.

Dopo la nota Sentenza n. 04573/04 del 22.10.2003 della Corte di Cassazione che, ampliando la previsione normativa, aveva, di fatto, introdotto l'ulteriore requisito della "non commercialità" delle attività elencate dall'art. 7, primo comma lett. i), l'enorme contenzioso che, in tutta Italia, si era generato con particolare riferimento agli immobili utilizzati dagli Enti Ecclesiastici, aveva sollevato reazioni contrapposte: da un lato gli Enti che sostenevano la correttezza del proprio operato e, dall'altro, parte dell'opinione pubblica che trovava finalmente soddisfatto il proprio desiderio di vedere colpita una così ampia fetta di privilegio fiscale.

Come spesso accade, una questione prevalentemente tecnica è finita per diventare oggetto di scontro tra fazioni che ne hanno fatto un motivo di contrapposizione tra tifoserie, con le conseguenze facilmente immaginabili. In quella occasione, come molti dei presenti ricorderanno, gli Istituti si attivarono per evidenziare le disastrose conseguenze del provvedimento sulle loro attività (per lo più in perdita) e sulla loro stessa sopravvivenza, e fu proprio l'Agidae a farsi promotrice della norma interpretativa che venne adottata dal Governo dell'epoca nell'ultimo comma dell'art. 39 del D.L. 223/2005.

A seguito di tale chiarimento normativo, sembrava che fosse stata posta la parola fine all'intera vicenda, con grande soddisfazione dell'intero mondo del "no profit"¹.

Invece, il nuovo Governo, insediato la scorsa primavera, ha ritenuto di porre tra le proprie priorità un chiaro cambio di rotta sulla questione specifica dando vita ad un provvedimento che, come vedremo di seguito, ha sprofondato nella totale incertezza l'intera questione.

2. Gli aspetti controversi della nuova normativa

Il cambio di impostazione normativa, evidentemente condizionato da posizioni diverse all'interno della stessa maggioranza che lo ha approvato, ha segnato una netta involuzione in termini di chiarezza rispetto all'intervento precedente. Se, infatti, l'art. 7, comma 2 bis, del D.L. 203/2005 (convertito con L. 266/2005) si era limitato a fornire una interpretazione della disposizione contenuta nell'art. 7, comma 1 lett.i), del D.Lgs. 504/1992, assolutamente in linea con quanto la stessa norma letteralmente prevede,

¹ Cfr. Luigi Corbella, *Immobili, il Governo rivede l'Ici per il non profit*, in *Terzo Settore*, n. 9/2006: "Ma con una delle ultime leggi dello scorso anno (D.L. 203/2005, n.d.r.) , come detto, era stata data in sede normativa un'interpretazione che risolveva definitivamente ogni questione. Con sollievo generale era stata fatta chiarezza su un tema che aveva causato non poche preoccupazioni al non profit. Invece, con un'ulteriore modifica alla norma interpretativa, la cosiddetta "manovrina" Prodi reintroduce un elemento di incertezza nella disciplina dell'esenzione dall'imposta comunale sugli immobili".

ed in linea con l'interpretazione che, almeno fino alla citata sentenza della Corte di Cassazione del 2003, era largamente condivisa da dottrina e giurisprudenza, la disposizione contenuta nell'art. 39 del D.L. 223/2006 ha, di fatto, introdotto un nuovo elemento di discriminazione per l'applicazione dell'esenzione, elemento tra l'altro di difficile interpretazione tecnica.

Il diritto all'esenzione si gioca, infatti, tutto sul significato della frase "attività che non abbiano esclusivamente natura commerciale", significato che certamente impegnerà eserciti di professionisti e giudici tributari nei prossimi mesi ed anni. Non è detto, però, che il risultato di tale sforzo si risolva negativamente per i nostri Istituti. Esaminiamone i motivi.

3. Anomalie dello strumento normativo utilizzato

Una prima rilevante perplessità riguarda il fatto che il legislatore, a soli 9 mesi dal primo intervento, abbia ritenuto di sostituire la norma interpretativa (e non la norma agevolativa) con una di nuova formulazione, il cui significato è apparentemente opposto al precedente.

Tale comportamento sembra escludere, di per sé, che si tratti di mera attività di interpretazione della norma, ma che, invece, il secondo intervento abbia voluto regolare ex novo l'intera materia dell'esenzione Ici per gli Enti non commerciali. Se, infatti, la prima norma interpretativa si limitava a ribadire quanto già chiaramente dettato dalla norma nella propria formulazione letterale, la seconda formulazione ha introdotto de facto un nuovo requisito, ossia la natura non esclusivamente commerciale delle attività esercitate negli immobili.

Che l'introduzione di un nuovo requisito richiesto per l'esenzione, rispetto a quanto previsto nella norma originaria, possa essere considerata una interpretazione, risulta pertanto un'affermazione difficile da condividere. In realtà, la modifica del 2006 ha una portata innovativa, non potendosi "intendere applicabile" una norma preesistente sulla base di elementi non in essa contenuti, ma aggiunti successivamente. Occorre, infatti, ricordare che la norma interpretativa non sostituisce la norma vigente, ma ne attribuisce in senso chiaro l'interpretazione che, pertanto, ha efficacia dal momento di entrata in vigore della norma oggetto dell'interpretazione (ex tunc).

A seguito di tale intervento, quindi, chi abbia ritenuto di avere sempre operato correttamente nel considerare esenti gli immobili utilizzati dagli Enti non commerciali dove sono svolte le attività elencate dal primo comma, lett. i) dell'art. 7 del D.Lgs. 504/1992, confortato in tale posizione dalla precedente interpretazione autentica, si trova ora ad avere sempre errato sin dal primo anno di applicazione della norma agevolativa.

Il goffo intervento normativo non ha mancato di generare situazioni che possiamo considerare paradossali. Un Ente ecclesiastico che, a seguito della citata sentenza della Corte di Cassazione, aveva ricevuto dal Comune di Genova un avviso di accertamento per l'anno 1999, nell'arco di pochi mesi ha conosciuto le seguenti situazioni:

- a febbraio 2006, la Commissione Tributaria Provinciale di Genova ha dichiarato cessata la materia del contendere, su richiesta del Comune di Genova, a seguito della norma interpretativa approvata nel settembre 2005 (o, più precisamente, del D.L. 163/2005 che

- prevedeva l'esenzione in favore dei soli Enti ecclesiastici);
- a marzo 2007, lo stesso Comune di Genova ha notificato, al medesimo Ente e per i medesimi immobili, un avviso di accertamento per l'anno 2002, basato, appunto, sulla nuova formulazione della norma interpretativa.

Il paradosso illustrato è sintomatico di quanto sia dubbia la legittimità dell'intervento normativo che, invece di sostituire la norma agevolativa, è intervenuto per "sovrapposizione" sulla sua interpretazione.

Quanto detto, oltre al problema di legittimità della norma, esclude l'applicabilità delle sanzioni per le annualità pregresse. E', infatti, fuori di dubbio che l'interpretazione della norma (art. 7, comma 1 lett.i) del D.Lgs. 504/1992) lasci ampi margini di incertezza, fatto incontestabilmente dimostrato dai recenti (e contraddittori) interventi interpretativi in materia.

Tale incertezza, a norma del vigente Statuto del Contribuente, anche nella denegata ipotesi in cui l'accertamento venga ritenuto fondato, esclude l'applicazione di sanzioni.

4. Le attività non esclusivamente commerciali

La confusione del nuovo testo normativo emerge, con grande chiarezza, nell'indicazione delle attività "non esclusivamente" commerciali come quelle meritevoli dell'esenzione. Il nostro ordinamento tributario distingue, infatti, le attività "commerciali" e quelle "non commerciali", ma non individua situazioni intermedie.

Questo perché la scelta fatta dal nostro legislatore è stata quella di adottare come criterio discriminante, ai fini della tassazione, quello oggettivo (cioè dell'attività esercitata) piuttosto che quello soggettivo (che guarda, cioè, alla natura e alle finalità del soggetto che esercita l'attività). Per il nostro ordinamento non esistono grandi differenze, sotto il profilo dell'imposizione, tra l'attività esercitata da una Società di capitali e la medesima attività esercitata da una Fondazione o da un altro Ente no profit.

Ad ulteriore conferma di tale impostazione, per la generalità degli Enti no profit (con l'eccezione degli Enti ecclesiastici) l'esercizio prevalente di una attività commerciale fa venire meno la caratteristica di Ente non commerciale e comporta l'inquadramento dello stesso Ente tra i soggetti esclusivamente imprenditori. Conseguentemente, per il fisco italiano, non rileva lo scopo per il quale il singolo contribuente eserciti l'attività, ma, semplicemente, il tipo di attività esercitata.

Unica eccezione a tale regola è rappresentata dalla disciplina delle Onlus. Per tali soggetti, infatti, è prevista, in presenza di una serie dettagliata di requisiti, la decommercializzazione delle attività, intrinsecamente commerciali, svolte in favore di soggetti svantaggiati.

Non esistono altre eccezioni.

Il nuovo Governo, nel riformulare la norma interpretativa, ha, invece, scelto una strada diversa. L'esigenza di mediare al proprio interno tra le diverse anime della sua maggioranza, lo ha, di fatto, spinto ad una scelta "pilatesca", rinviando, nei fatti, l'interpretazione a quello che sarà l'orientamento che verrà a formarsi nelle Commissioni Tributarie.

A testimonianza di quanto affermato, basti considerare che alcuni

esponenti della maggioranza (più vicini al mondo cattolico), al momento dell'approvazione del testo erano convinti, in tale modo, di avere assicurato l'esenzione alle Scuole ed alle altre attività "sociali" degli Istituti, opinione non condivisa da altri settori della stessa maggioranza.

Ciò premesso, resta il fatto che la norma sia stata approvata e che, pertanto, siano meritevoli di esenzione solo le "attività che non abbiano natura esclusivamente commerciale".

Esaminiamo, quindi, come debbano essere considerate le attività degli Istituti ai fini dell'esenzione.

5. La natura non esclusivamente commerciale delle attività svolte dagli Enti Ecclesiastici

La grande maggioranza degli Istituti realizza, attraverso le proprie opere, il carisma del proprio fondatore o della propria fondatrice: ciò avviene nell'attività scolastica, nell'attività ricettiva, nell'attività sanitaria, nell'attività socio-assistenziale e nelle altre attività di apostolato.

Come è noto, tale carisma, che rappresenta il valore fondante dei nostri Enti, ha dovuto necessariamente incanalarsi nei binari previsti dalla normativa generale che, correttamente, ha previsto una serie di regole, controlli ed adempimenti (di carattere autorizzativo, fiscale, previdenziale, sanitario, etc.) che, di fatto, escludono la possibilità di esercitare le medesime attività al di fuori dell'inquadramento commerciale.

Conseguentemente, le stesse attività sono state inserite nel contesto economico e produttivo analogamente a come accade per le medesime attività esercitate da soggetti diversi. Ciò, però, non ha cambiato le motivazioni che spingono i nostri Enti ad esercitarle. A tale riguardo, è opportuno ricordare come il legislatore abbia esplicitamente previsto che gli Enti ecclesiastici non perdano la natura di Enti non commerciali, ai fini fiscali, proprio in quanto Enti ecclesiastici, ossia Enti soggetti al riconoscimento da parte della Santa Sede. Ciò dimostra come lo stesso legislatore abbia riconosciuto all'eventuale attività commerciale svolta dall'Ente una diretta ed ineliminabile identificazione con la missione dell'Ente stesso; questo a prescindere dalla modalità di tassazione degli eventuali proventi.

Con questa esplicita previsione di legge si è, quindi, affermato che l'attività commerciale svolta dagli Enti ecclesiastici non ha mai "esclusivamente carattere commerciale", in quanto l'eventuale svolgimento di una simile attività, da parte di un Ente ecclesiastico, si inserisce all'interno di un più ampio disegno di vocazione missionaria dell'Ente che permea ed influenza necessariamente anche l'attività commerciale.

Tale considerazione mi sembra che renda inequivocabile la natura non esclusivamente commerciale delle attività svolte dagli Istituti. Non essendo, infatti, possibile, nel nostro ordinamento, individuare attività che, tecnicamente, abbiano natura non esclusivamente commerciale, deve ritenersi che tale dizione abbia a riferimento la natura e le motivazioni soggettive dell'Ente che le esercita.

In sostanza, con una operazione che ha come unico precedente la normativa Onlus, il legislatore, nell'individuare le fattispecie meritevoli di agevolazione, ha fatto riferimento alle specificità dei soggetti che le esercitano ed alle loro più profonde motivazioni. Tale impostazione conferma quanto

avevo già sostenuto con riferimento al contenuto della sentenza della Corte di Cassazione:

“La Corte, pur cadendo in una evidente contraddizione, sembra comunque distinguere quelle che sono attività meramente commerciali (categoria residuale dell’art.16, lett. b) della L.222/1985) da quelle che sono invece attività (necessariamente commerciali per le disposizioni del nostro ordinamento) nelle quali si esprime l’apostolato degli Enti. ”

Ne consegue che, ad una lettura approfondita, la norma interpretativa lasci ampi spazi per sostenere le ragioni dell’esenzione degli immobili di proprietà degli Enti.

6. Le prime indicazioni della Giurisprudenza

Nel corso degli ultimi mesi sono state assunte le prime decisioni delle Commissioni Tributarie in materia di esenzione Ici per gli Enti non commerciali, successive alla modifica normativa. Com’era prevedibile, le decisioni delle diverse Commissioni si sono orientate in senso diverso una dall’altra. Una citazione particolare, anche a titolo di buon augurio, merita la sentenza n. 1/6/07, pronunciata il 25.01.2007 dalla Commissione Tributaria Provinciale di Cagliari, che ha riconosciuto il diritto all’esenzione Ici per un immobile utilizzato da una Congregazione per l’attività ricettiva di Casa per ferie.

La Commissione Tributaria Provinciale di Cagliari ha, infatti, ritenuto che: *“Nella fattispecie l’attività svolta ha natura ricettizia e non risulta esercitata a fini di lucro, circostanza quest’ultima che comporterebbe l’esclusione dall’esenzione, connotando di finalità esclusivamente commerciali l’attività medesima. Nel caso in trattazione risulta che la struttura accoglie studentesse dietro corresponsione di una retta; ciò però non comporta automaticamente la sussistenza di finalità di lucro, ma solamente la mera acquisizione di risorse a copertura dei costi sostenuti e necessaria alla sopravvivenza stessa del pensionato femminile.*

La corresponsione delle rette, infatti, in mancanza di una prova contraria, si risolve nel necessario sistema di finanziamento delle attività svolte dalla Congregazione, in passato basato su contribuzioni di benefattori ma, in un sistema moderno, inevitabilmente subordinato all’acquisizione di mezzi finanziari che consentano di proseguire nel perseguimento dei fini istituzionali.

Si deve, quindi, ritenere che l’attività svolta non abbia la natura esclusivamente commerciale voluta dalla legge per l’assoggettamento all’Ici.”

La Sentenza conferma che la natura non esclusivamente commerciale dell’attività svolta deve essere valutata con riferimento alle finalità perseguite dall’Ente (senza fine di lucro) piuttosto che all’inquadramento del nostro ordinamento fiscale.

Tale impostazione, applicabile alla maggior parte delle attività svolte dagli Enti ecclesiastici, sembra la più coerente con il disposto normativo e la più rispettosa della realtà nella quale gli stessi Enti operano concretamente.

7. Le Ordinanze della Corte Costituzionale in materia di proprietà ed utilizzo degli immobili esenti da Ici

La Corte Costituzionale è intervenuta con due ordinanze successive sul tema della coincidenza tra soggetto proprietario e soggetto utilizzatore degli immobili esenti dai Ici ai sensi dell'art. 7, comma 1 lett. i) del D.Lgs. 504/1992. Le conclusioni alle quali è giunta la Corte Costituzionale sono destinate ad incidere significativamente sulle scelte degli Istituti, in particolare per quegli immobili situati in Comuni (come Roma e Milano) che non hanno esercitato l'opzione prevista dall'art. 59, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 446/1997.

Anche in questo caso è opportuno riassumere brevemente i termini della questione. L'art. 7, comma 1, lett. i) del D.Lgs. 504/1992 stabilisce che sono esenti:

“gli immobili utilizzati dai soggetti di cui all'art. 87, comma 1, lettera c), del T.u.i.r.” per lo svolgimento delle attività elencate.

Il riferimento all'utilizzo degli immobili ha fatto ritenere che, per godere dell'esenzione, non fosse necessario che l'Ente non commerciale ne fosse anche proprietario. Tale interpretazione, ampiamente condivisa, ha fatto sì che, alcuni Comuni, preoccupati delle conseguenze della norma sul gettito dell'imposta, sollecitassero una deroga normativa che consentisse loro di prevedere nei propri regolamenti comunali, per il godimento dell'esenzione, la coincidenza tra Ente proprietario ed Ente utilizzatore.

Facendo seguito a dette sollecitazioni, venne emanato l'art. 59, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 466/1997 che così disponeva:

“Con regolamento adottato a norma dell'art. 52, i comuni possono:

.....

c) stabilire che l'esenzione di cui all'art. 7, comma 1, lett. i) del D.Lgs. 504/1992, concernente gli immobili utilizzati da Enti non commerciali, si applica soltanto ai fabbricati ed a condizione che gli stessi, oltre che utilizzati, siano anche posseduti dall'Ente non commerciale utilizzatore.”

A seguito del citato intervento normativo, molti Comuni modificarono i propri regolamenti in senso restrittivo.

Altri, tra i quali Roma e Milano, continuarono, invece, ad applicare la norma senza esercitare la facoltà di modifica dei propri regolamenti.

La Corte Costituzionale è stata chiamata ad un giudizio di legittimità sulla disposizione dell'art. 59 D.Lgs. 466/1997, dalla Corte di Cassazione la quale ha ritenuto, coerentemente con alcune sue pronunce giurisprudenziali precedenti rispetto alla data di emanazione della medesima disposizione, che tale norma, indirettamente, rappresentasse una interpretazione dell'art. 7, comma 1, lett. i), D.Lgs. 504/92 riconoscendo l'esenzione in favore di soggetti che non utilizzavano direttamente l'immobile.

La Corte Costituzionale ha dichiarato infondata la questione di legittimità, sostenendo che l'articolo oggetto del giudizio di legittimità aveva derogato alla disciplina generale solo per la parte che restringe l'agevolazione ai soli fabbricati e non per la parte relativa alla necessaria coincidenza tra soggetto proprietario e soggetto utilizzatore che, a giudizio della medesima

Corte, non è mai stato messo in discussione.

La Corte ha, pertanto, concluso che il disposto dell'art. 7, comma 1, lett. i) del D.Lgs. 504/1992, ha il medesimo significato riconosciutogli dalle precedenti pronunce della Corte di Cassazione, che prevedevano la necessaria coincidenza tra soggetti utilizzatori e proprietari.

L'autorevolezza della Corte Costituzionale lascia poco spazio alle repliche. Poiché, come già detto, l'interpretazione prevalente nel corso degli ultimi 10 anni era stata quella di consentire, nei Comuni dove ciò non fosse esplicitamente escluso per via regolamentare, l'esenzione per gli immobili che fossero anche solamente utilizzati da un Ente non commerciale, queste ordinanze aprono un grave problema per il futuro ma, anche e soprattutto, per il passato ancora accertabile.

Anche con riferimento a tale aspetto della norma, ritengo debba essere riconosciuta la difficoltà d'interpretazione della stessa. Se, infatti, si ritiene che il significato della disposizione fosse chiaro sin dalla sua emanazione nel richiedere, ai fini dell'esenzione, che ci fosse coincidenza tra soggetto proprietario e soggetto utilizzatore, non si capisce perché il legislatore, nello scrivere la norma del 1997, abbia dovuto ribadirlo esplicitamente, generando, di conseguenza, il dubbio interpretativo.

Credo, quindi, che, anche in questo caso, non siano applicabili le sanzioni in caso di contestazioni.

8. Conclusioni

Le due novità in materia di Ici, descritte nel corso del mio intervento, sono destinate a generare, nei prossimi mesi, delle pesanti ricadute sulla gestione dei nostri Istituti. Il contenzioso che, con grande probabilità, si aprirà in tutta Italia sull'esenzione degli immobili utilizzati per lo svolgimento delle attività scolastiche, ricettive, sanitarie, socio-assistenziali, etc., è incerto nei tempi e nelle prospettive.

Analogamente, i Comuni che, fino ad ora, hanno riconosciuto il diritto all'esenzione per gli immobili solamente utilizzati dagli Enti non commerciali, adotteranno interventi allo scopo di recuperare base imponibile.

Cosa fare? Come l'Agidae indica, ormai da anni, è necessario continuare nell'opera di frazionamento degli immobili di proprietà allo scopo di eliminare tutte le situazioni di possibile promiscuità. Dove possibile, occorre provvedere perché coincida il soggetto proprietario con il soggetto utilizzatore, eliminando quei soggetti intermedi (Fondazioni, altri Enti, etc.) che, nel corso degli anni, sono stati costituiti al solo scopo della gestione di alcune attività.

Il regime più restrittivo di applicazione dell'Ici produrrà inevitabilmente una revisione dei contratti di affitto (quando gli immobili sono concessi all'utilizzo di terzi) e rappresenterà un maggior costo per i casi in cui l'immobile è concesso ad un soggetto di diretta emanazione dell'Ente.

E' opportuno, comunque, ricordare che moltissimi dei nostri immobili sono soggetti al vincolo delle belle arti e, come tali, hanno diritto ad un'imposizione agevolata anche ai fini Ici. In ogni caso, è molto importante che il mondo degli Istituti si muova in modo unitario, scambiando le informazioni al proprio interno e determinando una strategia comune su tali problemi.

LE PRINCIPALI NOVITÀ DEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO SUL LAVORO DOMESTICO

Emanuele Montemmarano

1. L'efficacia del Contratto Collettivo

La questione più importante che si pone in materia di sfera di applicazione della contrattazione collettiva consiste nel determinare il suo concreto ambito di efficacia.

Il pilastro sul quale si fonda il vigente ordinamento sindacale è, essenzialmente, quello dell'efficacia generale della parte retributiva delle contrattazioni collettive di diritto comune, elaborato dalla Giurisprudenza, la quale identifica, nel Contratto Collettivo, una parte normativa (costituita dall'insieme delle clausole volte alla disciplina delle obbligazioni contrattuali poste a carico dei soggetti del rapporto di lavoro) e una parte retributiva (costituita dall'insieme degli istituti collettivi che determinano la quantificazione del corrispettivo spettante al lavoratore per la sua prestazione). E poiché l'art. 2099 cod. civ. statuisce che, in mancanza di normativa o di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice e l'art. 36 Cost. dispone il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, il giudice chiamato a sindacare sulla proporzionalità esistente tra quantità e qualità del lavoro svolto e retribuzione percepita, anche per il richiamo che l'art. 2099 contiene alle modalità ed ai ter-

mini in uso nel luogo in cui il lavoro viene prestato, non potrà che porre a parametro di tale proporzionalità la retribuzione collettiva di categoria vigente, la quale costituisce un apprezzabile indice delle condizioni del mercato del lavoro nel settore disciplinato.

Attraverso questo cammino si è pervenuti all'attuale formulazione, impropria ma verbalmente efficace, della pattuizione sindacale: «dal lato formale un Contratto, per la sua intrinseca essenza, una legge».

A tutto ciò si aggiunga che la collaborazione familiare è in gran parte rappresentata da lavoratori esteri, per l'assunzione dei quali il diritto vigente prescrive che il datore di lavoro si deve obbligare all'applicazione, oltretutto ovviamente della normativa legale, anche di quella collettiva.

L'obbligatorietà della parte retributiva della contrattazione collettiva, la diffusione ormai generalizzata nel tessuto sociale dell'applicazione della disciplina collettiva del settore e, soprattutto, la circostanza che l'offerta di lavoro è in larga parte costituita da lavoratori nei confronti dei quali l'applicazione delle norme contrattuali è obbligatoria per legge, fanno sì che tutti i rapporti di lavoro domestico siano interessati dal Contratto Collettivo.

2. L'applicazione del CCNL alle convivenze familiarmente strutturate

Un'individuazione, seppure indiretta, del lavoro domestico può trarsi, seppure in via soltanto analogica, dall'art. 1023 cod. civ., secondo cui si comprendono nella famiglia anche le persone che convivono con il titolare del diritto d'uso o di abitazione «per prestare a lui o alla sua famiglia i loro servizi».

L'art. 5, D.P.R. 30 maggio 1989, n. 223, con cui è stato approvato il vigente regolamento anagrafico della popolazione residente, stabilisce che agli effetti anagrafici per «convivenza» si intende «un insieme di persone normalmente coabitanti per motivi religiosi, di cura, di assistenza, militari, di pena e simili, aventi dimora abituale nello stesso Comune». Aggiunge che le persone addette alla convivenza per ragioni di impiego o di lavoro, se vi convivono abitualmente, sono considerate membri della convivenza, purché non costituiscano famiglie a se stanti, ove per «famiglia», sempre agli effetti anagrafici, il precedente art. 4 chiarisce che deve intendersi «un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso Comune»; una famiglia anagrafica può essere costituita da una sola persona.

Perché sorga il rapporto di lavoro domestico è tuttavia sufficiente, ma pure necessario (Cass. 24 febbraio 1979, n. 1235), che il lavoratore presti la sua opera per una convivenza di tipo familiare, caratterizzata:

- da una situazione di coabitazione in un'unità immobiliare;
- dall'assenza di uno scopo di lucro;
- dall'appagamento in comune delle esigenze vitali di ordine materiale, come il vitto e l'alloggio;
- dall'osservanza di una regola, che si estrinsechi nella solidarietà affettiva e nella mutua assistenza.

È lavoro domestico, quindi, non soltanto quello prestato in favore dei membri della famiglia legittima, quale individuata

dall'art. 29, comma 1, Cost., dunque della famiglia intesa come società naturale fondata sul matrimonio, bensì di qualsiasi convivenza familiarmente strutturata, per tale intendendosi non soltanto la famiglia di fatto che imiti quella fondata sul matrimonio, bensì qualsiasi convivenza che presenti le caratteristiche suindicate.

Pare opportuno, quindi, individuare le fonti normative diverse dall'art. 2240 cod. civ. che, disciplinando il rapporto di lavoro domestico, ne forniscono pure la nozione legale, anche con espresso riferimento alle prestazioni di servizi effettuati in favore dei componenti di comunità di vita diverse dalla famiglia legittima.

Art. 1, legge 2 aprile 1958, n. 339 (tutela del rapporto di lavoro domestico) - «(omissis).....S'intendono per addetti ai servizi personali domestici i lavoratori di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare, sia che si tratti di personale con qualifica specifica, sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche».

Art. 3, R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (approvazione del regolamento per l'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura) - «Agli effetti del comma 2 dell'art. 1 del regio decreto legge: 1) si considerano lavori domestici tutte le prestazioni d'opera inerenti al normale funzionamento della vita interna di ogni famiglia o convivenza, come: convitto, collegi, convento, caserma, stabilimento di pena (omissis).....».

Art. 1, D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403 (disciplina dell'obbligo delle assicurazioni sociali nei confronti dei lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, nonché dei lavoratori addetti a servizi di riassetto e di pulizia dei locali) - «(omissis).....Ai fini del presente decreto per lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari si intendono i collaboratori e le collaboratrici che svolgono, esclusivamente per il funzionamento della vita familiare, le mansioni indicate dalle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro domestico. L'esistenza di

vincoli di parentela od affinità fra datore di lavoro e lavoratore non esclude l'obbligo assicurativo quando sia provato il rapporto di lavoro. L'onere della prova non è, tuttavia, richiesto quando si tratti di persone che, pur in presenza di vincoli di coniugio, parentela od affinità, svolgono le seguenti mansioni:.....(omissis).....5) prestazioni di servizi diretti e personali nei confronti dei componenti le comunità religiose o militari di tipo familiare».

Dalla disamina della normativa legale si evince, quindi, con estrema chiarezza che non è lavoro domestico solo quello prestato alle dipendenze della famiglia fondata sui vincoli del coniugio o della consanguineità, ma il lavoro svolto per qualsiasi convivenza stabile tra persone familiarmente strutturata.

Il giudice di legittimità ha avuto modo di affrontare più d'una volta la questione dell'individuabilità del rapporto di lavoro domestico, affermando, ad esempio, che «il carattere parafamiliare di una comunità religiosa conventuale comporta che l'attività di cuoca o di addetta alle pulizie, svolta alle dipendenze della comunità stessa, configura un rapporto di lavoro domestico (con la correlativa inapplicabilità dei parametri retributivi della disciplina collettiva del settore turistico o alberghiero), ancorché tale comunità, fuori del perseguimento di qualsiasi fine di lucro, ospiti saltuariamente altre persone, in aggiunta ai religiosi ed ai seminaristi (anch'essi inseriti nella stessa comunità, per limitati periodi dell'anno, per ragioni di vocazione e di studio), avendo nella detta ipotesi rilievo preminente, ai fini dell'inquadramento del rapporto di lavoro, la prestazione principale, espletata nell'esclusivo interesse della comunità religiosa, e non i compiti accessori svolti in favore degli ospiti estranei» (Cass. 6 settembre 1988, n. 5049).

3. La nuova classificazione: cura delle persone e cura della casa

La novità senza dubbio più rilevante introdotta dal Contratto del 2007 è il definitivo riconoscimento di una realtà ormai radicata in questo settore, che segna la pro-

fonda evoluzione subita dalla categoria negli ultimi anni: la distinzione tra colf polifunzionali (i collaboratori definiti dalla legge n. 339 del 1958 «tuttofare») e assistenti familiari (ultimamente indicati dalla stampa con il termine «badanti» che, tuttavia, le parti stipulanti il Contratto hanno rifiutato in quanto poco rispettoso sia della professionalità del lavoratore che della dignità della persona assistita); vale a dire la distinzione tra collaboratori addetti prevalentemente alla cura della casa e lavoratori addetti prevalentemente alla cura delle persone.

Le quattro categorie nelle quali la contrattazione del 2001 suddivideva i collaboratori familiari sono, così, diventate otto livelli.

Al riguardo va ricordato che una prima individuazione delle diverse qualifiche, nell'ambito del lavoro familiare subordinato, era già contenuta nella legge di tutela n. 339 del 1958 che all'art. 5 distingueva i lavoratori con mansioni impiegatizie (precettori, istitutori, governanti, bambinaie diplomate, maggiordomi, dame di compagnia) da quelli con mansioni d'opera manuale (cuochi, giardinieri, balie, guardarobiere, bambinaie comuni, cameriere, domestiche tuttofare, custodi, portieri privati, personale di fatica, stallieri, lavandaie).

La vecchia contrattazione collettiva suddivideva i lavoratori in quattro categorie, nelle quali i collaboratori familiari erano indistintamente inquadrati in ragione del differente grado di collaborazione specifica prestato al datore di lavoro.

La distinzione tra addetti alla cura della casa e addetti alla cura delle persone, introdotta ora, la si ritrova anche nell'art. 33, comma 1, della legge 30 luglio 2002, n. 189, che, nel disciplinare l'emersione del lavoro irregolare del personale di origine extracomunitaria, distingueva appunto tra addetti al «lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare» e addetti alla «attività di assistenza a componenti della famiglia affetti da patologie o handicap che ne limitano l'autosufficienza».

L'art. 10 del nuovo Contratto ridefinisce il vecchio sistema classificatorio, preve-

dendo sempre quattro livelli di inquadramento, ma istituendo all'interno di ciascuno di essi due parametri retributivi, uno dei quali definito «livello super»; nei livelli super sono inquadrati i collaboratori addetti prevalentemente alla cura delle persone, mentre nei livelli di base sono inquadrati i collaboratori addetti prevalentemente alla cura della casa.

L'opportuna nota a verbale chiarisce che il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni plurime ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.

Gli otto livelli di classificazione dei prestatori di lavoro sono riassunti nello schema riportato in calce, nel quale sono anche indicate le categorie di provenienza dei lavoratori che vi sono inquadrati.

4. La formazione professionale degli assistenti alle persone

La formazione del personale, prevista dalle parti sociali quale criterio classificatore delle diverse figure di assistenti alle persone, si intende conseguita, in base a quanto chiarito dalla nota a verbale in calce all'art. 10 C.C.N.L., quando il prestatore di lavoro sia provvisto di diploma o titolo nello specifico campo oggetto della propria mansione, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione di durata minima prevista dalla normativa regionale applicabile, con un minimo non inferiore alle 500 ore.

5. L'autosufficienza degli assistiti

Il criterio classificatore delle diverse figure professionali addette all'assistenza alle persone è costituito dall'autosufficienza o meno degli assistiti; la nota a verbale in calce all'art. 10 C.C.N.L. prevede che per «persona autosufficiente» si intende ai fini contrattuali il soggetto in grado di compiere le più importanti attività relative alla cura della propria persona ed alla vita di relazione.

La nozione legale, invece, di «non autosufficienza» può trarsi dall'interpretazio-

ne sistematica delle diverse norme che attengono alla materia. L'art. 1, comma 1, della legge 11 febbraio 1980, n. 18, in tema di indennità di accompagnamento agli invalidi civili totalmente inabili, la accorda a coloro che si trovano nell'impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore o che, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, abbisognano di un'assistenza continua.

L'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), prevede che la situazione di svantaggio 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. In base alla prassi amministrativa, vanno considerate non autosufficienti le persone che necessitano di sorveglianza continua oppure che non sono in grado di assumere gli alimenti o di espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale ovvero di deambulare o di indossare gli indumenti.

6. L'orario di lavoro

La caratteristica che ha per lungo tempo contraddistinto la disciplina dell'orario di lavoro nei rapporti di collaborazione familiare subordinata, caratterizzati dalla convivenza del dipendente con il nucleo familiare del datore di lavoro, è stata quella di non determinare l'orario di lavoro ordinario, bensì di fissarne soltanto i limiti massimi (10 ore giornaliere non consecutive, nel limite complessivo di 54 ore settimanali, fino al 28 febbraio 2007). Sicché la retribuzione tabellare prevista per i lavoratori conviventi era la stessa qualunque fosse l'orario di lavoro osservato entro tali limiti.

Siffatta impostazione era suggerita da varie considerazioni: la difficoltà di un controllo dell'orario effettivamente osservato, svolgendosi il lavoro nell'ambito delle pareti domestiche e spesso anche in assenza del datore di lavoro e di suoi delegati; la pe-

culiarità del lavoro dei collaboratori conviventi, caratterizzato più di quello dei non conviventi da periodi di mera attesa; la prestazione di lavoro costituita dalla stessa convivenza, che costituisce l'obbligazione principale del lavoratore e che deve essere quindi retribuita finanche a prescindere dallo svolgimento di altre prestazioni lavorative; l'esiguità dei minimi retributivi determinati in sede collettiva rispetto alle retribuzioni determinate dal mercato del lavoro, tale che questi minimi erano da ritenere proporzionati a compensare anche il solo obbligo della convivenza.

Nel Contratto del 2007 si è proceduto, da una parte, ad una rideterminazione assai consistente dei minimi retributivi per i lavoratori conviventi e, dall'altra, alla regolamentazione di una tipologia dell'orario lavorativo, ulteriore rispetto a quella originaria, la quale resta peraltro immutata (fino 54 ore settimanali); questa ulteriore tipologia (fino a 30 ore settimanali) presenta non poche analogie con il contratto di lavoro a tempo parziale, anche se, per le sue diversità da questo tipo di rapporto, non può identificarsi con esso.

Possono, così, distinguersi, per quanto concerne la distribuzione dell'orario di lavoro, anche in relazione ai relativi sistemi retributivi:

1) *orario relativo alla tabella A*. Nella tabella A è determinata la retribuzione dei rapporti con convivenza ed orario da oltre 30 ore settimanali fino a 54 ore settimanali, ovvero con orario inferiore ma non articolato nelle tre tipologie di orario relativo alla tabella B. La durata normale dell'orario di lavoro per tali rapporti è, infatti, quella concordata fra le parti e comunque, come stabilito dall'art. 15, comma 1, C.C.N.L., con un massimo di 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali.

2) *Orario relativo alla tabella B*. Nella tabella B è determinata la retribuzione dei rapporti con convivenza ed orario fino a 30 ore settimanali, articolato in una delle seguenti tipologie individuate dall'art. 15, comma 2, C.C.N.L.:

— interamente collocato tra le ore 6.00 e le

ore 14.00;

— interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;

— interamente collocato in non più di tre giorni settimanali, nel limite massimo di 10 ore al giorno.

Possono essere assoggettati a questo regime d'orario soltanto i lavoratori inquadrati nei livelli C, B e B super, nonché gli studenti, qualunque sia il livello di inquadramento, di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici. A questi lavoratori deve essere corrisposta l'intera retribuzione in natura.

Eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato nell'atto scritto di assunzione o di trasformazione del rapporto dovranno essere retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria, se collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata; le prestazioni collocate temporalmente al di fuori di tale tipologia andranno retribuite in ogni caso con la retribuzione globale di fatto oraria con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

L'assunzione deve risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore; elementi essenziali dell'atto sono l'indicazione dell'orario effettivo di lavoro concordato e quella della sua collocazione temporale nell'ambito delle tre tipologie individuate dalla contrattazione collettiva. Con atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, contenente gli stessi elementi, il rapporto di convivenza con orario relativo alla tabella A potrà essere trasformato nel rapporto di convivenza con orario relativo alla tabella B e viceversa. Ai lavoratori con orario relativo alla tabella B si applicano integralmente tutti gli istituti contrattuali.

3) *Orario relativo alla tabella C*. Nella tabella C è determinata la retribuzione dei rapporti senza convivenza, per i quali i minimi retributivi sono ragguagliati alle ore lavorative. La durata normale dell'orario di

lavoro per tali rapporti è quella concordata fra le parti e comunque, come stabilito dall'art. 15, comma 1, C.C.N.L., con un massimo di 8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su cinque oppure su sei giorni.

4) *Orario relativo alla tabella D.* Nella tabella D è determinata la retribuzione degli addetti a discontinue prestazioni notturne di cura alla persona, con o senza convivenza, per i quali i minimi retributivi sono ragguagliati a mese.

Secondo quanto disposto dall'art. 11 C.C.N.L., è assoggettato a questo regime d'orario:

- il personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna in favore di soggetti autosufficienti (bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati). La durata della prestazione deve essere interamente ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00; il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di corrispondere la prima colazione, la cena e di fornire un'idonea sistemazione per la notte;
- il personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non autosufficienti, e conseguentemente inquadrato nel livello C super (se non formato) o nel livello D super (se formato).

Anche per costoro la collocazione temporale della prestazione deve essere tra le ore 20.00 e le ore 8.00, con obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'idonea sistemazione per la notte.

Al personale convivente di cui alla ta-

bella D vanno in ogni caso garantite 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. L'assunzione deve necessariamente risultare da apposito atto, sottoscritto dalle parti, nel quale devono essere indicate l'ora di inizio e quella di cessazione dell'assistenza ed il suo carattere di prestazione discontinua.

5) *Orario relativo alla tabella E.* Nella tabella E è determinata la retribuzione dei rapporti con o senza convivenza di mera presenza notturna (prestazioni esclusivamente d'attesa), per i quali i minimi retributivi sono ragguagliati a mese.

Secondo quanto disposto dall'art. 12 C.C.N.L., è assoggettato a questo regime d'orario il personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna, se la durata della presenza è interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 8.00; ad esso va consentito il completo riposo notturno in un alloggio idoneo. Qualora venissero richieste al lavoratore prestazioni diverse dalla presenza, queste non saranno considerate lavoro straordinario, bensì retribuite aggiuntivamente sulla base delle retribuzioni previste per i lavoratori non conviventi dalla tabella C, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato. L'assunzione dovrà risultare da apposito atto sottoscritto e scambiato dalle parti.

7. I minimi retributivi

La contrattazione collettiva determina le seguenti retribuzioni minime per ciascun livello di inquadramento dei collaboratori familiari.

MINIMI CONTRATTUALI CONVIVENTI (dall'1.3.2007) (retribuzione mensile in euro)								
Decorrenza	<i>livello D super</i>	<i>livello D</i>	<i>livello C super</i>	<i>livello C</i>	<i>livello B super</i>	<i>livello B</i>	<i>livello A super</i>	<i>livello A</i>
1.03.2007	1.050,00	1.000,00	850,00	800,00	750,00	700,00	650,00	550,00
Ai dipendenti inquadrati nei livelli D e DS, che esercitano funzioni di coordinamento di altri lavoratori, viene attribuita, in aggiunta alla retribuzione suindicata, un'indennità di funzione pari a 150 euro mensili, corrisposta per tredici mensilità.								

MINIMI CONTRATTUALI NON CONVIVENTI (dall'1.3.2007) (retribuzione oraria in euro)								
Decorrenza	<i>livello D super</i>	<i>livello D</i>	<i>livello C super</i>	<i>livello C</i>	<i>livello B super</i>	<i>livello B</i>	<i>livello A super</i>	<i>livello A</i>
1.03.2007	7,10	6,80	5,90	5,60	5,30	5,00	4,70	4,00

MINIMI CONTRATTUALI LAVORATORI STUDENTI E CONVIVENTI CON ORARIO FINO A 30 ORE SETTIMANALI (dall'1.3.2007) (retribuzione mensile in euro)								
Decorrenza	<i>livello D super</i>	<i>livello D</i>	<i>livello C super</i>	<i>livello C</i>	<i>livello B super</i>	<i>livello B</i>	<i>livello A super</i>	<i>livello A</i>
1.03.2007				580,00	525,00	500,00		

MINIMI CONTRATTUALI ASSISTENZA NOTTURNA (dall'1.3.2007) (retribuzione mensile in euro)			
Decorrenza	<i>livello D super</i>	<i>livello C super</i>	<i>livello B super</i>
1.03.2007	862,50	977,50	1.207,50

MINIMI CONTRATTUALI PRESENZA NOTTURNA (1.1.2002 – 28.2.2007) (retribuzione mensile in euro)	
Decorrenza	
1.03.2007	577,50

INDENNITÀ DI VITTO E ALLOGGIO (dall'1.1.2002) (valori in euro)						
Decorrenza	Colazione	Pranzo	Cena	Alloggio	Valore giornaliero	Valore mensile
1.03.2007		1,637	1,637	1,416	4,690	140,700

Il Contratto 2007 ha introdotto anche altre novità, le principali delle quali si evidenziano di seguito.

8. I documenti di lavoro

Viene segnalato che i lavoratori extracomunitari possono essere assunti non soltanto se in possesso del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, ma anche per altri motivi che comunque consentano lo svolgimento di attività di lavoro subordinato, quali i motivi di famiglia, umanitari o per integrazione minorile (con il rinnovo del permesso di soggiorno è rilasciato un nuovo permesso per l'attività effettivamente svolta) o i motivi di studio o formazione (il relativo permesso consente lo svolgimento di attività lavorativa subordinata per un tempo non superiore a 20 ore settimanali).

9. La lettera di assunzione

L'art. 6 C.C.N.L. prevede che nel contratto individuale di lavoro, che deve essere stipulato per iscritto sotto forma di lettera di assunzione, vanno indicati i seguenti nuovi elementi, rispetto a quelli già previsti dal Contratto dell'8 marzo 2001, vale a dire:

— la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (in mancanza di tali previsioni, le trasferte dovranno essere retribuite con apposita diaria giornaliera);

— la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro; per i rapporti di convivenza, il lavoratore deve indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro.

In ambito familiare deve ritenersi «datore di lavoro» colui che promette la retribuzione e riceve l'impegno a collaborare e non necessariamente il destinatario delle prestazioni, sicché ben può essere, ad esempio, il figlio dell'anziano assistito da badan-

te, se contatta l'assistente familiare non per mandato ricevuto dal genitore ma per sua iniziativa (Trib. Roma 13 maggio 2005, n. 6571).

10. L'assunzione dei minori

L'art. 25 C.C.N.L. non ammette l'assunzione nei servizi domestici e familiari dei minori degli anni 16. In base alla previgente clausola collettiva era esclusa l'assunzione di bambini, ma era ammessa quella degli adolescenti, purché fosse compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comportasse trasgressione dell'obbligo scolastico.

Ma l'art. 1, comma 622, D.Lgs. 27 dicembre 2006, n. 296, nel prevedere che l'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di Scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il 18° anno di età, eleva l'età per l'accesso al lavoro da 15 a 16 anni. L'innalzamento dell'obbligo di istruzione decorre dall'anno scolastico 2007/2008.

11. L'assunzione di lavoratori studenti

L'età massima per l'assunzione di lavoratori studenti ammessi alla convivenza è stata innalzata a 40 anni e la durata massima del loro orario settimanale di lavoro è stata fissata in 30 ore (prima era di 25 ore).

12. L'assunzione a termine

La principale innovazione è quella di avere sostituito all'identificazione dei casi concreti che rendevano possibile il ricorso al contratto a termine, e che erano espressamente individuati dalla contrattazione collettiva, una sorta di identificazione in astratto delle causali che lo legittimano. In base all'art. 7 C.C.N.L., l'assunzione dei collaboratori familiari può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, a fronte di oggettive ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, obbligatoriamente in forma scritta,

con scambio tra le parti della relativa lettera nella quale devono essere specificate le ragioni giustificatrici.

La contrattazione collettiva consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro nei seguenti casi, enunciati al solo titolo esemplificativo:

— per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;

— per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;

— per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruitori dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;

— per sostituire lavoratori in ferie;

— per l'assistenza extradomiliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.

Per le causali che giustificano l'assunzione a tempo determinato i datori di lavoro possono altresì avvalersi della somministrazione di lavoro (erogata dalle agenzie per il lavoro debitamente autorizzate ed accreditate).

13. Le ferie

Lasciando invariato il numero dei giorni di riposo feriale previsti dal precedente contratto collettivo, l'art. 18 C.C.N.L. dispone che, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il prestatore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi.

La norma non impone tassativamente la continuità del periodo feriale che, pertanto, può anche essere goduto in modo frazionato. Il Contratto dispone, però, che le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti; la loro fruizione deve aver luogo per almeno due settimane entro l'anno di matu-

razione e, per almeno ulteriori due settimane, entro i diciotto mesi successivi all'anno di maturazione. La disposizione che prevede il frazionamento delle ferie in non più di due periodi all'anno, comunque, deve essere interpretata nel senso che, avendo il lavoratore diritto al godimento in maniera continuativa, il datore di lavoro non può imporgli di usufruire le ferie in modo ulteriormente frazionato, ma non esclude il diritto del lavoratore, che per esigenze personali ne faccia richiesta al datore di lavoro, di chiedere e di godere le ferie anche con modalità e con frazionamento diversi.

14. La malattia

In caso di malattia, il lavoratore deve avvertire tempestivamente il datore di lavoro, salvo cause di forza maggiore od oggettivi impedimenti, entro l'orario contrattualmente previsto per l'inizio della prestazione lavorativa.

Il lavoratore deve successivamente far pervenire al datore di lavoro il relativo certificato medico, rilasciato entro il giorno successivo all'inizio della malattia. Il certificato recante la prognosi deve essere consegnato o inviato mediante raccomandata al datore di lavoro entro due giorni dal relativo rilascio.

Per i lavoratori conviventi non è necessario l'invio del certificato medico, salvo che non sia espressamente richiesto dal datore di lavoro. Rimane l'obbligo della spedizione del certificato medico per i conviventi, qualora la malattia intervenga nel corso delle ferie o in periodi nei quali i lavoratori non siano presenti nell'abitazione del datore di lavoro.

Le assenze non giustificate entro il quinto giorno (e non più il terzo), ove non si verifichino cause di forza maggiore, integrano, al pari di qualsiasi assenza ingiustificata, giusta causa di licenziamento (e non sono più considerate dimissioni).

15. L'infortunio sul lavoro e la malattia professionale

Il Contratto Collettivo chiarisce che il

datore di lavoro deve denunciare all'INAIL tutti gli infortuni e le malattie professionali nei seguenti termini:

- entro le 24 ore e telegraficamente per quelli mortali o presunti tali;
- entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di infortunio o di malattia professionale, per gli eventi prognosticati non guaribili entro tre giorni;
- entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di prosecuzione, per gli eventi inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni ma non guariti entro tale termine.

Altra denuncia deve essere rimessa entro gli stessi termini all'Autorità di Pubblica Sicurezza.

16. Le lavoratrici madri

Il legislatore ha provveduto, successivamente alla stipula del previgente Contratto collettivo del 2001, a disciplinare la tutela delle lavoratrici madri, con l'introduzione nell'ordinamento giuridico di una serie di norme, compendiate nel Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151); dall'ambito applicativo delle tutele più incisive restano esclusi proprio i lavoratori domestici.

L'art. 62, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001 indica espressamente le norme applicabili ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, così disponendo: «Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, commi 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo».

Consegue a ciò, come reso esplicito dall'art. 24 C.C.N.L., che è vietato adibire al lavoro le collaboratrici familiari:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi previsti dalla normativa di legge;
- per il periodo eventualmente intercor-

rente tra tale data e quella effettiva del parto;

- durante i tre mesi dopo il parto.

Detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia e alle ferie.

L'art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001 stabilisce che, salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio Sanitario Nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale.

Il mancato richiamo operato dall'art. 62, D.Lgs. n. 151/2001, al precedente art. 20, fa ritenere che alle collaboratrici familiari resti preclusa la flessibilità del congedo di maternità attribuita alla generalità delle lavoratrici madri, vale a dire la facoltà di astenersi dal lavoro, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato attesti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

La tutela apprestata dalla contrattazione collettiva è più ampia di quella di legge, soprattutto a decorrere dal Contratto del 2001 che, modificando la precedente clausola contrattuale, ha disposto il divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, salvo, naturalmente, che per giusta causa.

Il Contratto del 2007 ha aggiunto un'ulteriore tutela: stabilisce l'art. 24, commi 5 e 6 C.C.N.L., che le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino alla cessazione del congedo di

maternità sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate con la forma scritta.

Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, tuttavia, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento. In caso di dimissioni volontarie presentate durante tale periodo, la lavoratrice non è tenuta al preavviso.

17. Le trasferte

La trasferta si distingue dal trasferimento per la permanenza nella prima del legame del lavoratore con l'originario luogo di lavoro, mentre il secondo comporta l'assegnazione definitiva del lavoratore ad altra sede diversa dalla precedente.

Sono, invece, del tutto irrilevanti sia la protrazione dello spostamento per un lungo periodo di tempo, sia la coincidenza del luogo della trasferta con quello di un successivo trasferimento, anche se disposto senza soluzione di continuità al termine della trasferta stessa.

Il C.C.N.L. del 2007 disciplina per la prima volta questi due fenomeni di mobilità, adeguandosi alla generalità della contrattazione collettiva, che retribuisce con specifici compensi la penosità di tali modalità della prestazione di lavoro.

L'art. 31 C.C.N.L. stabilisce che il lavoratore convivente a tempo pieno è tenuto, se richiesto dal datore di lavoro, a recarsi in trasferta, ovvero a seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura egli sia addetto, in soggiorni temporanei in altro Comune e/o in residenze secondarie.

Nei casi di trasferta:

- devono essere rimborsate al lavoratore le eventuali spese di viaggio che egli abbia direttamente sostenute in tali occasioni;
- il lavoratore fruisce dei riposi settimanali nelle località di destinazione;
- va corrisposta al lavoratore una diaria giornaliera, pari al 20% della retribuzione

minima tabellare giornaliera, per tutti i giorni nei quali egli sia stato in trasferta ovvero si sia recato in soggiorni temporanei.

La diaria non spetta quando l'obbligo della trasferta sia stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione; si tratta in questa ipotesi di lavoratori «trasfertisti», cioè di lavoratori tenuti per contratto ad un'attività lavorativa in luoghi variabili, diversi da quello della sede di assunzione (Cass. 23 novembre 2001, n. 14894).

L'indennità di trasferta rappresenta una componente della normale retribuzione, correlata alla particolarità della prestazione oggetto del rapporto di lavoro (Cass. 17 maggio 2002, n. 7200).

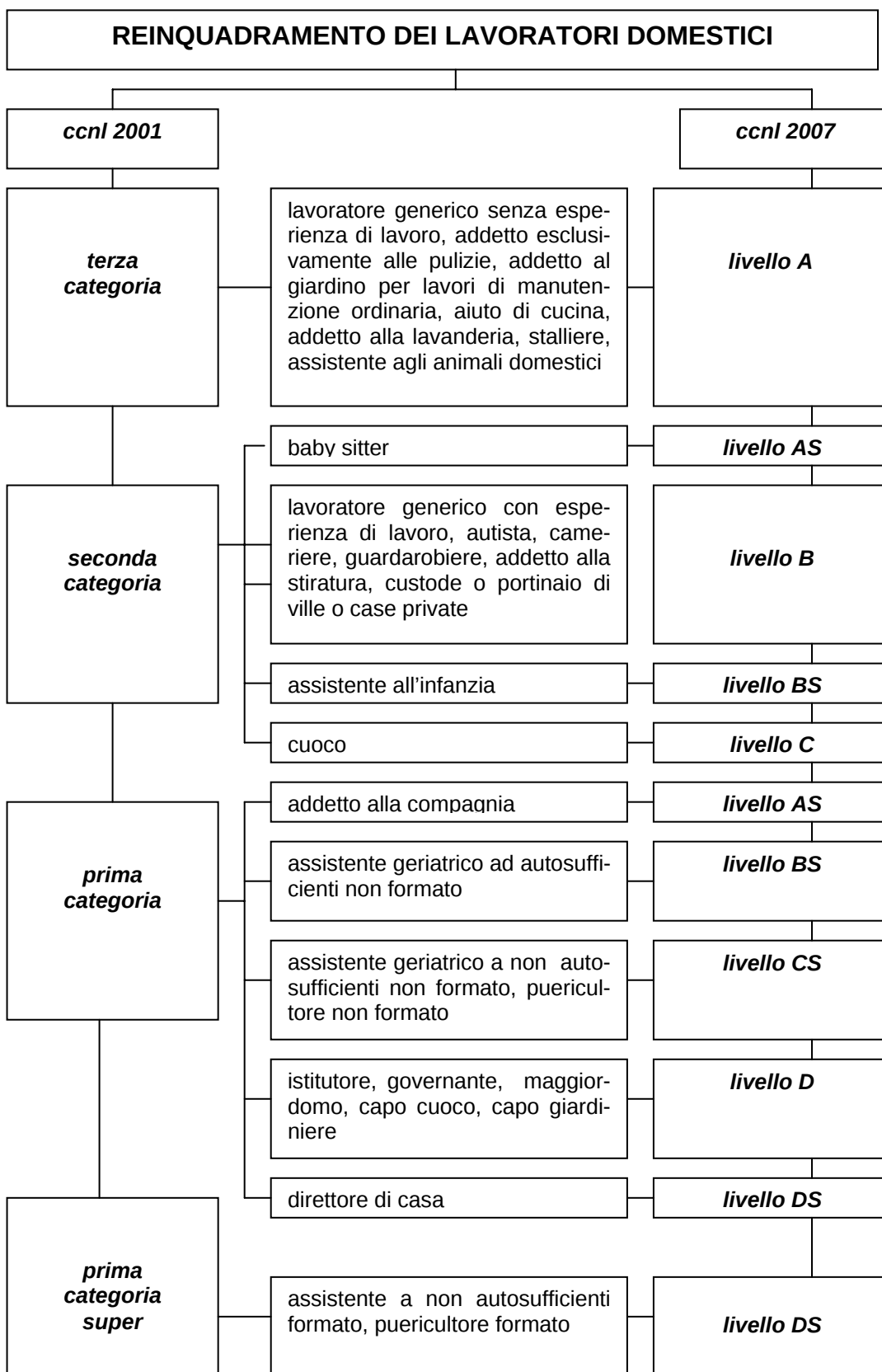
18. Il trasferimento

In caso di trasferimento in altro Comune, il lavoratore, secondo quanto stabilito dall'art. 30 C.C.N.L., deve essere preavvisato almeno quindici giorni prima. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta, per i primi quindici giorni di assegnazione alla nuova sede di lavoro, una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto afferente tale periodo.

Al lavoratore trasferito sarà, inoltre, corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé ed i propri effetti personali, ove agli stessi non provveda direttamente il datore di lavoro.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, ove non sia stato rispettato il termine di preavviso di 15 giorni.

La disposizione collettiva recepisce l'accettata interpretazione in base alla quale la nozione di trasferimento, ai sensi dell'art. 2103, comma 1 (ultima parte), cod. civ., implica il mutamento definitivo del luogo geografico di esecuzione della prestazione, sicché non è di per sé idoneo a configurare l'ipotesi del trasferimento lo spostamento attuato nell'ambito della medesima località geografica (Cass. 15 maggio 2006, n. 11103).



L'UTILIZZO DI INTERNET E DELLA POSTA ELETTRONICA NEL RAPPORTO DI LAVORO

Armando Montemarano

Il Garante per la protezione dei dati personali ha adottato il 1° marzo 2007 la Deliberazione n. 13, che ha ad oggetto la problematica connessa all'utilizzo della posta elettronica e della rete Internet nei rapporti di lavoro.

La deliberazione precisa, anzitutto, quali sono i poteri e i diritti dei datori di lavoro, ai quali spetta il compito di assicurare la funzionalità e il corretto impiego all'utilizzo della posta elettronica e della rete Internet da parte dei dipendenti, definendone le modalità d'uso nell'organizzazione dell'attività lavorativa. Spetta pure ai datori di lavoro il compito di adottare idonee misure di sicurezza per assicurare la disponibilità e l'integrità di sistemi informativi e di dati, anche per prevenire utilizzi indebiti che possono essere fonte di responsabilità.

Il Garante avverte, tuttavia, che va tenuta presente l'esigenza di tutelare i lavoratori interessati, sia rispetto alla possibilità che attraverso l'utilizzo di Internet si giunga alla ricostruzione della loro navigazione nel web, o addirittura alla loro profilazione, sia rispetto all'eventualità che i controlli sui servizi di posta elettronica si spingano fino alla conoscenza del contenuto della corrispondenza. La materia ricade, comunque, nell'ambito della tutela della privacy, in quanto le informazioni che possono essere desunte dall'utilizzo di questi mezzi contengono dati personali, anche sensibili, riguardanti i lavoratori o terzi.

Il codice etico

Il controllo datoriale deve necessariamente conformarsi al «principio di correttezza», in base al quale l'eventuale trattamento dei dati deve essere ispirato ad un canone di trasparenza, come prevede del resto l'art. 4, comma 2, Stat. Lav., che esclude la possibilità del controllo informatico all'insaputa dei lavoratori. Grava, quindi, sul datore di lavoro l'onere di indicare in ogni caso, chiaramente e in modo particolareggiato, quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengano effettuati controlli.

In questo quadro, può risultare opportuno adottare un disciplinare interno, redatto in modo chiaro e senza formule generiche, da pubblicizzare adeguatamente (verso i singoli lavoratori, nella rete interna, mediante affissioni sui luoghi di lavoro) e da sottoporre ad aggiornamento periodico.

Chi già si sia dotato del modello organizzativo e di gestione, la cui adozione è imposta dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, potrà implementare con queste disposizioni il codice etico allegato al modello.

A seconda dei casi andrebbe, ad esempio, specificato:

- se determinati comportamenti non sono tollerati rispetto alla navigazione in Internet (ad esempio, lo scarico di software o di file musicali) oppure alla tenuta di file nella rete interna;
- in quale misura sia consentito utilizzare, pure per ragioni personali, servizi di posta elettronica o di rete, anche solo da determinate postazioni di lavoro o caselle oppure ricorrendo a sistemi di webmail, indicandone le modalità e l'arco temporale di utilizzo (ad esempio, fuori dall'orario di lavoro o durante le pause, o consentendone un uso moderato anche nel tempo di lavoro);
- quali informazioni sono memorizzate temporaneamente (ad esempio, le componenti di file di log eventualmente registrati) e chi (anche all'esterno) vi può accedere legittimamente;
- se e quali informazioni sono eventualmente conservate per un periodo più lungo, in forma centralizzata o meno (anche per effetto di copie di back up, della gestione tecnica della rete o di file di log);
- se, e in quale misura, il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli in conformità alla legge, anche saltuari o occasionali, indicando le ragioni legittime – specifiche e non generiche – per cui verrebbero effettuati e le relative modalità;
- quali conseguenze, anche di tipo disciplinare, il datore di lavoro si riserva di trarre qualora constati che la posta elettronica e la rete Internet sono utilizzate indebitamente;
- le soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore stesso, con particolare riferimento all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta elettronica ricevuti;
- se sono utilizzabili modalità di uso personale di mezzi con pagamento o fatturazione a carico dell'interessato;
- quali misure sono adottate per particolari realtà lavorative nelle quali debba essere rispettato l'eventuale segreto professionale cui siano tenute specifiche figure professionali;
- le prescrizioni interne sulla sicurezza dei dati e dei sistemi.

Le misure organizzative

Il datore di lavoro può senz'altro riservarsi di controllare il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro, con divieto, però, di installare apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa (art. 4, comma 1, Stat. Lav.). Tra queste apparecchiature vanno certamente ricomprese strumentazioni hardware e software mirate al controllo dell'utenza dei sistemi di comunicazione elettronica.

Sono, così, vietati strumenti che consentano, ad esempio:

- la lettura e la registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica ovvero dei relativi dati esteriori, al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio e-mail;
- la riproduzione e l'eventuale memorizzazione sistematica delle pagine web visualizzate dal lavoratore;
- la lettura e la registrazione dei caratteri inseriti tramite la tastiera o analogo dispositivo;
- l'analisi occulta dei computer portatili affidati in uso.

In applicazione del «principio di necessità», il datore di lavoro è chiamato a promuovere ogni opportuna misura, organizzativa e tecnologica, volta a prevenire il rischio di utilizzi impropri e, comunque, a minimizzare l'uso di dati riferibili ai lavoratori. Dal punto di vista organizzativo è quindi opportuno, dopo avere valutato l'impatto sui diritti dei lavoratori dell'installazione di apparecchiature suscettibili di consentire il controllo a distanza e dell'eventuale trattamento, che si individui preventivamente (anche per tipologie) a quali lavoratori è accordato l'utilizzo della posta elettronica e l'accesso a Internet e che si determini quale ubicazione è riservata alle postazioni di lavoro, per ridurre il rischio di un loro impiego abusivo.

I sistemi software devono essere programmati e configurati in modo da cancellare periodicamente ed automaticamente i dati personali relativi agli accessi ad Internet e al traffico telematico, la cui conservazione non sia necessaria. Un eventuale prolungamento dei tempi di conservazione va valutato come eccezionale e può aver luogo solo in relazione:

- ad esigenze tecniche o di sicurezza del tutto particolari;
- all'indispensabilità del dato rispetto all'esercizio o alla difesa di un diritto in sede giudiziaria;
- all'obbligo di custodire o consegnare i dati per ottemperare ad una specifica richiesta dell'autorità giudiziaria o della polizia giudiziaria.

La navigazione in Internet

Il datore di lavoro, per ridurre il rischio di usi impropri della navigazione in Internet, deve adottare opportune misure che possano prevenire controlli successivi sul lavoratore. Può, in particolare, ad avviso del Garante, adottare una o più delle seguenti misure, tenendo conto delle peculiarità proprie di ciascuna organizzazione produttiva e dei diversi profili professionali:

- individuazione di categorie di siti considerati correlati, o meno, con la prestazione lavorativa;
- configurazione di sistemi o utilizzo di filtri che prevengano determinate operazioni – reputate inconferenti con l'attività lavorativa – quali l'upload o l'accesso a determinati siti (inseriti in una sorta di «lista nera») o il download di file o software aventi particolari caratteristiche (dimensionali o di tipologia di dato);
- trattamento di dati in forma anonima, o tale da precludere l'immediata identificazione di utenti mediante loro aggregazioni;
- eventuale conservazione nel tempo dei dati, strettamente limitata al perseguimento di finalità organizzative, produttive e di sicurezza.

L'uso della posta elettronica

Il messaggio di posta elettronica è una forma di corrispondenza, in quanto tale assistita il più delle volte da garanzie di segretezza, tutelate anche costituzionalmente. E', quindi, opportuno che si adottino soluzioni atte a contemperare le esigenze di ordinato svolgimento dell'attività lavorativa con la prevenzione di violazioni della segretezza della corrispondenza, come pure di inutili intrusioni nella sfera personale dei lavoratori.

In questo quadro il Garante reputa opportuno che il datore di lavoro:

- renda disponibili indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori, eventualmente affiancandoli a quelli individuali;
- valuti la possibilità di attribuire al lavoratore un diverso indirizzo destinato ad uso privato;
- metta a disposizione di ciascun lavoratore apposite funzionalità di sistema che consentano di inviare automaticamente, in caso di assenze, messaggi di risposta contenenti le coordinate di un altro soggetto o altre utili modalità di contatto della struttura;
- preveda la possibilità che, nei casi di assenza del lavoratore in cui si debba conoscere il contenuto dei messaggi di posta elettronica, l'interessato sia messo in grado di delegare un altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto dei messaggi e ad inoltrare al datore di lavoro quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- faccia sì che i messaggi di posta elettronica contengano un avvertimento ai destinatari, nel quale sia dichiarata l'eventuale natura non personale dei messaggi stessi, precisando se le risposte potranno o no essere conosciute nell'organizzazione di appartenenza del mittente.

I controlli datoriali

I datori di lavoro, per effetto della deliberazione del Garante, se ricorrono i presupposti indicati nel provvedimento, e nei limiti da esso segnati, possono effettuare lecitamente il trattamento dei dati personali, diversi da quelli sensibili, anche in assenza del consenso del dipendente.

L'eventuale trattamento di dati sensibili è consentito, invece, soltanto con il consenso degli interessati, da cui si può prescindere nei casi previsti dal codice in materia di protezione dei dati personali, approvato con D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (in particolare: esercizio di un diritto in sede giudiziaria, salvaguardia della vita o incolumità fisica; specifici obblighi di legge anche in caso di indagine giudiziaria).

Nell'effettuare i controlli sull'uso degli strumenti elettronici deve essere, in ogni caso, evitata un'interferenza ingiustificata sui diritti e sulle libertà fondamentali dei lavoratori, come pure dei soggetti esterni che ricevono o inviano comunicazioni elettroniche di natura personale o privata.

L'eventuale controllo è, così, lecito solo se sono rispettati i principi di pertinenza e di non eccedenza. Senza dimenticare che la subordinazione consiste proprio nella soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro, che è il solo effettivo titolare del potere gestionale.

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

1. Criteri di assegnazione contributi Scuole Paritarie a.s. 2006/2007

(Ministero Pubblica Istruzione, prot. n. 2180/A7 del 30/04/2007)

In riferimento alle consuete procedure di riparto dei fondi relativi all'oggetto, si fa presente che questa Direzione ha trasmesso alla Direzione Generale per la Politica Finanziaria e il Bilancio, per il successivo inoltro al Ministero dell'Economia e delle Finanze, il piano di assegnazione della prima parte del fondo costituito presso questo Ministero per il finanziamento delle Scuole Paritarie.

Le somme a favore di codesti Uffici Scolastici Regionali andranno ad integrare quanto già assegnato loro sui rispettivi capitoli, in termini di competenza e cassa, con decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 29 dicembre 2006, per l'erogazione dei contributi relativi all'anno scolastico in corso.

Si rammenta in questa sede quanto già richiamato con la Nota prot. n. 1299/A7 dell'8 marzo scorso, nella quale veniva chiarita la finalità delle somme assegnate per cassa a codesti Uffici sui capitoli riguardanti le Scuole non statali e veniva sollecitata la tempestiva liquidazione di tutti gli impegni di spesa verso le Istituzioni scolastiche a vario titolo aventi diritto, riguardanti i precedenti anni scolastici.

Per il presente anno, nell'attesa della definizione del provvedimento

previsto ai sensi della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che andrà a disciplinare a partire dal prossimo anno scolastico un nuovo regime di finanziamento delle Scuole Paritarie, considerata l'urgenza di assicurare a quelle Istituzioni adeguate risorse per la gestione dell'anno in corso, si è stabilito di erogare una prima parte del fondo secondo le consuete modalità, fatta eccezione per i contributi destinati alle Scuole Secondarie di primo e secondo grado, che verranno assegnati in un secondo momento.

Si rappresentano quindi, di seguito, in maniera sintetica i criteri da seguire per lo svolgimento delle operazioni di riparto.

Prioritariamente va considerato il vincolo imprescindibile costituito dalle convenzioni di parifica, per le quali verrà assegnata una somma, calcolata sulla base delle indicazioni relative allo scorso anno scolastico, che dovrà essere utilizzata, unitamente a quanto già nelle disponibilità degli Uffici Scolastici Regionali, per onorare tutti gli impegni di spesa relativi alle convenzioni in atto sino alla scadenza del presente anno scolastico, adoperando, per la liquidazione dei conseguenti impegni di spesa, anche eventuali economie precedentemente destinate a questo scopo, atteso che, come previsto dalla legge

27/06, “Le convenzioni di parifica attualmente in corso con le Scuole Primarie Paritarie si risolvono di diritto al termine dell’anno scolastico in corso alla data di entrata in vigore delle norme regolamentari previste” (art. 1 bis, comma 6).

Si invitano contestualmente le SS.LL. a procedere alla ricognizione di tutte le istanze di modifica delle convenzioni in atto, nonché delle richieste di convenzione pervenute ex novo a codesti Uffici, avendo cura di distinguere tra quelle pervenute e non accolte anteriormente all’entrata in vigore della legge 3 febbraio 2006, n. 27 e quelle relative al periodo successivo. Al termine delle operazioni, le SS.LL. trasmetteranno a questa Direzione Generale un quadro completo della situazione regionale. Si allega, a tale proposito, una tabella riassuntiva da inviare, debitamente compilata, ai seguenti indirizzi di posta elettronica:

ornella.brunetto@istruzione.it e
v.liffranchi @istruzione.it.

Per le Scuole dell’Infanzia, sia per i sussidi di gestione che per i fondi relativi al sistema prescolastico integrato, il piano di riparto è stato pre-

disposto in base ai dati (sezioni/scuole) in possesso del Ministero per l’a.s. 2005/2006; pertanto, le SS.LL. sono invitate a procedere alla ripartizione dei fondi in parola, una volta acquisite le eventuali variazioni intervenute nel presente anno scolastico.

In merito ai finanziamenti destinati alle Scuole Paritarie che accolgono alunni disabili, il computo delle somme da destinare dovrà tenere conto anche delle somme assegnate a codesti Uffici con D.D.G. n. 85 del 27 novembre 2006.

Ad avvenuta variazione dei competenti capitoli di bilancio, relativa ai fondi per il corrente e.f. 2007 – mesi gennaio/agosto-, sarà cura di questa Direzione Generale informare le SS.LL. che potranno procedere alla immediata assunzione dei relativi impegni.

Alla presente viene data diffusione mediante comunicazione via internet e intranet.

Omissis.

IL DIRETTORE GENERALE
Mario G. Dutto

* * * * *

2. Circolare n. 28 del 15/03/2007 sull'esame di Stato conclusivo del primo ciclo di istruzione nelle Scuole Statali e Paritarie per l'a.s. 2006-2007. Precisazioni

(Ministero Pubblica Istruzione, prot. n. 4600 del 10/05/2007)

A riscontro di quesiti pervenuti, in ordine allo svolgimento delle prove di esame di Stato conclusivo del primo ciclo di istruzione, si forniscono precisazioni relativamente a diverse problematiche emerse.

La [circolare n. 28 del 15 marzo 2007](#) prevede, per l'esame della seconda lingua comunitaria, una fase transitoria in previsione dell'obiettivo di assicurare pari dignità a tale insegnamento (oggetto per la prima volta di esame) rispetto alla prima lingua comunitaria insegnata.

In considerazione delle differenziate situazioni riscontrabili sul territorio, la circolare, nel confermare l'obiettivo di assicurare piena dignità a tale disciplina di studio introdotta in forma generalizzata per la Scuola Secondaria di I grado nell'ultimo triennio, rimette ad ogni singola Istituzione scolastica, mediante apposita delibera del Collegio dei docenti, la decisione in merito all'eventuale svolgimento di specifica prova scritta, prevedendo tre possibili soluzioni: in via ordinaria prova scritta della prima lingua comunitaria insegnata e valutazione della seconda lingua all'interno del colloquio interdisciplinare; in via sperimentale prova scritta unica per entrambe le lingue comunitarie insegnate; infine, svolgimento di due prove scritte distinte delle due lingue comunitarie insegnate, in presenza di consolidate esperienze di bilinguismo.

A chiarimento di quanto riportato dalla circolare n. 28/2007, si precisa

che il Collegio dei docenti, anche sulla base delle relazioni dei docenti di lingue comunitarie e su parere dei singoli Consigli di classe del terzo anno di corso, può motivatamente deliberare lo svolgimento sperimentale di prove scritte separate per le due lingue comunitarie, anche in assenza di esperienze consolidate di bilinguismo.

È appena il caso di osservare che, stante la flessibilità di sperimentazione della seconda lingua comunitaria, possono convivere all'interno della medesima Istituzione scolastica soluzioni diverse circa lo svolgimento delle relative prove scritte.

Da parte di talune Scuole è stato rilevato che la circolare, non facendo cenno alcuno all'informatica, sembra sottintendere che tale disciplina non debba essere oggetto di valutazione all'esame.

Si ricorda che il colloquio pluridisciplinare attiene agli approfondimenti delle singole discipline di studio, considerate secondo gli aggiornamenti curriculari e normativi intervenuti che, come è noto, comprendono anche riferimenti all'informatica. Si ritiene opportuno precisare, pertanto, che le sottocommissioni d'esame potranno comprendere, all'interno del colloquio pluridisciplinare, anche eventuali riferimenti all'informatica.

È opportuno, comunque, che in sede di riunione preliminare tale decisione sia assunta collegialmente dalle Commissioni di esame sulla ba-

se anche della presentazione delle attività e delle esperienze del triennio.

Per quanto riguarda gli studenti con disturbi di apprendimento (disslessia, disgrafia, discalculia), nel richiamare le disposizioni contenute nella circolare n. 28/2007, si conferma che non vi può essere nei loro confronti dispensa dalle prove scritte ma che, più opportunamente, viene consentito loro un tempo più disteso per lo svolgimento delle prove, prevedendo altresì che la valutazione delle stesse avvenga tenendo conto prevalentemente del contenuto più che della forma.

In definitiva si suggerisce alle sottocommissioni di esame di adottare nello svolgimento delle prove scritte e orali le misure compensative e dispensative impiegate in corso d'anno nel limite della compatibilità consentite alla particolare circostanza delle finalità dell'esame.

Le attività e gli insegnamenti facoltativi e opzionali svolti dagli alunni nell'ultimo anno possono costituire oggetto di esame all'interno del colloquio pluridisciplinare, affidato esclusivamente ai docenti di classe membri della Commissione esaminatrice, in quanto gli stessi, in sede di valutazione periodica o finale sono, parimenti, i soggetti titolari della valutazione degli apprendimenti.

Si richiama inoltre l'attenzione sulla particolare situazione dei candidati esterni, cosiddetti privatisti, che presentano richiesta di accesso all'esame. In particolare è meritevole di puntualizzazione la situazione degli studenti provenienti da Scuola privata non paritaria che chiedono di sostenere l'esame presso una Scuola Statale o Paritaria, e che, come è noto, possono presentare domanda per

sostenere l'esame presso un'unica sede scolastica vicina.

Il dirigente scolastico della Scuola presso cui i candidati esterni intendono sostenere le prove d'esame fornisce, pertanto, disposizioni e indicazioni operative direttamente alla Scuola privata frequentata dai candidati privatisti, e provvede altresì alla richiesta di ogni documentazione utile alla predisposizione ed effettuazione degli esami, compresa l'attestazione dell'avvenuta frequenza, da parte di ciascun candidato, del monte ore annuo richiesto per la validazione dell'anno scolastico (cfr. art. 11, comma 1, decreto legislativo n. 59/2004).

In mancanza di tale documentazione, il dirigente scolastico, d'intesa con il rappresentante della Scuola privata, può predisporre, mediante l'intervento di insegnanti della propria Istituzione, preliminari accertamenti delle competenze possedute dagli alunni candidati all'esame, sotto forma di colloquio con i singoli alunni da effettuarsi alla presenza dei loro docenti di classe. Inoltre, per quegli alunni che, avendo compiuto buona parte del percorso scolastico all'interno della Scuola privata, non sono in possesso di formale titolo di ammissione al primo anno della Scuola Secondaria di I grado, rilasciato da Scuola Statale o Paritaria, il preliminare accertamento ha valore di formale verifica dell'idoneità per accedere all'esame di Stato per effetto del dispositivo di cui all'articolo 11, comma 6 del decreto legislativo 19 febbraio 2004, n. 59.

Per quanto riguarda la certificazione delle competenze, nel confermare il carattere sperimentale e transitorio del modello suggerito, per il

quale si invitano tutte le Scuole a svolgere opportuna riflessione per eventuali integrazioni, si segnala che questa Direzione Generale, come già annunciato nella [circolare n. 28 del 15 marzo](#) scorso, ha provveduto da tempo alla messa in linea sul sito del Ministero di un primo contributo di sostegno allo studio e alla ricerca in materia.

Relativamente alla predisposizione, sottoscrizione e consegna della certificazione, si precisa quanto segue:

- la fase istruttoria di predisposizione della certificazione è affidata a ciascun Consiglio di classe che provvede ad approntare in via informale ogni elemento utile alla compilazione del modello;

- in sede di esame, tenuto conto degli ulteriori elementi valutativi raccolti, la Commissione provvede alla compilazione del modello di certificazione, apponendovi anche il giudizio sintetico finale e rimettendo la sottoscrizione della certificazione al Presidente della Commissione;

- successivamente, dopo la conclusione delle operazioni di esame, il

dirigente scolastico appone a sua volta la firma di sottoscrizione del modello di certificazione, a convalida della rilevazione e valutazione delle competenze riferite al percorso scolastico;

- la certificazione delle competenze, in quanto comprensiva degli esiti dell'esame di Stato e degli elementi di valutazione riferiti al percorso scolastico dell'alunno, integra e sostituisce la certificazione che in via ordinaria le Istituzioni scolastiche rilasciano agli alunni licenziati, subito dopo la conclusione positiva dell'esame. Va pertanto consegnata ad esami conclusi per essere presentata alla Scuola del successivo ordine a cui l'alunno si è iscritto;

- per i candidati esterni, non potendo disporre di pregressi elementi di conoscenza circa le competenze acquisite, si utilizzerà transitoriamente la certificazione precedentemente in uso, in attesa di regolamentare l'intera materia.

IL DIRETTORE GENERALE

Mario G. Dutto

* * * * *

3. Circolare n. 28 del 15/03/2007 su esame di Stato conclusivo del primo ciclo di istruzione e sulla certificazione delle competenze. Ulteriori precisazioni

(Ministero Pubblica Istruzione, prot. n. 5695 del 31/05/2007)

Al fine di chiarire taluni aspetti emersi in attuazione della circolare n. 28 del 15 marzo 2007 sull'esame di Stato conclusivo del primo ciclo di istruzione e sulla certificazione sperimentale delle competenze, questa Direzione Generale è intervenuta con successive Note del 10 maggio 2007 ([prot. n. 4600](#)) e del 18 maggio 2007 ([prot. n. 5116](#)) con le quali sono stati forniti altri elementi informativi sia sullo svolgimento delle prove di esame sia sulla certificazione sperimentale delle competenze.

A seguito di nuove istanze sopravvenute e al fine di contribuire ad un sereno e regolare svolgimento delle prove di esame e alla messa in atto di misure condivise e qualificate per la sperimentazione della certificazione delle competenze, si forniscono ulteriori elementi di approfondimento e chiarimento.

Composizione delle sottocommissioni d'esame: si conferma che l'eventuale svolgimento nel corso dell'anno di attività aggiuntive o integrative svolte da personale esterno alla classe non legittima la modifica della naturale composizione delle sottocommissioni d'esame, costituita esclusivamente dai docenti della classe, come esplicitamente previsto dall'articolo 185, comma 3, del Testo Unico.

Alunni stranieri: fermo restando l'obbligo per tutti gli alunni di essere sottoposti alle prove di esame anche

per la seconda lingua comunitaria nelle forme deliberate dal Collegio dei docenti, si conferma l'opportunità che le sottocommissioni esaminatrici adottino particolari misure di valutazione, soprattutto in sede di colloquio pluridisciplinare, nei confronti di quegli alunni con cittadinanza non italiana di recente scolarizzazione che non hanno potuto conseguire le competenze linguistiche attese. In tali circostanze è opportuno procedere prioritariamente all'accertamento del livello complessivo di maturazione posseduto prima ancora di valutare i livelli di padronanza strumentale conseguiti. Si conferma, altresì, con riferimento al decreto legislativo 19 febbraio 2004, n. 59, articolo 9, che solamente le lingue dell'Unione Europea possono essere comprese nelle ordinarie attività di insegnamento e, conseguentemente, nelle prove di esame, fatti salvi progetti sperimentali diversamente strutturati e debitamente autorizzati.

Alunni disabili: l'abrogazione del comma 5 dell'articolo 177 del Testo Unico ha comportato l'ammissione automatica di tutti gli alunni all'esame di Stato, fatta salva l'eventualità di mancato conseguimento del limite minimo annuo di presenza alle lezioni, determinando in tal modo particolari situazioni nei confronti degli alunni gravemente disabili per i quali l'intendimento della Scuola, d'intesa con le famiglie, sarebbe stato, altrimenti, quello di definire in sede di

scrutinio la non ammissione all'esame. L'ammissione d'ufficio all'esame preclude tale possibilità, lasciando aperte diverse possibili opzioni in merito.

Nel caso in cui l'alunno disabile non si presenti all'esame senza giustificare le ragioni di tale assenza, non è necessario procedere alle prove suppletive a cui, come esplicitamente previsto dall'articolo 184, comma 2, del Testo Unico, accedono "i candidati assenti per gravi e comprovati motivi".

Certificazione delle competenze: è stata sollevata da alcuni Istituti la possibile configurazione di violazione della privacy nella predisposizione del certificato sperimentale delle competenze, in considerazione del fatto che tale documento, consegnato alle famiglie dopo l'esito positivo dell'esame, vale anche come certificato sostitutivo del diploma di licenza, ai fini della conferma di iscrizione alla prima classe dell'Istituto di istruzione secondaria superiore. Il problema è indubbiamente delicato e merita particolare attenzione.

In considerazione del fatto che la

possibile violazione si può avere, di norma, nel trattamento di dati sensibili e giudiziari, secondo quanto previsto dal Codice in materia di trattamento dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, si fa presente che nel Regolamento approvato con Decreto Ministeriale 7 dicembre 2006, n. 305 per tutte le Istituzioni scolastiche statali, è esplicitamente previsto nella Scheda n. 5 che "I dati sensibili possono essere trattati per le attività di valutazione periodica e finale, per le attività di orientamento e per la compilazione della certificazione delle competenze."

Nel confermare, infine, che la certificazione è dovuta, ancorché in forma flessibile e autonomamente integrata sulla base delle scelte operate dai Collegi dei docenti, si rimette a ciascuna Istituzione scolastica anche la determinazione nell'uso dell'indicatore del livello o del grado di competenza conseguito dall'alunno.

IL DIRETTORE GENERALE
Mario G. Dutto

* * * * *

LE AUTORIZZAZIONI AMMINISTRATIVE DEL “NUOVO CODICE PER I BENI CULTURALI” O CODICE URBANI

Giorgio Benucci

GLI EFFETTI PERVERSI DI UNA PRASSI SOTTOVALUTATA

Tutti gli immobili di proprietà degli Enti religiosi edificati - non posseduti - più di cinquanta anni fa, sono da considerarsi “*ope legis*” sottoposti alla tutela del Ministero per i Beni Culturali, allorché ve ne siano i requisiti storico-artistici.

La Legge 1089/39, infatti, stabilisce che gli Enti sono tenuti ad inoltrare al Ministero gli elenchi dei beni immobili ultracinquantennali di loro proprietà al fine di permettere alle locali Soprintendenze e al Ministero stesso di verificarne la storicità ed emettere lo specifico decreto di tutela.

Sebbene sollecitati più volte, tali elenchi sono stati prodotti per un esiguo numero di edifici.

Con la Legge 512/82, voluta dall'Associazione Dimore Storiche Italiane (A.D.S.I.), si assiste all'invio,

da parte degli Enti, dei sopramenzionati elenchi, onde ottenere il decreto di tutela necessario al conseguimento delle agevolazioni fiscali e tributarie previste.

Dal 1982 all'entrata in vigore del Testo Unico sui Beni Culturali (1999), gli Enti poterono ottenere agevolazioni fiscali e tributarie anche in materia di compravendita, presentando, al momento del rogito, un attestato rilasciato dalle singole Soprintendenze nelle quali si certificava l'interesse storico ed artistico ai sensi dell'art. 4, Legge 1089/39, e successivo D.lgs. 490/99.

Con la modifica del D.lgs. 490/99 e l'approvazione del D.lgs. 42/2004 (il cosiddetto “Codice Urbani”), l'attestato viene abolito, ma entra in vigore la verifica.

La mancata “verifica” dell'in-

teresse storico-artistico fa sì che il bene sia inutilizzabile o inalienabile; pertanto, anche un semplice “mutuo” non può essere stipulato, in quanto il bene non è commerciabile.

Ne deriva, dunque, un sicuro ed immediato danno all’Ente che non provveda a tale adempimento.

Non è detto, tuttavia, che ciò sia completamente negativo. Infatti, “tutti” gli interventi eseguiti sugli immobili storico-artistici – compresa, ad esempio, la tinteggiatura di un’aula o di una camera di un Pensionato - devono essere preventivamente autorizzati dalle competenti Soprintendenze, altrimenti le opere, ancorché meritorie o necessarie, si trasformano in abusi perseguibili penalmente dall’autorità giudiziaria, in quanto interventi abusivi su immobile storico-artistico. Pertanto, mentre per l’Amministrazione Comunale si tratta di semplici manutenzioni, il Codice Penale le classifica come danno al patrimonio

della collettività, punibile sia penalmente che, eventualmente, con sanzioni pecuniarie.

Ovviamente, è alquanto remota la possibilità che un Ente sia sottoposto ad un procedimento penale per opere abusive per il solo fatto di aver tinteggiato un’aula o una stanza.

L’effetto perverso della mancata richiesta di autorizzazione, quindi, del conseguente intervento abusivo, determina una “cattiva manutenzione del bene” anche se l’immobile è perfettamente agibile e funzionante.

La “cattiva manutenzione” potrebbe far decadere tutti i benefici fiscali, tributari e contributivi, con grave danno pecuniario e d’immagine dell’Ente.

Nei prossimi numeri di “Documenti AGIDAE” sarà illustrato come ovviare a questi inconvenienti e come utilizzare al meglio le agevolazioni fiscali e tributarie.

* * * * *

IN BREVE...

DEDUZIONI PER RELIGIOSI ANNO 2006

(Circolare INPS n. 3 del 4/01/2007)

Decorrenza	Trattamenti minimi pensioni lavoratori dipendenti e autonomi
	427,58
01/01/2006	
Importi annui	5.558,54

Stop alle polizze decennali un passo decisivo verso un mercato più concorrenziale

Janua B. & A. Broker SpA

Come abbiamo già avuto modo di segnalare in occasione del Convegno Nazionale di Studio, svoltosi a Roma, dal 28 al 30 aprile u.s., presso l'Istituto S. Leone Magno, in Piazza S. Costanza 2, nella "Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana", Serie Generale, n. 77, del 2 aprile 2007, è stata pubblicata la legge n. 40/2007, che ha convertito, con modifiche, il D.L. 31 gennaio 2007, n. 2 (c.d. Pacchetto Bersani 2).

Specificatamente per le polizze ramo danni, l'art. 5, comma 4, della precitata legge stabilisce quanto segue: *"Al primo comma dell'articolo 1899 del Codice Civile, il secondo periodo è sostituito dal seguente:*

In caso di durata poliennale, l'assicurato ha facoltà di recedere annualmente dal contratto senza oneri e con preavviso di sessanta giorni. Tali disposizioni entrano in vigore per i contratti stipulati dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto (2 aprile 2007).

Per i contratti stipulati antecedentemente alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, la facoltà di cui al primo periodo può essere esercitata a condizione che il contratto di assicurazione sia stato in vita per almeno tre anni."

Con questa legge viene modificato l'art. 1899 del Codice Civile, che fissava la possibilità di stipulare polizze di durata decennale per il ramo danni.

Le modifiche, apportate dalla legge n. 40 del 2 aprile 2007, prevedono la facoltà dei contraenti/assicurati di recedere ad ogni scadenza annuale dai contratti di assicurazione di durata poliennale, senza oneri e con preavviso di sessanta giorni.

In questa prima fase, per i contratti stipulati prima del 2 aprile 2007, la facoltà di recesso potrà essere esercitata solo in caso di polizze in corso da almeno tre anni.

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

E' importante evidenziare che, dal 2 aprile 2007, tutte le nuove polizze ramo danni dovranno essere annuali, come quelle RCA.

La norma precedente, risalente ad un periodo in cui le Imprese Assicurative non operavano in regime concorrenziale, aveva portato alla diffusione sul mercato italiano di polizze - per il ramo danni - di durata decennale; una evidente anomalia, i cui effetti pregiudizievoli si ripercuotevano sui consumatori.

La nuova legge ha impresso un passo decisivo verso un mercato più concorrenziale, rispetto a quello fino ad oggi conosciuto.

Poter cambiare assicuratore senza vincoli pluriennali e/o penali, aumenta inevitabilmente la vivacità dei mercati, stimolandone la crescita, a vantaggio degli assicurati.

Le Congregazioni religiose potranno, dunque, procedere con maggiore facilità all'attuazione di un piano di revisione e centralizzazione delle coperture assicurative di pertinenza delle singole Opere dipendenti.

L'unificazione dei contratti a livello centralizzato rappresenta uno strumento operativo che consente ai responsabili degli Enti di effettuare:

- 1) un'analisi dettagliata della situazione in corso nelle varie Opere dell'Ente al fine di verificare:
 - se tutte le Case siano effettivamente assicurate contro tutti i rischi;
 - se le coperture siano oggettivamente adeguate;
 - se le polizze in corso possano essere migliorate nelle garanzie e nelle estensioni;
 - se i costi delle coperture siano equi e corrispondenti al mercato, anche in funzione delle condizioni praticate;
- 2) un esame delle eventuali alternative finalizzate ad ottimizzare gli sforzi economici che la Congregazione deve affrontare per la tutela dei propri beni e delle proprie attività.

L'unificazione dei contratti assicurativi, quindi, avrà come diretta conseguenza:

- eliminare immediatamente le numerose posizioni assicurative in corso con diverse Compagnie di Assicurazione;
- eliminare la disparità di trattamento, sia tecnico che economico, tra le varie Opere della stessa Congregazione;
- sollevare i responsabili locali dalle incombenze legate alle trattative di stipula, aggiornamento e rinnovo delle polizze di assicurazione.

Per conseguire l'obiettivo dell'unificazione dei contratti assicurativi, suggeriamo di avvalersi della collaborazione di un consulente assicurativo (broker), con specifica esperienza nel settore, il quale darà il necessario supporto per affrontare le diverse fasi operative, garantendo la corretta gestione dei contratti.

Per le problematiche direttamente collegate al settore assicurativo, ricordiamo la presenza settimanale in Sede AGIDAE di Janua B. & A. Broker SpA, che sarà a disposizione per ogni ulteriore approfondimento in materia.

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