

RIVISTA
BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ
ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI
NON PROFIT

AGIDAE



FONDER è il Fondo Nazionale Interprofessionale Bilaterale per la formazione continua, che promuove e finanzia la formazione dei lavoratori degli Enti Religiosi, imprese e organizzazioni di qualsiasi settore.



Orientati alla crescita.

L'ADESIONE AL FONDO È COMPLETAMENTE GRATUITA

NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO

NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI

**L'OPPORTUNITÀ
PER FORMARE
I DIPENDENTI
A COSTO ZERO**

- Istituti religiosi
- Scuole
- Ospedali
- Associazioni
- Enti di formazione
- Società di consulenza
- Imprese editoriali
- Industrie
- Altre organizzazioni

SOGGETTI COSTITUENTI:

PER INFORMAZIONI:

www.fonder.it - segreteria@fonder.it
tel. 06 85457401 - fax 06 85457411





ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Sr. Teresita Moiraghi

Vice Presidente

Sr. Daniela Gallo

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno IV - N. 2
Marzo | Aprile 2013

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

AGIDAE

**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

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

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla

Giorgio Capoccia

Ettore Ferraro

Daniela Gallo

Nicola Galotta

Francesco Macrì

Armando Montemarano

Emanuele Montemarano

Paolo Saraceno

Mimma Scalera

Maria Annunciata Vai

*Registrazione Tribunale di
Roma n. 328 del 5-08-2010.*

Poste Italiane S.p.A.

Spedizione in

Abbonamento Postale

70 % - C/RM/DCB

*Grafica e stampa
SER Graph Srl*

*Via Guido Reni, 54 - Roma
tel. 06 36 00 42 41
www.sergraph.it*

PRESENTAZIONE

L'AGIDAE è l'Associazione dei Gestori degli Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, fondata nel 1960, che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (scuole, pensionati, case di riposo e di assistenza, parrocchie, ecc.) e che, per il loro funzionamento, si servono di personale dipendente.

All'AGIDAE aderiscono anche istituzioni ed enti laici che scelgono di adottare il CCNL.

L'AGIDAE:

- ⇒ stipula il CCNL con i Sindacati Nazionali del settore Scuola:
 - FLC CGIL,
 - CISL SCUOLA,
 - UIL SCUOLA,
 - SNALS CONFESAL,
 - SINASCA;
- ⇒ stipula il CCNL con i Sindacati Nazionali del settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo:
 - F.P. CGIL,
 - FISASCAT CISL,
 - UILTuCS UIL;
- ⇒ assiste gli associati nell'applicazione delle norme contrattuali, nei rapporti sindacali e nelle problematiche amministrative e gestionali.

ISCRIZIONI

E' sufficiente compilare e inviare il modulo pubblicato nel sito www.agidae.it con l'indicazione dell'attività svolta dall'Istituto o Ente ecclesiastico (scuola o socio-assistenziale).

In caso di cooperative, società, associazioni, ecc., allegare copia dello statuto.

L'AGIDAE comunica l'accettazione formale e indica le modalità per effettuare il versamento della quota associativa fissata per ciascun anno solare.

QUOTE ASSOCIATIVE

QUOTE ASSOCIATIVE 2013

Istituti	€ 380,00
Economi/Superiori	€ 200,00
Consulenti	€ 550,00

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

EDITORIALE



- 4** "FRANCESCO - Il saluto di un Papa"
P. Francesco Ciccimarra

ARTICOLI



- 7** La riforma delle professioni non organizzate:
un nuovo scenario per gli enti ecclesiastici
Emanuele Montemarano
- 11** Nuove disposizioni su maternità e congedi parentali
Ida Bonifati
- 20** L'autovalutazione: una risorsa possibile
verso il miglioramento del servizio scolastico
Cristiana Cardinali
- 47** Verso una scuola dell'inclusione
Martina Bacigalupi
- 49** Dalla cultura dell'adempimento alla cultura
della sicurezza per il controllo del rischio imprenditoriale
Salvatore Buffo

SCAFFALE



- 23** Assemblea Annuale AGIDAE
Relazione della Segretaria Nazionale
Sr. Emanuela Brambilla

SENTENZE UTILI



- 43** Terziarizzazione di servizi
e legittimità del licenziamento
(Cassazione, Sez. Lavoro, Sentenza n. 6346/2013)

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI



- 54** Detassazione sulla retribuzione di produttività
del lavoro
(Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
n. 15 del 3/04/2013)
- 60** Sgravi contributivi per incentivazione contrattazione
di secondo livello
- 61** Assegnazione contributi scuole paritarie
(MIUR – D.D. 12/03/2013, n. 3)
- 62** Archivio AGIDAE
- 63** Consulenza AGIDAE

Editoriale

P. Francesco Ciccimarra



“FRANCESCO - Il saluto di un Papa”



“Buona sera”. E’ questa l’espressione che ha forse maggiormente colpito le migliaia di fedeli presenti in Piazza San Pietro la sera del 13 marzo quando dal balcone della basilica è apparsa la figura ieratica del Cardinale Jorge Mario Bergoglio, eletto Papa col nome di FRANCESCO.

In precedenza nessun Pontefice aveva assunto come nome quello del poverello di Assisi; nessun Papa si era presentato con un’espressione di saluto così tanto comune e familiare; nessuno avrebbe potuto altresì, lontanamente immaginare la richiesta di uno spazio di silenzio e preghiera all’inizio

del proprio pontificato creando un'atmosfera quasi surreale nella piazza gremita di fedeli.

Con simili credenziali si è presentato il successore di Benedetto XVI. Si è compreso all'istante che un nuovo stile di Pontificato stava inaugurandosi con questo "vescovo di Roma" chiamato dai cardinali "quasi dalla fine del mondo", dalla lontana sede episcopale di Buenos Aires, dall'Argentina i cui confini si propagano fino alla "terra del fuoco", tanto vicina al Polo Sud del nostro pianeta. Primo Papa proveniente dall'America Latina, primo Papa appartenente alla Compagnia di Gesù. Eletto al quinto scrutinio dopo appena due giorni di votazioni al Conclave quasi come risposta immediata del collegio cardinalizio all'evento altrettanto storico straordinario della rinuncia di papa Benedetto XVI alla prosecuzione del ministero petrino.

In pochi giorni, esattamente 30 dall'annuncio delle dimissioni da parte di Benedetto XVI, la Chiesa Universale ha potuto festeggiare l'arrivo di un nuovo Pastore, venuto da un Paese ancora più lontano rispetto alla Polonia di Giovanni Paolo II, venuto quasi dalla fine del mondo, per ripetere le parole di Papa Francesco, a significare che ormai da ogni angolo della terra, la comunità ecclesiale può attendersi un suo Pastore universale. La storia ha confermato di aver voltato definitivamente pagina rispetto alla tradizione sulla provenienza europea dei Papi, quasi a voler ancora ribadire che lo Spirito soffia davvero dove vuole e che le altre culture che per secoli hanno incarnato e testimoniato la fede cristiana oggi sono in grado di offrire alla comunità dei credenti il servizio del ministero petrino attraverso i suoi figli più illustri.

Novità nella continuità. Potrebbero così sintetizzarsi i primi passi del nuovo Pontefice. E' sotto gli occhi di tutti l'impressionante accoglienza che il popolo di Dio sta riservando a Papa Francesco, per la semplicità del suo stile, per la dichiarata scelta di testimoniare la fede partendo dalle periferie e dalle condizioni dei più poveri, per la ferma volontà di riformare le strutture burocratiche della chiesa quando queste non riescono a rappresentare la genuinità e l'essenzialità della fede, per il richiamo continuo, rivolto soprattutto ai ministri sacri, a "stare con e tra la gente" senza lasciarsi abbagliare da finalità di potere e di carriera. Un nuovo cammino per la chiesa, bisognosa di un ritorno alla essenzialità della fede e dei suoi valori, un sentiero stretto nel quale Papa Francesco si è impegnato e proposto in prima persona.

"Ci vediamo presto. Buona notte e buon riposo": ha concluso Papa Francesco quella prima sera, congedando i fedeli e accompagnandoli nella notte romana con la consapevolezza di non doverli più lasciare soli.

**** Mentre la Chiesa ha vissuto con stupore, apprensione ma anche fiducia e gioia, l'evento della rinuncia di Papa Benedetto XVI e l'elezione al Pontificato di Papa Francesco, il Paese Italia si è contestualmente avvinghiato in una crisi politica senza precedenti per le modalità, per la durata, per gli imprevisti scaturiti dal voto elettorale, per le scelte delle nuove*

formazioni partitiche non avvezze alla gestione delle funzioni parlamentari, ecc.. E in un periodo fortemente segnato da una crisi economica a dir poco devastante, le ricadute negative sul piano della gestione dell'economia e della tenuta delle imprese sono state e continuano ad essere drammatiche: migliaia le aziende che chiudono, decine di migliaia i licenziamenti con effetti negativi sulla cassa integrazione e sui conseguenti costi dello Stato che non sa più dove reperire risorse per far fronte a questo autentico diluvio.

E mentre il soffio della crisi sferza le resistenze residue, gli eventi istituzionali sembrano non intercettare l'urgenza del momento. A quattro mesi dallo scioglimento delle Camere, a due mesi dalla consultazione elettorale il Paese non ha ancora un Governo. L'intreccio istituzionale ha dovuto attendere l'elezione del Presidente della Repubblica da parte del nuovo Parlamento che, il 20 aprile, e per la prima volta nella storia della Repubblica, ha confermato il Capo dello Stato uscente. Giorgio Napolitano è stato così chiamato a traghettare l'Italia fuori dalle sabbie mobili del momento.

Il 28 aprile il Governo presieduto dall'On. Enrico Letta ha finalmente prestato giuramento nelle mani del Capo dello Stato. Un Governo delle "larghe intese", sostenuto da forze politiche di norma schierate su fronti opposti, ma chiamate oggi a collaborare per servire insieme il Paese in un momento di emergenza grave. Il discorso del Presidente del Consiglio alla Camera per ottenere la fiducia tratteggia le linee di azione del neonato Governo: crescita, riduzione del carico fiscale, lotta alla disoccupazione e all'evasione fiscale, attenzione massima al lavoro giovanile, ecc.: una serie di obiettivi che auspichiamo si possano realizzare.

"Senza crescita e coesione l'Italia è perduta. Il Paese, invece, può farcela. L'architrave dell'esecutivo sarà l'impegno a essere seri e credibili sul risanamento e la tenuta dei conti pubblici. Basta coi debiti che troppe volte il nostro Paese ha scaricato sulle spalle e la vita delle generazioni successive... la riduzione fiscale senza indebitamento sarà un obiettivo continuo e a tutto campo. Anzitutto, quindi, ridurre le tasse sul lavoro, in particolare su quello stabile e quello per i giovani neo assunti... Solo col lavoro si può uscire da quest'incubo di impoverimento e imboccare la via di una crescita non fine a se stessa, ma volta a superare le ingiustizie e riportare dignità e benessere.... Mai come oggi occorre fiducia reciproca: imprese e lavoratori devono agire insieme e superare le contrapposizioni che in passato ci hanno frenato. Sono sicuro che come in tanti momenti critici della vita della Repubblica i sindacati saranno protagonisti".

Il futuro dirà se le buone intenzioni si tradurranno in provvedimenti efficaci. Non resta che attendere, perché il tempo sembra essersi fatto breve.

Emanuele Montemmarano



La riforma delle professioni non organizzate: un nuovo scenario per gli enti ecclesiastici

Premessa

La legge 14 gennaio 2013, n. 4 ha riformato la materia delle professioni non organizzate, introducendo significative novità per le numerosissime figure professionali che attualmente non sono regolamentate. Tra queste, spicca la certificazione di qualità del singolo lavoratore, requisito nuovo e che potrà d'ora in poi orientare la politica di gestione del personale, in tutte le fasi: selezione, retribuzione, monitoraggio, valutazione e disciplina.

La riforma, che certamente interessa tutti i settori, avrà un impatto particolarmente rilevante per le opere ecclesiali, nella misura in cui il marchio di qualità del lavoratore si baserà non solo sulle abilità e competenze tecniche, ma anche sull'effettiva idoneità dal punto di vista comportamentale e morale a realizzare l'indirizzo cattolico delle opere cui il lavoratore è adibito, in relazione alle mansioni svolte.

Il percorso, ovviamente, andrà definito in collaborazione con le istituzioni e con le parti sociali, ma sarà importante, fin da subito, avere chiaro l'obiettivo da raggiungere.

Ciò premesso, si passano in rassegna i punti salienti della riforma.

1. Significato di “professioni non organizzate”

La questione è essenziale, poiché permette d'individuare con esattezza il campo di applicazione della legge e la riconducibilità alla riforma delle diverse prestazioni professionali di cui si avvalgono gli enti ecclesiastici, anche ai fini della certificazione di qualità del lavoratore.

Il comma 2 dell'articolo 1 della legge dispone al riguardo che per “professione non organizzata in ordini o collegi” s'intende l'attività economica, anche organizzata, volta alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo, con esclusione delle attività riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi, delle professioni sanitarie e delle attività e dei mestieri artigianali, commerciali e di pubblico esercizio disciplinati da specifiche normative.

Vi rientrano, quindi, la maggior parte dei lavoratori autonomi e subordinati degli enti, ad eccezione delle prestazioni esclusivamente manuali (ma sono poche quelle che non richiedono alcun concorso di lavoro intellettuale) e di quelle espressamente escluse dalla legge, come le professioni sanitarie.

2. Compatibilità con tutte le tipologie lavorative

L'ultimo comma dell'articolo 1 chiarisce che la professione, ai sensi della legge in questione, è esercitata in forma individuale, in forma associata, societaria, cooperativa o nella forma del lavoro dipendente. Ciò vuol dire che la certificazione può riguardare sia i liberi professionisti che i lavoratori dipendenti e parasubordinati. Non sfugge, quindi, la dimensione della novità, che, come ogni grande riforma, porrà certamente nuove questioni da risolvere in sede legale e sindacale. Cosa succederà, ad esempio, se un lavoratore certificato perderà il riconoscimento di qualità? Ci sarà un trattamento retributivo più favorevole per il lavoratore certificato rispetto agli altri? Sono temi che sicuramente impegneranno le parti sociali nei prossimi anni.

3. Associazioni professionali

La legge promuove l'associazionismo come criterio fondante del sistema delle professioni non organizzate. Dispone, infatti, l'articolo 2 che coloro che esercitano le professioni non organizzate, come sopra definite, possono costituire associazioni a carattere professionale di natura privatistica, fondate su base volontaria, senza alcun vincolo di rappresentanza esclusiva, con il fine di valorizzare le competenze degli associati e garantire il rispetto delle regole deontologiche, agevolando la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza.

Gli statuti e le clausole associative delle associazioni professionali dovranno garantire la trasparenza delle attività e degli assetti associativi, la dialettica democratica tra gli associati, l'osservanza dei principi deontologici, nonché una struttura organizzativa e tecnico-scientifica adeguata all'effettivo raggiungimento delle finalità dell'associazione.

Le associazioni professionali promuoveranno, anche attraverso specifiche iniziative, la formazione permanente dei propri iscritti, adotteranno un codice di condotta, vigileranno sulla condotta professionale degli associati e stabiliranno le sanzioni disciplinari da irrogare agli associati per le violazioni del medesimo codice.

L'articolo 3 aggiunge che le associazioni professionali potranno a loro volta riunirsi in forme aggregative da esse costituite come associazioni di natura privatistica. Queste ultime avranno funzioni di promozione e qualificazione delle attività professionali che rappresentano, nonché di divulgazione delle informazioni e delle conoscenze ad esse connesse e di rappresentanza delle istanze comuni nelle sedi politiche e istituzionali. Su mandato delle singole associazioni, esse potranno controllare l'operato delle medesime associazioni, ai fini della verifica del rispetto e della congruità degli standard

professionali e qualitativi dell'esercizio dell'attività e dei codici di condotta definiti dalle stesse associazioni.

4. Autoregolamentazione volontaria delle professioni non organizzate

L'articolo 6 della legge è quello che crea il collegamento, in apertura sottolineata, tra riforma delle professioni e certificazione di qualità del lavoratore. Dispone, infatti, la norma che "la riforma promuove l'autoregolamentazione volontaria e la qualificazione dell'attività dei professionisti, anche indipendentemente dall'adesione degli stessi ad una delle associazioni di cui all'articolo 2" e che "la qualificazione della prestazione professionale si basa sulla conformità della medesima a norme tecniche UNI ISO, UNI EN ISO, UNI EN e UNI".

Aggiunge il comma successivo che "i requisiti, le competenze, le modalità di esercizio dell'attività e le modalità di comunicazione verso l'utente individuate dalla normativa tecnica UNI costituiscono principi e criteri generali che disciplinano l'esercizio autoregolamentato della singola attività professionale e ne assicurano la qualificazione".

Il Ministero dello sviluppo economico promuoverà l'informazione nei confronti dei professionisti e degli utenti riguardo all'avvenuta adozione, da parte dei competenti organismi, di una norma tecnica UNI relativa alle attività professionali che rientrano nell'ambito di applicazione della legge.

Il percorso è quindi tracciato: il lavoratore, appartenente o meno ad un'associazione professionale, potrà essere certificato nella misura in cui dimostrerà di applicare lo standard professionale definito in una norma tecnica, già esistente o, come nel caso degli enti ecclesiastici, da definire aprendo un tavolo tecnico in sede UNI (ente italiano di unificazione normativa).

5. Certificazione di conformità a norme tecniche UNI

L'articolo 9 della legge individua nel dettaglio i passaggi da realizzare per giungere alla certificazione del lavoratore. Il percorso è il seguente:

- a) le associazioni professionali e le eventuali forme aggregative tra le stesse collaborano all'elaborazione della normativa tecnica UNI relativa alle singole attività professionali, attraverso la partecipazione ai lavori degli specifici organi tecnici o inviando all'ente di normazione i propri contributi nella fase dell'inchiesta pubblica, al fine di garantire la massima consensualità, democraticità e trasparenza. Le medesime associazioni possono promuovere la costituzione di organismi di certificazione della conformità per i settori di competenza, nel rispetto dei requisiti di indipendenza, imparzialità e professionalità previsti per tali organismi dalla normativa vigente e garantiti dall'accreditamento;
- b) gli enti di certificazione possono essere costituiti ex novo, oppure saranno gli enti di certificazione già esistenti (tra cui quelli già accreditati per il rilascio della certificazione di qualità aziendale secondo la Norma Uni En Iso 9001:2008) ad avviare presso

Accredia la pratica di estensione dell'accreditamento dalla certificazione della qualità aziendale a quella del singolo lavoratore;

c) gli organismi di certificazione accreditati dall'ente nazionale di professionista anche non iscritto ad alcuna associazione, il certificato di conformità alla norma tecnica UNI definita per la singola professione.

Conclusione

Già poche settimane dopo l'entrata in vigore della legge, i tavoli tecnici dell'UNI sono stati presi d'assalto da decine di categorie professionali che intendono entrare nel nuovo meccanismo. Ciò significa che tutto il sistema avverte il bisogno dei nuovi strumenti, finalmente varati dal legislatore italiano. I benefici riguarderanno tutti gli attori del sistema professionale:

- le imprese, che potranno selezionare personale già qualificato, non solo sulla base di requisiti puramente formali (ad esempio l'abilitazione o il titolo di studio), ma soprattutto a fronte di standard di categoria ben più vicini alle necessità specifiche del settore di appartenenza;
- i lavoratori, che potranno veder riconosciute le loro capacità e qualità professionali, in un meccanismo finalmente meritocratico, da tempo invocato in Italia, reso sempre più necessario dalla drammatica situazione dell'occupazione;
- le associazioni sindacali e di categoria, cui la riforma assegna un ruolo centrale nella definizione dello standard e dei conseguenti percorsi formativi e certificativi;
- gli enti di certificazione, che potranno estendere il raggio della loro attività dalla certificazione delle aziende a quella dei lavoratori.

In questo scenario, certamente gli enti ecclesiastici sapranno avvalersi delle nuove possibilità offerte dalla riforma. Del resto, la crisi delle vocazioni rende sempre più urgente ricorrere al personale laico, in tutte le forme (dirigenti, consulenti, fornitori, dipendenti).

La certificazione dei lavoratori autonomi e dipendenti, purché basata su standard tecnici e professionali realmente conformi alle esigenze dei gestori delle opere ecclesiali ed oggetto di un monitoraggio effettivamente qualificato, rigoroso e continuativo nel tempo, potrà orientare sia la scelta dei laici cui affidarsi, sia il controllo sul loro comportamento.

Ida Bonifati



Nuove disposizioni su maternità e congedi parentali

Il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità (D.Lgs n.151/2001) è stato oggetto, nell'ultimo semestre del 2012 e nel primo del 2013, di numerose modifiche normative derivate, in parte, dal recepimento di direttive comunitarie in materia di tutela della "genitorialità".

Procediamo ad una disamina di quelle più rilevanti nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente ai fini del riconoscimento di una positiva tendenza alla flessibilità che si manifesta in una rinnovata condivisione di impegno e responsabilità per entrambi i genitori.

Novità normativa	Modifiche apportate al T.U.	Nuovi Contenuti
▪ Art. 4, comma 24, lett. a), L. 92/2012 (Legge Fornero) ▪ Decreto Interministeriale 22 dicembre 2012 ▪ Circolare INPS n. 40/2013	Nessuna normativa presente	Congedo obbligatorio e facoltativo di paternità
▪ Art. 4, comma 24, lett. b), L. 92/2012 (Legge Fornero) ▪ Decreto Interministeriale 22 dicembre 2012 ▪ Circolare INPS n. 48/2013	Nessuna normativa presente	Voucher di maternità
▪ Art. 1, comma 339, lett. a), L. 228/2012 (Legge di stabilità)	Art. 32, comma 1	Modalità di fruizione del congedo parentale (Art. 32, comma 1-bis)
▪ Art. 4, comma 16, L. 92/2012 (Legge Fornero)	Art. 55, comma 4	Convalida dimissioni lavoratori genitori
▪ Art. 7, comma 3, lett. a) e d), Decreto-Legge n. 179/2012, convertito in L. 221/2012	Art. 47, comma 3	Congedo per malattia del bimbo; invio telematico del certificato all'INPS (Art. 47, comma 3-bis)

Congedo obbligatorio e facoltativo di paternità

Il legislatore italiano, con l'art. 4, comma 24 e seguenti della Legge n. 92/2012 ("Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"), definisce misure sperimentali per gli anni 2013-2014-2015 al fine di promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti genitoriali e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare, il comma 24, lett. a), del citato articolo 4, introduce l'istituto del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente. Il congedo obbligatorio è pari ad un giorno ed è fruibile entro il 5° mese di vita del bambino anche durante l'astensione dal lavoro prevista per congedo di maternità della lavoratrice (si qualifica come un diritto autonomo rispetto al congedo obbligatorio della madre). Entro lo stesso termine, il lavoratore padre potrà godere di uno o due giorni, anche non continuativi, di congedo facoltativo ovvero di astensione dal lavoro in alternativa ai giorni di congedo obbligatorio della madre. Tale fruizione è condizionata, tuttavia, alla scelta della madre di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo *post partum*.

In entrambi i casi, l'astensione sarà coperta da un'indennità INPS pari al 100% della retribuzione giornaliera e della relativa contribuzione figurativa. Tale tipologia di congedi si applica esclusivamente ai lavoratori dipendenti anche in caso di adozione o di affidamento. Circa le modalità di fruizione dei congedi, il *Decreto Interministeriale Lavoro-Finanze del 22 dicembre 2012* e la *Circolare INPS n. 40/2013* hanno stabilito, per il padre lavoratore dipendente, l'obbligo di comunicare in forma scritta le date in cui si intende avvalere del congedo, con un anticipo di almeno 15 giorni. Il datore di lavoro, a sua volta, dovrà comunicare all'INPS, attraverso il flusso Uniemens, le giornate di congedo fruito. Solo in caso di congedo facoltativo il padre dovrà allegare alla sua richiesta una dichiarazione di rinuncia al congedo obbligatorio di maternità per il numero di giornate pari a quelle richieste dalla madre. Tale dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre.

La *circolare n. 40/2013* precisa che l'indennità è anticipata dal datore di lavoro e successivamente conguagliata con modalità che saranno illustrate dall'INPS con apposito messaggio.

I vouchers di maternità

Al fine di promuovere e sostenere la partecipazione inclusiva delle madri lavoratrici al mondo del lavoro e favorire una più intensa conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli dedicati alla cura della famiglia, il legislatore, sempre in via sperimentale per il triennio

2013-2015, ha previsto la possibilità per la madre di rinunciare agli 11 mesi di congedo parentale di cui all'art. 32 del T.U. per usufruire di un equivalente contributo economico erogato dall'INPS che si concretizza nella scelta alternativa di:

- una sovvenzione per il pagamento diretto delle rette dovute ai servizi pubblici per l'infanzia o ai servizi privati accreditati;
- una corresponsione di *vouchers* per l'assunzione di una baby sitter privata.

In entrambi i casi, il contributo è pari a 300 euro mensili per un massimo di 6 mesi e verrà corrisposto attraverso *buoni lavoro* nel caso in cui la madre opti per il servizio di baby sitting oppure *erogato direttamente dall'INPS alla struttura interessata*, ovviamente sino a concorrenza dei 300 euro mensili.

Il *Decreto Interministeriale Lavoro-Finanze del 22 dicembre 2012* precisa che la richiesta potrà essere presentata altresì dalla lavoratrice che abbia già usufruito, anche in parte, del congedo parentale. Quanto alla procedura di ammissione al beneficio, l'INPS, con la *circolare n. 48 del 28 marzo 2013*, stabilisce nel dettaglio le modalità di applicazione e la durata del beneficio, nonché quelle per la presentazione della domanda, nei limiti delle risorse stanziare per ciascun anno (20 milioni di euro per anno, in via di sperimentazione).

Il beneficio verrà concesso sulla base di una graduatoria nazionale che terrà conto dell'indicatore ISEE. Sono esonerate dal beneficio:

- le lavoratrici totalmente esentate dal pagamento della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi convenzionati;
- le madri che usufruiscono dei benefici di cui al Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (art. 19, comma 3, del Decreto-Legge n. 223/2006 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 248/2006).

Le lavoratrici part-time potranno usufruire del contributo in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il contributo per la fruizione della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati verrà erogato attraverso il pagamento diretto alla struttura prescelta dietro esibizione, da parte della stessa, della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio, fino a concorrenza di 300 euro mensili, per ogni mese di congedo parentale a cui la lavoratrice rinuncia.

Tale contributo potrà essere erogato esclusivamente se il servizio viene svolto da una struttura scelta dalla lavoratrice tra quelle presenti in un apposito elenco gestito dall'INPS che verrà costituito annualmente per tutti gli anni della sperimentazione.

Le strutture scolastiche interessate potranno richiedere l'iscrizione nell'elenco mediante domanda on line da presentare all'INPS.

L'Istituto, con un apposito messaggio che verrà pubblicato sul sito istituzionale, comunicherà la pubblicazione del bando per l'assegnazione dei benefici oggetto della

circolare n. 48 del 28 marzo 2013, in cui saranno stabiliti i tempi e le modalità di presentazione della domanda da parte delle lavoratrici madri.

La suddetta circolare, comunque, precisa che la lavoratrice madre dovrà presentare la domanda all'INPS esclusivamente per via telematica attraverso il sito web dell'Istituto, *nella sezione "Al servizio del cittadino" - seguendo il percorso di autenticazione con PIN - Invio delle domande per l'assegnazione dei contributi per l'acquisto dei servizi per l'infanzia.*

Nella domanda dovrà indicare:

- il contributo cui intende accedere;
- il periodo di fruizione del beneficio (specificando il numero di mesi);
- la rinuncia al corrispondente numero di mesi di congedo parentale;
- la dichiarazione di aver presentato la dichiarazione ISEE valida.

Il contributo concesso per pagamento dei servizi di baby sitting verrà erogato attraverso il sistema dei buoni lavoro (art. 72 del D.Lgs n. 276 del 10 settembre 2003). L'INPS erogherà 300 euro in vouchers per ogni mese di congedo parentale al quale la lavoratrice rinuncia.

I vouchers sono cartacei, vanno ritirati presso la sede INPS territorialmente competente individuata in base alla residenza o al domicilio dichiarato nella domanda dalla madre lavoratrice, anche in un'unica soluzione. Al termine della prestazione lavorativa, la madre lavoratrice consegna i vouchers correttamente compilati e firmati alla prestatrice di lavoro che riscuote il relativo corrispettivo, presentandoli presso qualsiasi ufficio postale entro 24 mesi dalla data di emissione del voucher.

Modalità di fruizione dei congedi parentali

L'art.1, comma 339, della Legge n. 228 del 24 dicembre 2012 (Legge di stabilità 2013), modifica il disposto normativo contenuto nell'art. 32 del D.Lgs n.151/2001 che prevede per ciascun genitore, trascorso il periodo obbligatorio di astensione dal lavoro, il diritto di astenersi per 10 mesi durante i primi otto anni di vita del bambino.

Il diritto al congedo parentale spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente, trascorso il congedo di maternità obbligatorio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore dipendente, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore (nel caso di morte o grave infermità dell'altro genitore, abbandono del figlio, affidamento esclusivo del figlio ad un genitore, ecc.), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Nel caso in cui il padre lavoratore fruisca del congedo parentale per un periodo di almeno tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato da 10 a 11 mesi. Quanto alle modalità di godimento del congedo, sempre l'art. 32 del T.U. prevede per il genitore che intende usufruirne, *l'obbligo di preavviso al proprio datore di lavoro non inferiore a 15 giorni, secondo le modalità ed i criteri definiti dai CCNL*.

Il periodo di congedo poteva essere frazionato sulla base delle singole giornate lavorative, ma non sulle singole ore. L'entrata in vigore della Legge n. 228 del 24 dicembre 2012 ha modificato il testo dell'art. 32 del D.Lgs. n.151/2001 prevedendo (con l'inserimento del nuovo comma 1-bis dell'art. 32 del T.U.) l'attribuzione alla contrattazione collettiva nazionale di settore del potere di disciplinare le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, i criteri di calcolo della base oraria, nonché i parametri di conversione in ore della singola giornata lavorativa.

Per quanto attiene le modalità di comunicazione del preavviso al datore di lavoro, il nuovo disposto normativo prevede parimenti l'obbligo di specificare nella comunicazione l'inizio e la fine del periodo di astensione. Riguardo le modalità di fruizione del congedo, la novella legislativa ha previsto che *“durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva”*.

Si riporta uno stralcio del CCNL AGIDAE Scuola in tema di congedi parentali:

Art. 64	Tutela della maternità e della paternità
Comma 5	“Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità: – la madre lavoratrice, per un periodo non superiore ai 6 mesi; – il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi; – qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi”.
Comma 6	“Per la fruizione di tale diritto, il lavoratore deve presentare apposita richiesta secondo le disposizioni INPS vigenti”.
Comma 7	“Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione”.
Comma 8	“Durante il periodo di astensione obbligatoria il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera”.
Comma 9	“Durante il periodo di astensione facoltativa il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione”.
Comma 10	“Il beneficio spetta: – fino al compimento dei tre anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito; – fino agli otto anni se il reddito del singolo genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale obbligatoria”.
Comma 11	“La richiesta di astensione deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 15 giorni di calendario. Il datore di lavoro non può opporre rifiuto alla richiesta di astensione”.

Convalida dimissioni dei genitori lavoratori

Nell'affermare i diritti della donna lavoratrice, l'art. 37, comma 1, Cost., dispone che "le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

La valutazione riguardo il bilanciamento del diritto al lavoro e del diritto alla maternità o l'incompatibilità fra gli stessi è rimessa esclusivamente alla madre lavoratrice che, qualora ritenga di anteporre la sua funzione familiare a quella lavorativa, può presentare le proprie dimissioni, manifestando la volontà di risolvere il rapporto di lavoro.

Le dimissioni, atto unilaterale di manifestazione di volontà del lavoratore, sono state di recente oggetto di intervento legislativo attraverso l'art. 4, comma 16, della Legge n. 92 del 18 luglio 2012 (Legge Fornero) che, modificando il comma 4 dell'art. 55 del D.Lgs. n.151/2001, ha definito nuove modalità di convalida delle dimissioni dei lavoratori genitori. Il nuovo disposto normativo prevede che:

"La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice durante i primi tre anni di vita del bambino o nei tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 54 comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto".

Il dato evidente introdotto dal nuovo disposto normativo è l'estensione del periodo di tutela che, oltre a comprendere il periodo di gravidanza, si allunga sino al compimento dei primi tre anni di vita del bambino (o tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento o tre anni dall'invio della comunicazione di adozione internazionale). Alla lavoratrice viene riconosciuto uno spazio temporale più ampio rispetto al precedente entro il quale valutare se la sua funzione di madre sia prevalente rispetto alla dimensione lavorativa e se compatibile con la permanenza del rapporto lavorativo. L'intenzione del legislatore è stata quella di affidare ad un organismo (le Direzioni Territoriali del Lavoro), posto in posizione di terzietà rispetto alle parti, la valutazione circa la reale spontaneità e "volontarietà" della dichiarazione di dimissioni, al fine di contrastare il fenomeno dei licenziamenti delle lavoratrici madri, mascherate da dimissioni (forzate).

In precedenza l'art. 55, comma 4, del D.Lgs n. 151/2001 prevedeva:

“La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro”.

Anche in base al previgente testo normativo, le dimissioni in gravidanza o durante il puerperio, non producevano con immediatezza la risoluzione del rapporto di lavoro, ma l'efficacia era sospensivamente condizionata alla convalida da parte del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro.

La convalida delle dimissioni da parte delle Direzioni Provinciali del Lavoro segue un iter preciso che, partendo dalla comunicazione del datore di lavoro ai servizi ispettivi della D.T.L. delle dimissioni della lavoratrice madre, prevede una verifica effettiva sulle motivazioni che hanno preceduto la scelta di recedere dal rapporto di lavoro in un periodo in cui opera una tutela legale a favore della lavoratrice madre.

Trattandosi di un atto unilaterale appartenente alla sfera volitiva dell'individuo, la verifica amministrativa sulla volontarietà delle stesse può essere compiuta esclusivamente attraverso un colloquio diretto con la lavoratrice interessata, che deve presentarsi personalmente presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro. La procedura operativa viene riportata nella *Nota del Ministero del Lavoro n. 25/II/0002840 del 26.02.2009*. In essa si precisa che il funzionario che riceve la dichiarazione, dopo aver informato la lavoratrice sui principi previsti dal Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità, deve provvedere a far inserire le notizie dall'interessata nell'apposito modello: vengono rivolte alla lavoratrice delle domande per verificare le motivazioni delle dimissioni. Il funzionario, inoltre, deve informare l'interessata sulla possibilità di rivolgersi alla Consiglieria Provinciale di Parità competente ed acquisire il consenso al trattamento dei dati raccolti a fini statistici in forma anonima, al fine di monitorare il fenomeno in esame e promuovere la parità tra uomini e donne sul posto di lavoro.

Espletata la procedura di convalida delle dimissioni, le stesse potranno perfezionarsi esclusivamente con il controllo effettivo dei servizi ispettivi delle Direzioni Territoriali del Lavoro. Le dimissioni non convalidate sono nulle; quindi, prive di effetti.

La riforma del 2012 non ha inciso sul comma 5 dell'art. 55 del D.lgs n.151/2001, rimanendo inalterato l'esonero dall'obbligo di preavviso.

Quanto al regime di tutele riconosciuto alla lavoratrice dimissionaria, nell'*Interpello n. 6/2013*, il Ministero del Lavoro ha dichiarato che *la lavoratrice madre che si dimetta dal lavoro ha diritto all'indennità ASPI solo se rassegna le dimissioni entro il primo anno di vita del bambino*, durante il quale vige il divieto di licenziamento. In questo periodo, infatti, opera una tutela legale a favore della lavoratrice madre che supera l'arco

temporale previsto per l'astensione obbligatoria *post partum*. Si precisa, inoltre, nell'Interpello, che durante la vigenza del divieto in esame, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salva l'ipotesi in cui sia stata sospesa l'attività dell'azienda o di un reparto di essa, né tantomeno essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo, ad eccezione del caso in cui la procedura venga attivata per cessazione dell'attività imprenditoriale. Con riferimento al periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento, l'art. 55, comma 1, D.Lgs n.151/2001, equipara la fattispecie delle dimissioni volontarie a quella del licenziamento verificatosi nel medesimo arco temporale, ai fini della fruizione delle "indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali". Alla luce di tali precisazioni ministeriali, dunque, la lavoratrice madre ha diritto alla percezione delle indennità - compresa quella di disoccupazione involontaria - disposte nell'ipotesi di licenziamento, esclusivamente laddove abbia presentato la richiesta di dimissioni o sia stata licenziata entro il compimento di un anno di età del figlio.

Congedo per malattia del figlio

Il congedo per malattia del bambino è previsto dall'art. 47 del Decreto Legislativo n. 151/2011. Il testo prevede che:

Comma 1	<i>Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.</i>
Comma 2	<i>Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.</i>
Comma 3	<i>Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.</i>
Comma 4	<i>La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.</i>
Comma 5	<i>Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.</i>
Comma 6	<i>Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.</i>

Non è dunque ammessa, in nessun caso, l'astensione contemporanea dal lavoro per lo stesso figlio. Il genitore che si astiene dal lavoro dovrà, anzi, rilasciare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione per gli stessi motivi. Diversamente, il padre lavoratore può chiedere il congedo per la cura della malattia del figlio durante il

congedo parentale della madre (in tal caso la motivazione è diversa). I permessi per malattia del figlio, concessi fino all'ottavo anno di età del bambino, rappresentano assenze giustificate, ma non sono retribuiti, salvo migliori condizioni previste dai contratti collettivi nazionali.

Si riporta, a tal proposito, uno stralcio del CCNL AGIDAE Scuola in tema di congedo per malattia del figlio:

Art. 64	Tutela della maternità e della paternità - Malattia del figlio
Comma 1	“La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenze dal lavoro per malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, previa presentazione del relativo certificato medico. Il relativo periodo di assenza è solo computato nell’anzianità di servizio”.
Comma 2	“Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Il relativo periodo di assenza è computato solo nell’anzianità di servizio”.
Comma 3	“Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente punto, si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6 dell’art. 3 della legge n. 53/00”.

Relativamente alla copertura previdenziale, i permessi per la malattia del bambino fino a 3 anni di età sono accreditati come contributi figurativi per intero, mentre quelli fruiti successivamente, cioè dai 4 agli 8 anni di età del figlio, danno diritto ad una copertura contributiva ridotta. Il congedo per la malattia del figlio è considerato utile ai fini dell’anzianità di servizio (ad esempio: scatti di anzianità). Sono esclusi, invece, ai fini della maturazione della tredicesima mensilità e della maturazione delle ferie retribuite.

In caso di congedo per malattia del figlio, non si applicano al bambino le norme sul controllo della malattia del lavoratore: il bambino non deve essere sottoposto a visita fiscale ed il genitore che lo accudisce non è tenuto a rispettare le fasce orarie di reperibilità.

Ai fini della presentazione della documentazione medica attestante la malattia del figlio, *l’art. 7, comma 3, lett. a) e d), D.L. n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/2012 (Legge di stabilità), modificando il comma 3 dell’art. 47 del T.U. ed introducendo il comma 3 bis*, ha previsto il solo invio telematico all’INPS, da parte del medico curante, del certificato medico.

Cristiana Cardinali



L'autovalutazione: una risorsa possibile verso il miglioramento del servizio scolastico

La legge n. 10 del 2011, nella quale è stato convertito il D.L. n. 225 del 2010, trova attuazione nel nuovo regolamento relativo all'istituzione del Sistema Nazionale di Valutazione (SNV) per la scuola pubblica - approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri nella seduta n. 72 dell'8 marzo 2013 - in tema di miglioramento della qualità scolastica e di procedure di autovalutazione sulla base di schemi condivisi e in piena rispondenza ai parametri fissati dall'Unione Europea.

Il SNV (art.1) si basa sull'attività di collaborazione dell'INVALSI (Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema di Istruzione e formazione), dell'INDIRE (Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa) e del contingente ispettivo composto da dirigenti di seconda fascia con funzione tecnico-ispettiva, i quali svolgono l'attività di valutazione nei nuclei di cui si parla nell'art. 6 del decreto, comma 2.

Lo stesso articolo stabilisce che concorrono al processo valutativo la conferenza per il coordinamento funzionale del SNV e i nuclei di valutazione esterna. Si stabiliscono (art. 2) organizzazione e obiettivi del SNV che valuta l'efficienza e l'efficacia del sistema educativo di formazione e di istruzione e fornisce i risultati della valutazione ai direttori generali, in ossequio alle priorità strategiche individuate dal Ministro competente.

L'INVALSI, nell'ambito del SNV, si attiene alla normativa europea nella redazione delle modalità tecnico-scientifiche della valutazione. Nei suoi compiti (art. 3) rientrano:

- il coordinamento funzionale del SNV,
- la redazione dei protocolli di valutazione e programmazione delle visite agli Istituti,
- la definizione di indicatori di efficienza ed efficacia degli Istituti e dei dirigenti scolastici e programmazione degli interventi,
- l'offerta degli strumenti di autovalutazione, selezione, formazione e inserimento in un apposito elenco degli esperti dei nuclei valutativi,
- la redazione di relazioni per conto del Ministero,
- la partecipazione alle indagini internazionali e ad altre iniziative in tema di valutazione in rappresentanza dell'Italia.

L'INDIRE (art. 4) contribuisce, assieme agli Istituti scolastici, a realizzare gli obiettivi del SNV attraverso piani di miglioramento della qualità formativa e dei risultati degli apprendimenti degli studenti.

Il contingente ispettivo (art. 5) coopera partecipando ai nuclei di valutazione.

Il procedimento di valutazione delle Istituzioni scolastiche si articola in quattro fasi (art. 6): autovalutazione, azioni di miglioramento, rendicontazione sociale delle Istituzioni

scolastiche. Tali azioni mirano ad evidenziare le aree di miglioramento organizzativo e gestionale direttamente riconducibili al dirigente scolastico e finalizzate ad una valutazione dei risultati della sua azione dirigenziale.

Il regolamento adottato contiene, pertanto, cambiamenti significativi verso una più compiuta valorizzazione dell'autonomia responsabile delle scuole nei processi di autovalutazione e di miglioramento della qualità del servizio offerto.

Tra i principali obiettivi da raggiungere vi è, infatti, l'autovalutazione delle Istituzioni scolastiche secondo un quadro di riferimento comune che si rifà a sua volta alla normativa europea, quanto dell'INVALSI, indispensabile poiché anche grazie alla sua attività si dà forma al protocollo per la compilazione di un rapporto di autovalutazione (RA). Si prevede un registro in formato elettronico nel quale saranno convogliati i dati del sistema informativo del MIUR ("Scuola in chiaro"), la valutazione esterna, quindi le azioni di miglioramento con il sostegno, eventualmente, tanto dell'INDIRE, quanto delle università, di enti ed associazioni che ogni Istituto sceglierà in piena autonomia tra i molti presenti sul territorio. Ciò comporterà una diffusione dei dati in pieno ossequio al principio di trasparenza, essenziale alla crescita civile.

Il progetto è incluso nell'ambito della collaborazione delle scuole al progetto VAL.e.S. (Valutazione e sviluppo Scuola) in collaborazione con l'OECD/OCSE. Il VAL.e.S. si propone di fornire, attraverso l'opera dell'INVALSI, un mezzo per la valutazione soprattutto del percorso formativo dell'allievo. A tal proposito saranno attuate periodiche rilevazioni triennali, tali da incrementare le prestazioni della dirigenza, anche in termini di sinergie significative con il territorio, onde garantire la conseguente *riuscita dello studente nella continuità* del suo percorso. Grande è, dunque, l'attenzione posta al processo di redazione del rapporto di autovalutazione, che come *soft information* è suscettibile di una notevole declinazione da parte dei singoli Istituti e costituisce un utile strumento di tracciabilità dell'opera del dirigente scolastico quale *facilitatore* dei rapporti, *catalizzatore* delle energie, e *consigliere tecnico*. L'autovalutazione rappresenta, inoltre, una risorsa per l'auto-progettazione, ovvero un'occasione di crescita critica e, quindi, di auto-formazione per le varie componenti scolastiche. Il rapporto di autovalutazione è *situato*, ovvero pensato con un forte radicamento sul territorio, è *partecipato e produttivo*, nel senso di un forte orientamento al miglioramento e allo sviluppo di tutte le risorse umane della scuola.

In genere, si individuano 1 o 2 obiettivi strategici e i principali riferimenti per il rapporto di autovalutazione sono il fascicolo "Scuola in chiaro", i dati delle prove INVALSI e i questionari che lo stesso Istituto mette a disposizione. Se, d'altra parte, è vero che la soggettività delle valutazioni può, in effetti, costituire un impedimento per via del rischio di una insufficiente attenzione ai risultati, a ciò si cerca di far argine con il concetto di sinergia territoriale, ove con ciò non si dimentichi di promuovere i talenti individuali e sempre di orientare al miglioramento della qualità dei servizi offerti (certificazione ISO 9001). Si individuano, quindi, aree, definizioni, indicatori specifici, dati, fonti e tipo di scuola e si forniscono livelli di apprezzamento crescente da 1-4 con motivazioni sintetiche per i giudizi così espressi secondo un'etica della trasparenza, in pieno ossequio alla normativa europea e in sinergia con l'OECD/OCSE.

In questa nuova prospettiva si ravvisa forte, dunque, la necessità di forme di supporto esterne come *tutor*, come l'insostituibile confronto tra scuole, tra le esperienze, come gli

sportelli di consulenza, individuando priorità di sviluppo, analizzando forze e debolezze individuali e fornendo criteri e indicatori di qualità.

Si progetta il cambiamento secondo una traduzione operativa di un piano di ricerca-azione e un panorama degli strumenti analitici e documentali. Interrogandosi sugli effettivi strumenti di crescita dell'allievo, si pone l'accento sulla finezza necessaria ad una scaltrita sensibilità professionale, per oscillare tra fattori etici ed estetici della valutazione del processo formativo e di crescita individuale. Si richiede, quindi, un'interrogazione sul senso dell'espressione "miglioramento del servizio" e sulle esigenze degli attori coinvolti anche attraverso una modalità di approccio ludico, genuino spirito di ricerca e di sfida intellettuale. La valutazione di un processo dipende da scelte organizzative e dalle esigenze di chi richiede la valutazione, la quale, nella sua componente soggettiva certamente interverrà anche sotto forma di identità culturale, oltre che come complesso di competenze e metodi che il più possibile evitino la ripetizione e la standardizzazione, che non favoriscono lo spirito critico, né qualunque autentica innovazione. Si rende pertanto necessaria una condivisione critica e partecipata dei valori di riferimento, nel pieno rispetto delle sinergie tra Istituti scolastici e comunità di appartenenza. E', dunque, precisamente in questa direzione che dovrà muoversi l'operazione di autoanalisi, in pieno ossequio alla legge n. 10 del 2011.

Dal punto di vista pedagogico, il processo di autovalutazione si configura così come una valida strategia per un'integrazione civica e comunitaria tra discenti e tessuto sociale e produttivo, soprattutto ove si tenga conto delle concrete differenze individuali e della necessità di favorire il talento in proficua sinergia con le università e i centri di produzione e ricerca presenti sul territorio e dell'armonico sviluppo della pluralità delle intelligenze di cui parla Howard Gardner e delle strategie cognitive e delle euristiche alle quali ciascuno deve poter appellarsi in autonomia critica e in spirito di proficua collaborazione. A tal proposito, la scuola dovrà confrontarsi con tutte le realtà territoriali, università incluse, condividendo il maggior numero possibile di risorse didattiche e di laboratorio, nella prospettiva di sviluppare e ridiscutere le strategie di *problem solving* al fine di favorire al meglio lo sviluppo cognitivo dei giovani, chiamati, in una società a rapidissima e pervasiva diffusione dell'informazione, ad un lavoro di sempre maggiore affinamento delle *proprie* competenze cognitivo-funzionali e dei *propri* metodi euristici.

In breve, una sinergia tra competenze pedagogiche e tecniche, risorse individuali degli studenti, esigenze del territorio e della comunità di appartenenza, sotto forma di proficuo dialogo, possono permettere alle migliori risorse umane di emergere in una prospettiva di piena promozione della creatività individuale e dell'arricchimento che alla collettività proviene dalla condivisione di servizi più razionalizzati, di contenuti culturali, di sviluppo armonioso della convivenza all'interno delle singole comunità di appartenenza.



Scaffale

ASSEMBLEA ANNUALE AGIDAE

Relazione della Segretaria Nazionale

Sr. Emanuela Brambilla

*Roma, Pontificia Università Urbaniana,
20/04/2013*

Mentre mi accingo a scrivere questa relazione, risuonano intorno a noi varie voci, voci di gioia e di stima, grida di protesta, sospiri di rassegnazione...

La gioia è sentire Papa Francesco che ci esorta a non lasciarci rubare la speranza, la stima per Papa Benedetto XVI che, con umiltà, ha lasciato il suo posto “nella vigna del Signore” a chi poteva lavorarvi con maggiori energie, ma che continua a servire nella preghiera, certo che è il Signore che conduce la sua Chiesa.

Ed insieme a queste voci ed esempi positivi, sentiamo voci di protesta per una classe politica che, a due mesi dalle elezioni, non è in grado di accordarsi per dare un governo al Paese, per farlo uscire dalla paralisi in cui è finito, per ridare prospettive ed orientamenti per il futuro ai giovani, per affrontare la grave crisi economica in cui l'Italia versa ormai da troppo tempo con conseguenze drammatiche sul piano dell'occupazione e della qualità di vita delle famiglie.

L'AGIDAE, che di questo tessuto sociale è parte, riflette in modo emblematico la situazione generale; i dati che andremo ad analizzare la evidenzieranno in modo chiaro ma, forte dell'insegnamento e dell'esempio dei nostri Pontefici, non perde la speranza e continua a gettare semi che generino nuova vitalità dalle antiche radici.

Passiamo, dunque, ad analizzare i dati relativi al trascorso 2012 con la dovuta serietà imposta dal contesto generale, ma anche con la serena fiducia di chi si sa parte di un progetto di bene e salvezza per tutti che trascende le umane capacità e si vivifica continuamente nella fede.

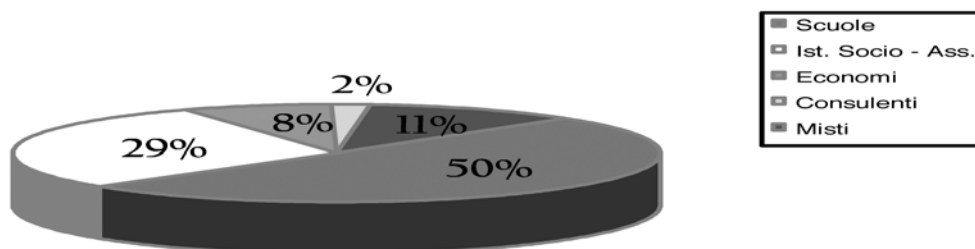
✚ QUESTA E' L'AGIDAE

Al 31/12/2012 l'Associazione conta **2.050 iscritti**, geograficamente distribuiti sull'intero territorio nazionale e per le diverse attività svolte:

Regioni	Istituti			Persone fisiche		Totale
	Scuole	Istituti Socio-Ass.	Istituti Misti	Economi	Consulenti	
Lazio	211	159	34	60	14	478
Lombardia	204	95	36	24	7	366
Veneto	98	53	24	18	5	198
Piemonte	68	67	19	14	6	174
Emilia Romagna	81	35	15	8	5	144
Campania	88	13	12	5	2	120
Toscana	65	38	6	4	2	115
Liguria	43	20	10	4	---	77
Sicilia	41	16	11	5	---	73
Puglia	52	16	8	3	---	79
Marche	13	15	7	---	---	35
Abruzzo	16	18	3	1	1	39
Friuli V. Giulia	18	7	5	1	---	31
Calabria	7	11	5	---	---	23
Sardegna	12	9	3	3	1	28
Umbria	8	13	7	2	1	31
Trentino A. Adige	7	3	11	1	---	22
Valle d'Aosta	2	3	2	1	---	8
Basilicata	3	2	1	---	---	6
Molise	1	1	1	---	---	3
TOTALE	1038	594	220	154	44	2050

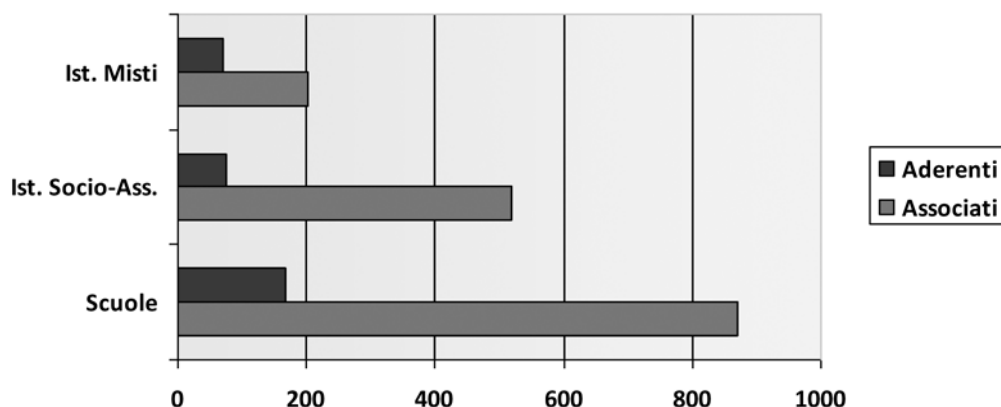
Il grafico sottostante evidenzia la percentuale delle realtà che costituiscono l'AGIDAE:

- 1.038 Scuole;
- 594 Istituti Socio-Assistenziali;
- 220 Istituti misti (scuole + attività socio-assistenziale);
- 154 Economi;
- 44 Consulenti.



Mi sembra opportuno evidenziare che gli iscritti all'AGIDAE sono suddivisi tra "Associati", facenti capo, cioè, ad Istituti Religiosi e Diocesi, e "Aderenti", ovvero le realtà gestite da associazioni, cooperative, movimenti ecclesiali che nel corso degli anni sono subentrati, rilevando opere dismesse dagli Istituti religiosi. Nonostante la grave crisi vocazionale che da anni li colpisce, il numero degli Associati è predominante rispetto a quello degli Aderenti, come graficamente evidenziato qui di seguito:

	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	870	168	1.038
Ist. Socio-Assistenziali	519	75	594
Ist. Misti	203	17	220
TOTALE	1.592	260	1.852

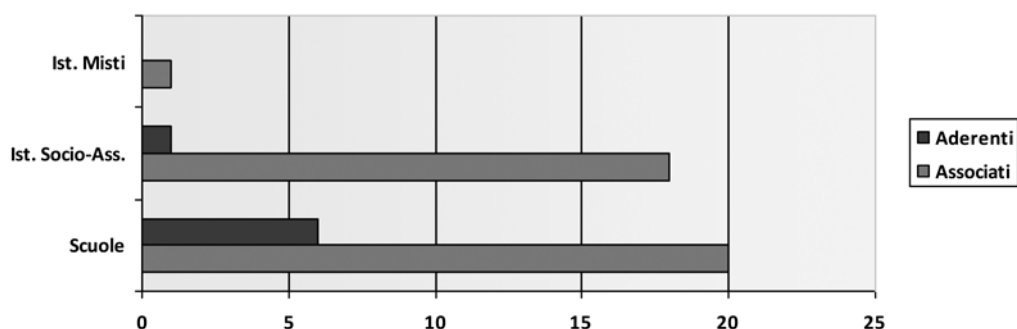


Rispetto allo scorso anno abbiamo avuto **53 nuovi associati** e **75 cessati** con un saldo negativo di 22 associati.

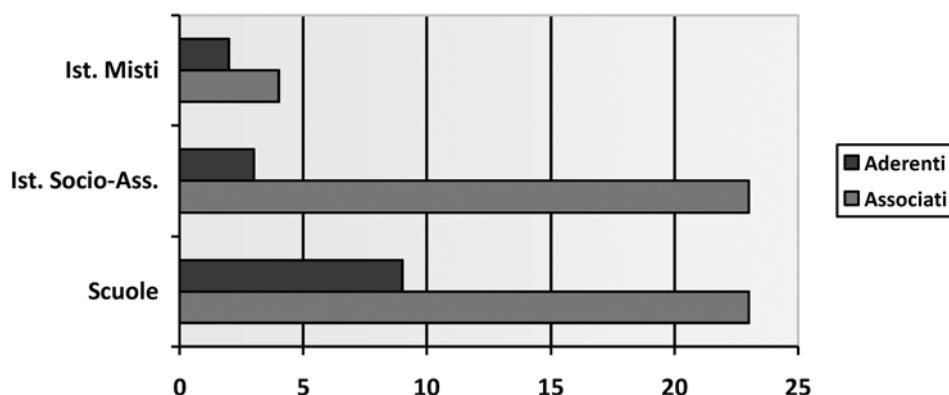
Settore	Cessati	Nuovi Associati	Variazione anno
Scuola	-32	26	- 6
Socio-Assistenziale	-26	19	- 7
Attività mista	- 6	1	- 5
Economi	-10	2	- 8
Consulenti	- 1	5	+4
Totale	-75	53	-22

I grafici evidenziano queste variazioni, tenendo conto anche della distinzione tra Associati ed Aderenti:

NUOVE ADESIONI	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	20	6	26
Ist. Socio-Assistenziali	18	1	19
Ist. Misti	1	--	1
TOTALE	39	7	46



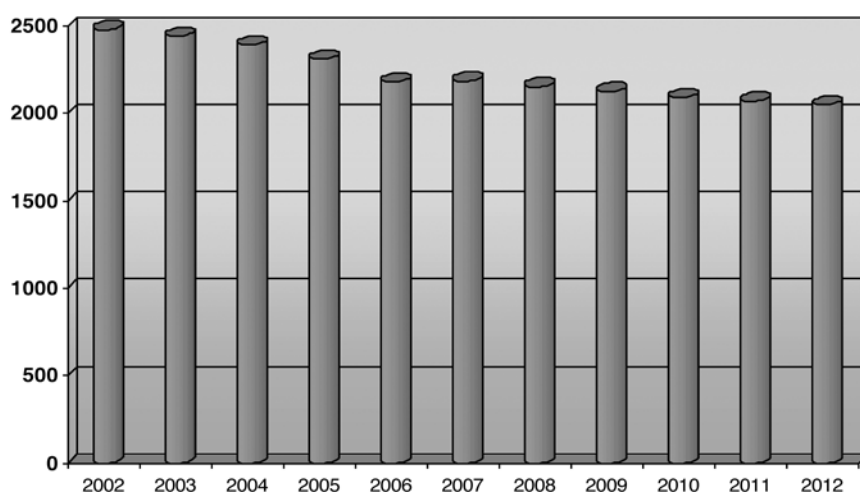
CESSAZIONI	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	23	9	32
Ist. Socio-Assistenziali	23	3	26
Ist. Misti	4	2	6
TOTALE	50	14	64



La tendenza al decremento perdura da anni, con qualche segno di ripresa in alcuni settori: nel 2012, ad esempio, è in positivo l'incremento dei consulenti, sia perché sono sempre più numerosi gli Istituti che si affidano ad uffici esterni, sia perché i consulenti cominciano a capire la particolarità gestionale delle nostre opere e ad apprezzare i servizi con cui l'Associazione accompagna i propri iscritti.

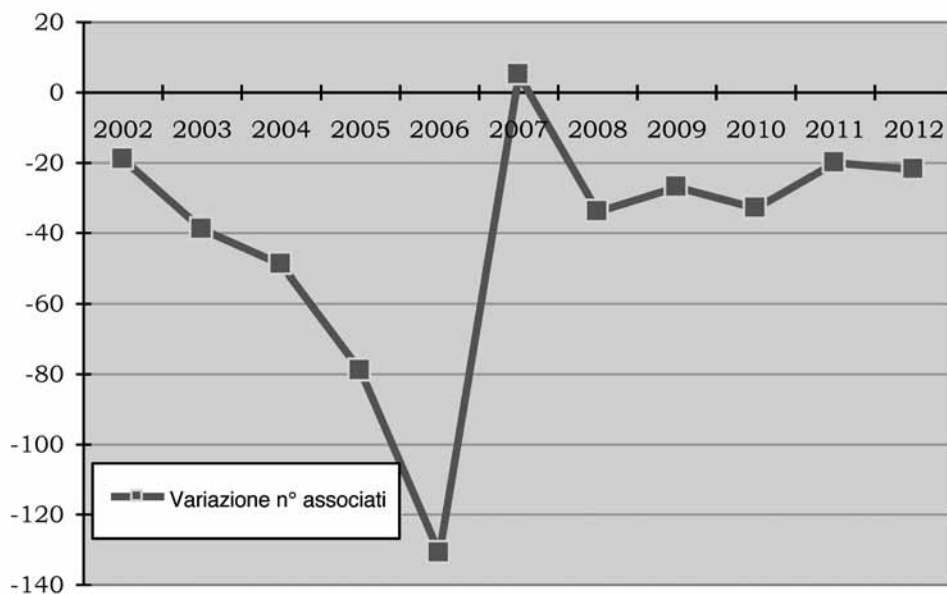
I dati e i grafici evidenziano in modo eloquente che il fattore 'calo vocazionale', che certamente incide notevolmente sul decremento numerico, non riesce a "rubarci la speranza", come ripetutamente ci esorta Papa Francesco; tra le nuove adesioni, infatti, possiamo notare che gli Associati sono più numerosi degli Aderenti. Questo è riconducibile alla volontà di continuare a credere nei valori carismatici delle nostre famiglie religiose e alla consapevolezza di avere un tesoro da trasmettere alle nuove generazioni.

Andamento complessivo numero iscritti



2479 - 2440 - 2391 - 2312 - 2181 - 2186 - 2152 - 2125 - 2092 - 2072 - 2050

Tendenza nel decennio 2002/2012



I numeri appaiono aridi se non ci leggiamo, dietro e dentro, il vissuto associativo:

- dai contatti che i membri del Consiglio Direttivo hanno con gli Istituti, risulta che dietro ogni Associato o Aderente c'è spesso una ramificazione di opere che, per praticità amministrativa, fanno capo ad un solo soggetto onde affrontare le crescenti difficoltà evitando la dispersione di energie ed approfittando delle esperienze positive o negative già fatte altrove;
- il calo numerico degli Associati evidenzia il fenomeno crescente della dismissione di opere: è il prezzo doloroso che paghiamo per l'aridità vocazionale che da lungo tempo impoverisce gli Istituti religiosi in Italia. Negli ultimi anni dobbiamo verificare che, purtroppo, anche per gli Aderenti - altri gestori, cooperative, associazioni, fondazioni di ispirazione cristiana che in passato avevano rilevato la gestione delle realtà scolastiche dismesse dagli Istituti religiosi -, cominciano le cessazioni di opere: qualcuno ha scelto di passare a contratti ritenuti meno onerosi, altri hanno fatto ricorso al contratto di solidarietà, altri ancora hanno cessato definitivamente l'attività per gravi difficoltà economiche causate dal calo degli iscritti, dall'aumento delle insolvenze, dal ritardo cronico con cui vengono erogati i contributi ministeriali, dall'aumento della pressione fiscale e previdenziale;
- come spesso ho ricordato, al calo numerico degli Associati non corrisponde un analogo calo delle persone interessate all'applicazione dei contratti AGIDAE; al contrario, si incrementa sempre più il numero dei lavoratori dipendenti. Da un confronto con i dati che l'INPS fornisce a FOND.E.R., possiamo stabilire con una

certa approssimazione che i dipendenti dei nostri Istituti si aggirano intorno alle 115/120.000 unità.

Ciò evidenzia, oggi più che mai, la responsabilità che l'AGIDAE assume sul piano sociale nei confronti di tante famiglie ed il contributo fornito dagli Istituti religiosi per il mantenimento dei posti di lavoro nonostante la grave crisi economica che attraversa il Paese.

Ancora una volta dobbiamo elogiare la lungimiranza delle nostre Istituzioni nella gestione: evitare sprechi ed aumenti inconsiderati e mantenere la possibilità di accesso alle nostre opere anche alle classi medie, duramente provate dal perdurare della crisi economica. Dobbiamo certamente ripensare ad un rinnovamento e ad una riqualificazione dei nostri Istituti per essere come siamo stati nel passato profeticamente propositivi, aprendoci alle nuove frontiere dei bisogni umani che la società ancora non vede o a cui non sa dare risposta adeguata.

✚ ATTIVITA' ASSOCIATIVA

Nell'assemblea elettiva 2012 è stato rinnovato il Consiglio Direttivo.

Dobbiamo ringraziare i Consiglieri uscenti e penso di non far torto a nessuno esprimendo un particolare ringraziamento a Sr. Franca Chemel, che ne ha fatto parte praticamente dalle origini dell'Associazione.

Il nuovo Consiglio Direttivo Nazionale è così composto:

CICCIMARRA	P. Francesco	<i>Presidente</i>
MOIRAGHI	Sr. Teresita	<i>Vice Presidente</i>
GALLO	Sr. Daniela	<i>Vice Presidente</i>
BRAMBILLA	Sr. Emanuela	<i>Segretaria</i>
VAI	Sr. Maria Annunciata	<i>Tesoriere</i>

Consiglieri:

AIELLO	Sr. Franca	AYME	Sr. Isabella
BERTONE	Sr. Albina	BERTONI	Sr. Barbara
EVANGELISTI	P. Gianni	GHIONI	Don Giacinto
KUNCEWICZ	P. Ruben Patricio	RIZZUTO	Sr. Anna
LORENZINI	Fr. Bernardino	SCALERA	Sr. Mimma
PANEPINTO	Sr. Alessandra	TIRLONI	Sr. Giusy
PETTENON	Dott. Giampietro	ZORDAN	Sr. Donatella.

Il Direttivo eletto risulta ampiamente rinnovato: un terzo dei suoi membri è variato, molti sono i giovani eletti, tutti con un buon bagaglio di conoscenze in campo giuridico ed amministrativo, ma che ancora, forse, devono arricchirsi di esperienza: la loro

presenza è un segno di continuità per il futuro dell'Associazione. A loro auguriamo buon lavoro e buona collaborazione.

Il **Consiglio Direttivo Nazionale** si è riunito 6 volte nel corso del 2012 nella sede di Roma: i primi due incontri sono stati occupati per gli adempimenti statutari di insediamento, compresa la cooptazione di membri nuovi o non rieletti, che è stato ritenuto opportuno inserire nel Consiglio per assicurare rappresentatività e competenze per tutti i settori operativi e i contesti geografici degli Istituti.

Nelle riunioni successive, tra i temi trattati, sono più volte ritornate problematiche fiscali - l'IMU -, questioni legate alla riforma del lavoro che porta il nome del Ministro Fornero, lo studio per l'attivazione del Fondo di Previdenza e degli Enti Bilaterali per la gestione rinnovata degli ammortizzatori sociali. E' decaduta, invece, la decisione di dar vita ad AGIPAX, organismo di mediazione e conciliazione a seguito di una sentenza/direttiva della Corte Costituzionale che ne ha cancellato l'obbligatorietà.

Il **Consiglio di Presidenza** si è anch'esso radunato 6 volte nel corso del 2012, sia per studiare ed approfondire argomenti da sottoporre al Direttivo, sia per monitorare la situazione associativa ed i problemi emergenti.

I contatti con associati sono stati mantenuti attraverso gli **strumenti di informazione** di cui l'Associazione si avvale:

- sono stati spediti 6 numeri della rivista "AGIDAE" e 2 numeri di "AGIDAE Informazioni";
- il costante aggiornamento sul sito AGIDAE, soprattutto per la tempestività delle segnalazioni in campo normativo-previdenziale a cura della dott.ssa Ida Bonifati, cui originariamente era stato affidato l'impianto di AGIPAX che, come sopra ricordato, non ha avuto seguito nonostante l'Associazione si fosse adeguatamente preparata. A proposito del sito, mi preme ricordare che è lo strumento più veloce per acquisire informazioni utili, comunicare attraverso la casella di posta elettronica riservata e far conoscere i nostri dipendenti in cerca di nuova occupazione a seguito di licenziamento o riduzione oraria.

I momenti associativi più salienti nel corso del 2012 sono stati i seguenti:

- il **Convegno Nazionale di studio** dal titolo: *"La Missione apostolica degli Enti Ecclesiastici e il nuovo contesto sociale. Tradizione e cambiamento"*, tenutosi a Roma, nell'Aula Magna della Pontificia Università Urbaniana, il 27 e 28/04/2012;
- l'**Assemblea Ordinaria Annuale**, svoltasi nella stessa sede il 29/04/2012;
- l'**Assemblea Elettiva per il rinnovo del Consiglio Direttivo Nazionale**, che ha avuto luogo sempre il 29/04/2012 a Roma, presso la Pontificia Università Urbaniana: in questa occasione, per la prima volta, abbiamo sperimentato il voto elettronico con notevole risparmio di tempo per lo scrutinio delle schede e l'annullamento degli

errori nel conteggio delle preferenze. Ringraziamo lo staff dell'Ing. Galotta che ha reso possibile questa nuova modalità di voto.

A questi incontri plenari si sono affiancate altre due serie di **incontri territoriali**:

- a luglio 2012 due incontri nelle città di Milano e Roma sulla “Legge Fornero”, la riforma del Lavoro approvata il 28/6/2012;
- nei mesi di settembre e ottobre 2012 gli “**Incontri d'autunno**” in 8 città (Torino, Napoli, Bari, Bologna, Firenze, Milano, Roma, Padova) sempre sul tema della riforma del lavoro alla luce delle prime direttive di attuazione della nuova normativa e l'interazione con i CCNL AGIDAE. Sono stati momenti faticosi ed impegnativi, in particolare per il Presidente, P. Francesco Ciccimarra, e per l'Avv. Armando Montemarano, che li hanno animati, ma che si sono rivelati assai utili per tutti nell'affrontare le nuove disposizioni. L'affluenza è stata ovunque numerosa ed interessata, anche con la presenza di consulenti e gestori non iscritti AGIDAE che si sono ‘infiltrati’ vista la sollecitudine e la competenza nel trattare le ultime novità in materia di diritto del lavoro.

Anche quest'anno si è tenuta la **settimana formativa ad Assisi** con la possibilità di scegliere tra quattro diversi percorsi formativi: due sulla qualità, uno sulla sicurezza, uno sulla gestione. La partecipazione è stata buona sia per la pluralità e l'interesse degli argomenti trattati con grande esperienza dai docenti incaricati, sia per il numero complessivo dei corsisti (un centinaio) che con la loro attiva partecipazione hanno reso più puntuale e preciso il risultato dei diversi percorsi tematici. Molti hanno potuto usufruire dei vouchers FOND.E.R.

L'AGIDAE intrattiene anche rapporti con interlocutori ed associazioni varie, sia in campo ecclesiale che sociale: il Presidente ha frequenti contatti con responsabili e tecnici della **Conferenza Episcopale Italiana** per confronto e studio di aspetti normativi che in modo diretto o indiretto toccano l'attività apostolica delle Istituzioni ecclesiali.

Padre Ciccimarra partecipa sistematicamente agli incontri **USMI-CISM** e a quelli dei Presidenti delle associazioni che operano nel settore degli enti ecclesiastici in diversi ambiti.

In ambito civile, l'AGIDAE, tramite il suo Presidente, partecipa al **tavolo tecnico del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca**, che ha lo scopo di cercare soluzioni pratiche ai problemi emergenti nella scuola, nonché al **tavolo tecnico del Ministero dell'Economia e delle Finanze**, luogo privilegiato per un confronto autorevole della tassazione degli immobili ecclesiastici.

A fine 2011 l'AGIDAE ha siglato un accordo con la Direzione Centrale Rischi dell'**INAIL** riguardante l'assicurazione dei docenti, che prevede l'unificazione dei tassi di premio per tutti gli operatori della scuola ed il superamento delle posizioni speciali di assicurazione docenti per attività di laboratorio e ludico-motorie: nell'autunno 2012 abbiamo invitato

gli Istituti scolastici a dare attuazione a questo accordo, procedendo alla sistemazione delle posizioni in vista di un'unica autoliquidazione nel febbraio 2013.

Resta ancora aperta la questione **INPS/INPDAP**: si pensava di poterla risolvere abbastanza facilmente con l'accorpamento dei due Enti previdenziali, ma le riformate normative pensionistiche (luglio 2010) hanno reso ancor più complesso il tema delle ricongiunzioni previdenziali rendendole sempre onerose nel passaggio tra i due enti. La strada per trovare una soluzione si presenta ardua, ma confidiamo di poter fare qualche passo avanti anche su questo fronte.

La **consulenza agli associati** è assicurata in sede AGIDAE tramite appuntamento con il Presidente o con esperti consulenti su questioni contrattuali, legali, fiscali, previdenziali, assicurative, per progetti formativi e certificazioni di qualità. Gli esperti consulenti ed alcuni membri del Consiglio Direttivo si rendono disponibili anche per consulenze telefoniche su questioni contrattuali.

Sulla rivista "AGIDAE" e sul sito internet www.agidae.it si trovano anche i riferimenti per accedere presso le sedi di Milano, Torino e Bari ad eventuali consulenze.

✚ ATTIVITA' SINDACALE

Intensa è stata l'attività istituzionale, ma ancor di più quella sindacale, sia a livello nazionale che sul territorio.

Sia la **Commissione Paritetica Nazionale Scuola** che la **Commissione Paritetica Nazionale Istituzioni Socio-Assistenziali** si sono riunite 2 volte:

- per la sottoscrizione dell'accordo-quadro sulla **detassazione** (approvazione modello accordo territoriale/aziendale) di alcuni elementi della retribuzione;
- per la definizione della **riduzione dei tempi di intervallo tra due contratti a tempo determinato**, che la riforma Fornero aveva notevolmente allungato e successivamente, anche per intervento dell'AGIDAE e di altre Associazioni, demandato alle parti sociali una possibile riduzione temporale del periodo di intervallo.

AGIDAE si è fatta presente, ove richiesta, anche per la composizione di vertenze e/o per la firma di accordi sindacali. Nel 2012 l'Associazione ha seguito:

- **5 vertenze individuali** aventi come contestazione aspetti retributivi o impugnative di licenziamento (le vertenze individuali sono in netto calo rispetto al passato, anche per effetto della non obbligatorietà del tentativo di riconciliazione in sede sindacale);
- **19 accordi sindacali per trasferimento d'azienda o di rami d'azienda;**
- **7 accordi sindacali di licenziamento collettivo;**
- **2 accordi sindacali per riduzione d'orario** (riduzione attività);
- **2 accordi per licenziamenti individuali;**

- **1** accordo per **passaggio di contratto** da CCNL FISM a CCNL AGIDAE;
- **1** accordo per definire procedure di **stabilizzazione del personale**;
- **11 Contratti di Solidarietà Difensivi** (quintuplicati rispetto all'anno precedente);
- **12** accordi sindacali per **Cassa Integrazione o mobilità in deroga**;
- **16 accordi territoriali settore scuola per la detassazione**;
- **16 accordi territoriali settore socio-assistenziale per la detassazione**.

ACCORDI DETASSAZIONE 2012		
Regione	Scuola	Istituti Socio-Assistenziali
Valle d'Aosta	11 gennaio	11 gennaio
Piemonte	11 gennaio	11 gennaio
Liguria	27 febbraio	
Lombardia	11 gennaio	11 gennaio
Veneto	15 gennaio	27 gennaio
Prov. Trento	30 gennaio	30 gennaio
Prov. Bolzano	30 gennaio	30 gennaio
Friuli Venezia Giulia	8 febbraio	31 gennaio
Emilia Romagna	27 febbraio	27 febbraio
Toscana	12 marzo	12 marzo
Lazio	20 febbraio	12 gennaio
Umbria	3 aprile	3 aprile
Marche	19 marzo	19 marzo
Abruzzo	6 febbraio	24 febbraio
Molise	28 febbraio	28 febbraio
Puglia	24 febbraio	22 febbraio
Sicilia		3 luglio

ATTIVITA' FORMATIVA

Da sempre l'AGIDAE ha riservato grande importanza all'aspetto formativo, conscia che attraverso una costante qualificazione dell'offerta, le nostre opere avranno la possibilità di rimanere un punto di riferimento tra il proliferare di servizi che, spesso, hanno di mira il profitto economico e non il progresso dei destinatari. Per facilitare la partecipazione capillare sul territorio ai percorsi formativi, oltre alla sede di Roma, l'AGIDAE si è dotata di altre tre sedi a Bari, Milano e Torino, ricercando all'occorrenza anche in zone diverse aule per svolgere le attività programmate: nella specifica dei progetti è possibile riscontrare l'impegno posto nel raggiungere il maggior numero di persone là dove si trovano. L'intensità che ha caratterizzato il 2012 è rilevabile anche sul piano formativo promosso essenzialmente tramite AGIDAE LABOR e AGIQUALITAS, attingendo al finanziamento di FOND.E.R. o con corsi a pagamento.

Dal confronto con i dati FOND.E.R. emerge un ulteriore dato positivo assai significativo: negli Enti in cui si è fatta formazione del personale è diminuito l'assenteismo e sono considerevolmente aumentati risultati, qualità e stabilizzazione dei rapporti di lavoro. Questo ci conferma nell'impegno assunto e portato avanti con determinazione: puntare sulla formazione e sulla riqualificazione del personale per dare continuità alle attività apostoliche.

AGIDAE LABOR

L'attività formativa promossa sia con corsi finanziati, sia con l'utilizzo di vouchers, sia con corsi a pagamento o a richiesta è stata molto intensa e distribuita in diverse sedi del territorio nazionale. Ha coinvolto oltre 1.000 partecipanti sparsi in differenti regioni d'Italia, con l'erogazione di oltre 17.500 ore di formazione. I temi formativi ricorrenti sono quelli legati alla sicurezza sul lavoro, ma non sono mancati temi specifici del settore scolastico quali quelli legati al disturbo nell'apprendimento, ai deficit di attenzione, all'aggressività che sempre più frequentemente interessano i nostri alunni, ma anche alla formazione per l'utilizzo di nuove tecnologie nella didattica.

AGIDAE LABOR si è fatta carico dell'organizzazione e gestione dei corsi estivi destinati ai nuovi economi, nonché del campus estivo di Assisi, che in contemporanea ha erogato corsi di gestione amministrativa, sicurezza sul lavoro, corso base sulla qualità e corso di total quality management.

Accanto a questa attività formativa classica piuttosto consistente con un monte ore variabile (mediamente 16 ore), si è provato a proporre corsi brevi (4/8 ore) di approfondimento su temi specifici: la proposta è stata ben accolta e già nei primi mesi del 2013 sono partiti numerosi corsi denominati "L'officina dei saperi".

A giugno 2012 c'è stato l'avvicendamento tra la Dott.ssa Ida Bonifati e la Dott.ssa Martina Bacigalupi, a seguito del rientro di quest'ultima dal periodo di interdizione per maternità. Ringraziamo entrambe per la collaborazione cordiale che non ha prodotto ripercussioni negative sugli associati.

Sappiamo che il rilancio delle nostre opere passa attraverso la qualificazione e l'innovazione. Nel 2012 AGIDAE LABOR ha programmato molti corsi: alcuni di questi non hanno trovato attuazione per mancanza di iscritti, ma pensiamo di riproporli più avanti in quanto la novità ha sempre bisogno di tempi di valutazione e di accoglienza più lunghi.

Sarebbe interessante leggere l'impegno di AGIDAE LABOR elencando tutti i corsi proposti, sia come piani formativi finanziati con progetti svolti in molte regioni d'Italia, sia come corsi finanziabili attraverso i vouchers FOND.E.R., ma l'elenco sarebbe troppo lungo per cui mi limiterò a riportare una tabella di sintesi dei soli corsi finanziati attraverso piani o vouchers con l'indicazione delle ore di formazione erogate:

Riepilogo formazione 2012 vouchers per regione e piani formativi	Monte ore
Bando 02/2013 vouchers FOND.E.R.	
ABRUZZO	400
BASILICATA	
CALABRIA	
CAMPANIA	
EMILIA ROMAGNA	316
FRIULI VENEZIA GIULIA	
LAZIO	3.270
LIGURIA	
LOMBARDIA	
MARCHE	
MOLISE	
PIEMONTE	
PUGLIA	252
SARDEGNA	180
SICILIA	
TOSCANA	
TRENTINO ALTO ADIGE	
UMBRIA	1.400
VAL D'AOSTA	
VENETO	768
ATTIVITA' ALL'ESTERO	
ATTIVITA' piani formativi FOND.E.R.	10.976
Totale	17.572

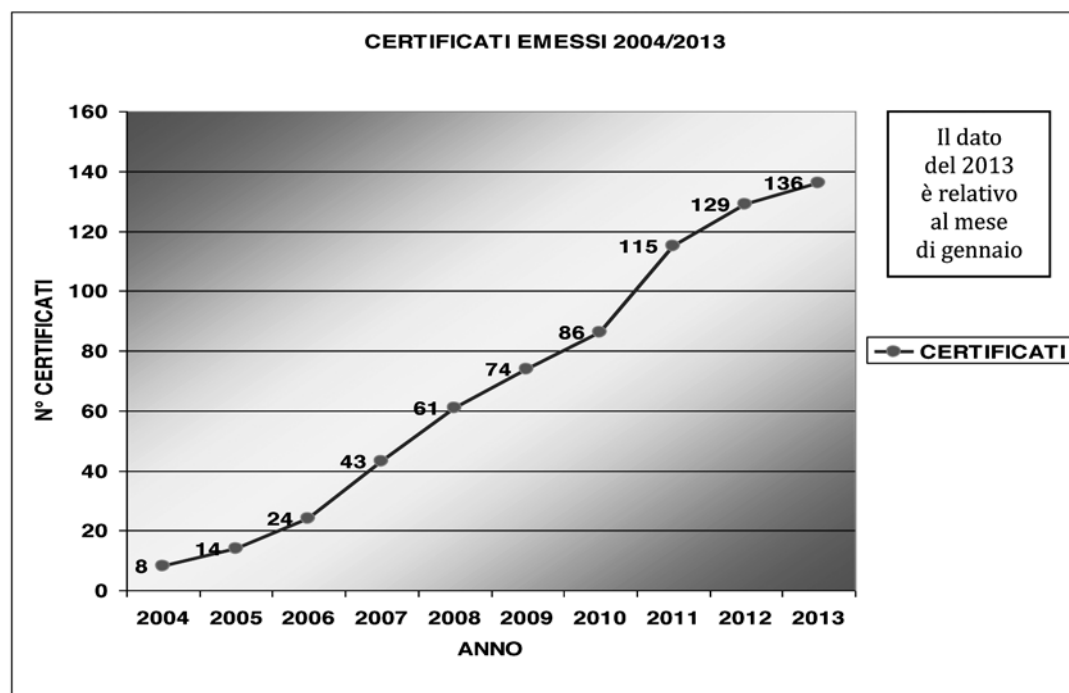


AGIQUALITAS

AGIQUALITAS ha compiuto nel 2013 il suo decimo anno di attività.

Nata nel luglio del 2003 come sfida ad un mercato – quello delle certificazioni di qualità – fortemente competitivo, è stata pensata da AGIDAE come un ulteriore servizio a tutti gli Istituti religiosi che percepivano nella certificazione del proprio sistema di gestione la possibilità di erogare un servizio più efficace ed efficiente.

Nel periodo 2004 – 2013 sono stati emessi – in totale – 136 certificati. L'andamento nell'attività certificativa è mostrato dalla figura che segue:



La grave situazione economica, però, che sta vivendo il nostro Paese si è fatta sentire anche nel settore delle certificazioni portando ad inevitabili abbandoni causati perlopiù da scarsità di risorse da investire.

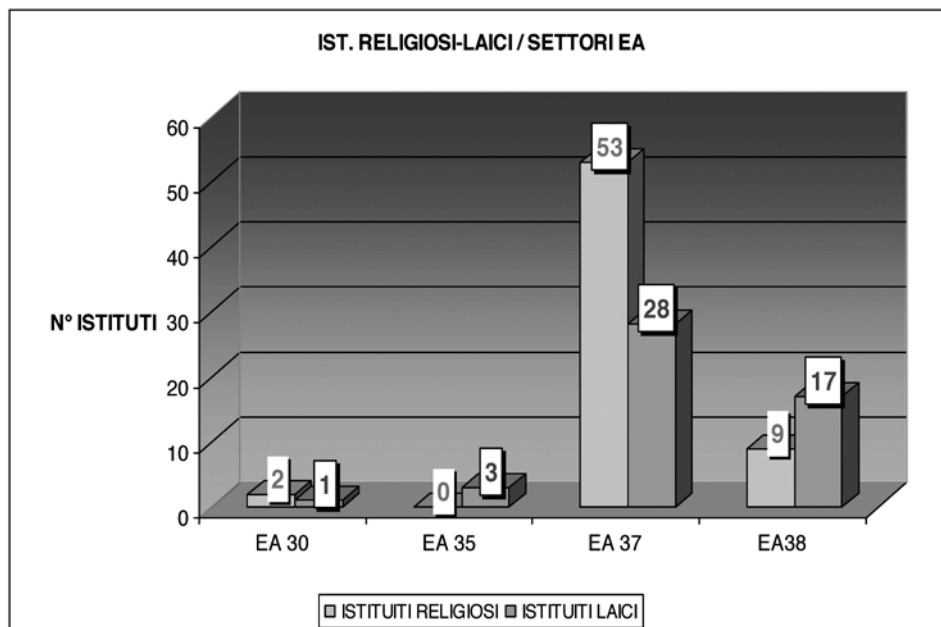
Attualmente le certificazioni attive sono 113 suddivise nei quattro settori di accreditamento.

Settori EA per la certificazione ISO 9001	EA 30 Alberghi, Ristoranti e bar	EA 35 Servizi professionali d'impresa	EA 37 Istruzione	EA 38 Sanità ed altri servizi sociali	TOTALE
Numero di Istituti/aziende	3	3	81	26	113

Il settore maggiormente significativo continua ad essere quello dell'Istruzione (37), ma in evoluzione è anche quello della Sanità (38).

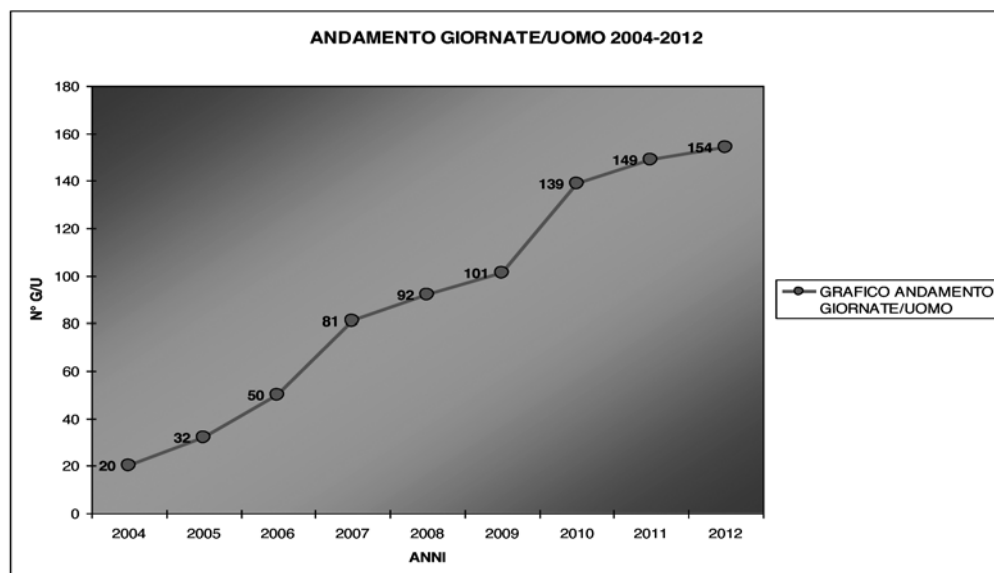
Questi primi dieci anni di vita hanno mostrato un dato interessante: a fronte di un iniziale portafoglio clienti costituito, nella quasi totalità, da Istituti religiosi appartenenti

al mondo AGIDAE, si assiste oggi ad una distribuzione quasi paritaria tra organizzazioni certificate religiose e laiche.



Tra coloro che sono ricorsi ai servizi certificativi di AGIQUALITAS vi sono scuole private cattoliche e scuole statali, istituti comprensivi e reti di scuole, centri di formazione professionale, residenze sanitarie per ospiti autosufficienti e non, centri di riabilitazione, case di cura, laboratori diagnostici, case di accoglienza e per ferie, consorzi turistici, imprese di pulizie ed erogatrici di servizi di sanificazione in genere. Anche un organismo di mediazione civile ha scelto AGIQUALITAS per la certificazione del proprio sistema di gestione.

Naturalmente, a fronte di una progressione dell'attività corrisponde il proporzionale aumento dell'impegno di chi opera per ottenere questo risultato. Prendiamo come riferimento il numero delle giornate/uomo, cioè i giorni che gli ispettori impiegano nell'espletamento della loro attività.



La grande novità registrata da AGIQUALITAS nel 2012 è stata la *prima certificazione di un sistema di Holding* di cui ha beneficiato una Congregazione religiosa (Suore Domenicane di Santa Caterina da Siena).

Convinte dei numerosi vantaggi che una certificazione di holding può comportare per un'Istituzione che gestisce attività complesse, le Suore Domenicane hanno deciso di certificare ben 6 loro plessi scolastici.

Per quanto riguarda, infine, la formazione, gli appuntamenti del 2012 di AGIQUALITAS sono stati 2:

Data	Sede	Corso	Partecipanti
26 -31/08/2012	Assisi – Roseo Hotel	Corso TQM nella gestione 40 h	46
27-30/12/2012	Roma – Sede AGIQUALITAS	Il Laboratorio della Qualità 30 h	20

AGIQUALITAS acquisisce consensi nel settore delle certificazioni al punto che, nell'autunno 2012, ha ricevuto richiesta di seguire lo stage di due studenti. Inoltre, note società attive da molti anni nel mercato delle certificazioni si sono offerte di collaborare.

Il nostro ringraziamento di cuore a Giorgio Capoccia, direttore di AGIQUALITAS, alla Dott.ssa Patrizia Nigrelli e al Dott. Gennaro Cifuni, oltre allo staff di ispettori con il lead auditor, dott. Luca Tittarelli, che sono i principali artefici di questo bel successo.

Il clima semplice di vicinanza ci ha trovati uniti nella condivisione del dolore di Giorgio Capoccia in occasione della perdita improvvisa della moglie, la signora Nadia, che molti di noi hanno conosciuto e che ricordiamo con affetto.

✚ FOND.E.R.

Il Fondo Interprofessionale Enti Religiosi, realizzato da AGIDAE e dalle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL, opera nel settore del finanziamento della formazione, attingendo ai fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro per la qualificazione e riqualificazione del personale dipendente. Dal suo nascere ad oggi ha acquisito nel settore un credito sempre maggiore per il numero di “aziende” aderenti e delle persone formate, per l’altissima percentuale dei fondi direttamente destinati alla formazione, per l’innovazione nelle forme di finanziamento. Di fatto, pur mantenendo lo stesso numero di operatori, FOND.E.R. ha visto moltiplicarsi di anno in anno i progetti presentati al finanziamento.

Il **bando 1/2012**, per piani formativi rivolti alla generalità delle imprese/enti aderenti a FOND.E.R., ha registrato una forte crescita della domanda formativa. Sono pervenute al Fondo ben 233 richieste di piani formativi, per un totale di 1.877 progetti e 1.247 enti beneficiari coinvolti. L’importo di finanziamento FOND.E.R. richiesto in presentazione (quasi sette milioni di euro) è stato superiore di quasi tre volte e mezzo rispetto al budget previsto nell’Avviso (due milioni di euro).

L’esito della valutazione di merito, difficile e complessa per la forte concorrenza dovuta all’alto numero di piani e progetti (rispettivamente 204 e 1.658), e le successive deliberazioni del CdA hanno portato al finanziamento di tutti i piani e progetti ammessi dalla valutazione di merito, ossia di **177 piani e 1.439 progetti**, per un importo totale di quasi **5 milioni di euro**. FOND.E.R. ha impegnato risorse aggiuntive per circa 3 milioni di euro, contro i 2 milioni da Avviso che avrebbero potuto coprire solo un terzo dei piani e progetti ammessi.

1.039 gli enti che beneficiano della formazione finanziata da FOND.E.R., di cui 321 nuovi enti. Oltre 21.500 i lavoratori coinvolti nei percorsi formativi finanziati, per un numero complessivo di oltre 31.000 ore di formazione.

LA FORMAZIONE FOND.E.R. CONTRO LA CRISI

I piani formativi finanziati da FOND.E.R. rivolti ad aziende che versano in una condizione di difficoltà economica e occupazionale sono stati 7, i progetti 30, per un importo complessivo di **€ 145.325,00**.

I piani coinvolgono 10 aziende del comparto Altro e 2 del comparto Scuola. Ad eccezione di un ente beneficiario della Scuola di media dimensione, le aziende sono micro e piccole: 4 del settore manifatturiero, 6 del settore costruzioni, 1 della scuola ubicate rispettivamente in Liguria, Campania, Emilia Romagna e Lazio.

Complessivamente, i lavoratori messi in formazione sono 309 per un totale di 934 ore di formazione.

Ad eccezione di un piano, tutti hanno avuto la piena condivisione da parte delle Organizzazioni sindacali socie del Fondo.

Si precisa che la Linea 2 non prevede la valutazione di merito: è a sportello, modalità che riconosce l'urgenza e la pressante necessità di formazione delle aziende che versano in stato di crisi.

Accanto a queste forme di finanziamento legate ad un bando, è stata introdotta la forma del **voucher a rimborso** per la partecipazione a corsi formativi erogati da enti accreditati e scelti liberamente dai beneficiari. Sono state presentate richieste per oltre 5.000 vouchers e ne sono state accolte e finanziate 4.469 per un importo complessivo di finanziamento di € 986.922,00 con la copertura di 61.500 ore di formazione.

✚ Concludendo la mia relazione per questo anno 2012, mi sembra di poter affermare che nel complesso è stato un anno positivo per i risultati ottenuti, grazie all'impegno dei membri del Consiglio Direttivo e dei collaboratori, per il confronto aperto con le Organizzazioni sindacali, per le manifestazioni di stima, di apprezzamento e per le critiche ed osservazioni raccolte soprattutto negli incontri territoriali.

Di tutto dobbiamo ringraziare e far tesoro, sapendo che concorre al vero bene, o meglio al bene più vero, che è la salvezza e la promozione di ogni persona a noi affidata.

In questa luce pasquale viviamo con responsabile speranza il compito a noi affidato che esige sacrificio, competenza ed equilibrio, doti con le quali, come Associazione, cerchiamo di supportare chi opera in prima linea, augurandoci una sempre più proficua e fattiva collaborazione da parte di tutti.

Permettetemi, inoltre, di ringraziare, a titolo personale e a nome di tutti gli Associati ed Aderenti, la signora Maria Angelica, contabile attenta e precisa di AGIDAE LABOR e di AGIQUALITAS, la signora Wadia della segreteria AGIDAE, che mi ha fornito i dati per questa relazione, la dott.ssa Nigrelli ed Andrea Natalini per i dati di AGIQUALITAS e la dott.ssa Bacigalupi per quelli di AGIDAE LABOR.



Terziarizzazione di servizi e legittimità del licenziamento

Corte di Cassazione Sez. Lavoro

Sentenza n. 6346 del 13 marzo 2013

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 6346 del 13 marzo 2013, ha rigettato il ricorso proposto da una lavoratrice che chiedeva l'annullamento del licenziamento intimatole dopo che la società datrice di lavoro aveva affidato ad una impresa esterna specializzata (organizzata in autonomia con proprio personale dipendente) il servizio d'infermeria a cui la stessa era adibita.

Secondo la lavoratrice, l'esternalizzazione del servizio infermieristico, che aveva determinato la soppressione del suo posto di lavoro, non integrava, a differenza di quanto ritenuto dal Tribunale, un giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

In precedenza, la Corte d'Appello territoriale aveva rigettato il ricorso proposto dalla lavoratrice sulla base dell'assunto che l'affidamento lecito ad un terzo del servizio di infermeria aveva determinato la soppressione del posto di lavoro della dipendente; il che integrava le ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro di cui all'art. 3 L. n. 604 del 1966, vale a dire quel giustificato motivo di recesso la cui esistenza era stata ritenuta dal primo Giudice.

La Corte d'Appello aveva accertato, inoltre, l'impossibilità di una ricollocazione interna per la lavoratrice ricorrente che non aveva assolto l'onere d'indicare in quale concreta e non astratta posizione avrebbe potuto essere reimpiegata (c.d. "obligo di repechage").

Pubblichiamo il testo integrale della sentenza n. 6346/2013.

Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 13 marzo 2013, n. 6346*Svolgimento del processo*

Il 22 marzo 2007 M. T. R. appellava la sentenza n. 242 del 2007 del Tribunale di Milano, che aveva rigettato il suo ricorso contro la S.p.A. R. teso ad ottenere, con applicazione delle regole di stabilità reale del posto di lavoro, l'annullamento del licenziamento intimatole con effetto dal 30 novembre 2002 per essere stato affidato ad una società esterna specializzata il servizio d'infermeria cui ella era adibita.

Secondo l'appellante, l'esternalizzazione del servizio, con mera, illecita fornitura di manodopera, non integrava, a differenza di quanto ritenuto dal Tribunale, giustificato motivo oggettivo. In ogni caso - sosteneva sempre l'appellante -, il primo Giudice aveva errato nel ritenere, quanto all'obbligo di ripescaggio, che l'attrice non avesse indicato quale posizione avrebbe potuto coprire, in tal modo, però, spostando a carico della dipendente un onere probatorio gravante sul datore di lavoro. In ragione delle mansioni fino ad allora svolte, comunque, ella avrebbe potuto espletare anche compiti di segretaria, addetta al ricevimento, al settore personale, alle spedizioni, agli acquisti, nonché compiti di operaia. L' appellata resisteva.

Con sentenza del 17/30-6-2008, l'adita Corte d'Appello di Milano rigettava il gravame. A sostegno della decisione osservava che, sulla base del materiale probatorio acquisito, era risultato che la R., affidando lecitamente ad un terzo il servizio di infermeria, aveva soppresso il posto di lavoro della R.; il che integrava le ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro di cui all' art. 3 L. n. 604 del 1966, vale a dire, quel giustificato motivo di recesso la cui esistenza era stata ritenuta dal primo Giudice; né la lavoratrice aveva assolto l'onere d'indicare in quale concreta - e non astratta - posizione avrebbe potuto essere reimpiegata.

Per la cassazione di tale pronuncia ricorre M. T. R. con quattro motivi. Resiste R. S.p.A. con controricorso, depositando anche memoria ex art. 378 c.p.c. Il Collegio ha autorizzato la motivazione semplificata.

Motivi della decisione

Con il primo motivo di ricorso, la R. lamenta la violazione dell'art. 3 L. 604/66 sotto il profilo che la Corte d'Appello, nel valutare la legittimità del licenziamento per cui è causa, non avrebbe ritenuto "rilevante verificare il contenuto concreto della riorganizzazione operata per valutarne la legittimità, optando per un'interpretazione dell'art. 3 L. 604/66 che esclude la sindacabilità delle scelte aziendali".

Con il secondo motivo la ricorrente sostiene che "la sentenza impugnata deve ritenersi viziata anche sotto un altro profilo, quello della omessa motivazione". A tal proposito afferma che la sentenza avrebbe omesso "qualunque considerazione" sul fatto controverso e decisivo "articolato nelle seguenti due circostanze: A - da un lato la perfetta identità tra l'attività oggetto della prestazione della R. (cioè il complesso delle sue mansioni) e il servizio oggetto dell'appalto conferito alla società terza A. sas; B - e dall'altro lato la etero-direzione del servizio infermieristico da parte della R.". Con il terzo motivo la ricorrente lamenta la violazione dell'art. 3 L. 604/66 sotto il profilo che la Corte di Milano, nel valutare la legittimità del licenziamento per cui è causa, avrebbe giudicato, in sostanza, in base al criterio della genuinità della società appaltatrice. Questo criterio - si sostiene - sarebbe irrilevante per il fatto che la R., non essendo una dipendente della società appaltatrice non sarebbe interessata alla consistenza patrimoniale di essa, bensì sarebbe interessata a vedere se la sua esclusione dal ciclo produttivo della appaltante "per consentire l'ingresso di altra lavoratrice che svolga le stesse mansioni", sia o meno legittima.

Con il quarto motivo, infine, la R. lamenta che, ove la Corte di Cassazione dovesse ritenere che il criterio della genuinità della società appaltatrice fosse rilevante nel giudicare la legittimità del licenziamento in parola, "la sentenza impugnata sarebbe viziata sotto altro profilo". Ed, in proposito, denunciando violazione e falsa applicazione di norme di diritto ex art. 360 n. 3 c.p.c., deduce che (a) l'onere della prova in ordine alla genuinità della società appaltatrice graverebbe sulla società appellata e che (b) detto onere non sarebbe stato assolto dalla stessa.

Il ricorso, pur valutato nelle sue diverse articolazioni, è privo di fondamento. Invero, la Corte di Milano è pervenuta alle contestate conclusioni, effettuando una serie di accertamenti non sindacabili in questa sede e, comunque, per nulla scalfiti dalle argomentazioni formulate dalla ricorrente.

In particolare, ha accertato che la società R. si occupava di ricerca, produzione e commercializzazione di farmaci e che l'attività svolta dalla R., come dipendente della società, consisteva in attività infermieristica (assistenza al medico, pronto soccorso, distribuzione di terapie, ecc.) ed attività amministrativa ad essa collegata (organizzazione dell'archivio e della modulistica, redazione e compilazione dei documenti medici, segreteria per il medico, gestione degli appuntamenti e scadenziario); che presso la società, infatti, sussisteva un'infermeria in cui si svolgevano le visite preassuntive e quelle di controllo dei dipendenti, ma che le suddette attività erano "estrane al proprium dell'impresa"; che il servizio di infermeria era stato affidato ad una società specializzata, la quale gestiva detto servizio infermieristico "in autonomia con proprio personale diverso nel tempo"; che la società aveva "assunto, nei dodici mesi successivi al licenziamento ed in tutto il territorio nazionale solo un addetto al

controllo qualità e un manutentore elettrico"; che dette professionalità erano "estraneie a quelle della R".

La Corte di Milano ha, dunque, accertato la soppressione del posto di lavoro della R.; l'appalto del servizio infermieristico a società terza, svolto con autonomia imprenditoriale; l'impossibilità di una ricollocazione interna.

In particolare, quanto alla pretesa violazione dell'obbligo di ripescaggio, il Giudice d'appello ha osservato che la società aveva allegato - e ciò non era stato contestato dalla lavoratrice nella prima difesa utile (ad es., Cass. 4 dicembre 2007, n. 25269) - di avere assunto, nei dodici mesi successivi al licenziamento ed in tutto il territorio nazionale, solo un addetto al controllo qualità e un manutentore elettrico; professionalità estranee a quelle di R.. Inoltre, la produzione del libro matricola aveva del resto confermato ciò, consentendo di escludere che anche prima (dal gennaio 2002) fossero stati assunti dipendenti di professionalità analoga a quella dell'attrice, svolgente - come detto - mansioni di infermiera e amministrative ad esse accessorie.

In questo quadro incombeva, allora, alla dipendente, che non l'aveva assolto, l'onere di indicare in quale concreta - e non astratta - posizione avrebbe potuto essere reimpiegata (ex plurimis, Cass. 23 giugno 2005, n. 13468).

Trattandosi di motivazione immune da vizi logici e giuridicamente corretta perché supportata dalla consolidata giurisprudenza di questa Corte, con cui si fornisce adeguata risposta alle censure reiterate in questa sede, il ricorso va rigettato.

Le spese del presente giudizio, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alle spese di questo giudizio, liquidate in € 50,00 per esborsi, ed in € 3.500,00 per compensi professionali ed oltre accessori di legge.

Martina Bacigalupi



Verso una scuola dell'inclusione

Dal Ministero dell'Istruzione, in questi ultimi mesi, stanno arrivando molte novità che ci impongono di ripensare la scuola e di riflettere sulle competenze degli insegnanti.

Finalmente sono state pubblicate le *Indicazioni nazionali per il Curricolo*, che erano in lavorazione già dal 2007. In questo documento si cerca di abbandonare definitivamente la logica dei programmi per concentrarsi sul concetto di ambiente di apprendimento: un ambiente che deve essere aperto e accessibile, personalizzato e individualizzato.

Come i vecchi "Programmi", le indicazioni garantiscono uniformità di lavoro alle scuole, rendendole autonome nella fase di progettazione didattica, pur accompagnandole nel difficile processo di innovazione e trasformazione del "fare scuola" oggi.

Un salto culturale impegnativo che aggiunge un tassello a quel mosaico complesso dell'autonomia «progettuale, organizzativa, didattica, di ricerca e sviluppo» sostenuta nel D.P.R. n. 275/99 (cit. art. 6).

Un altro tassello posato nel 2013 è quello della circolare ministeriale n. 8, nata per

fornire suggerimenti operativi su come implementare la Direttiva 27 dicembre 2012 *"Strumenti d'intervento per alunni con bisogni educativi speciali"*.

Con la definizione "Bisogno Educativo Speciale" si intende qualsiasi difficoltà evolutiva, in ambito educativo e/o apprenditivo, legata a difficoltà psicologiche, comportamentali, o collegato a differenze linguistiche e culturali (riprendendo il modello ICF *International Classification of Functioning, Disability and Health* secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità).

In sintesi, la circolare prevede che i docenti delle scuole personalizzino la didattica non solo per i ragazzi con disabilità codificate, ma anche per quegli alunni con disturbi del comportamento o dell'attenzione, con ritardi linguistici o con un quoziente intellettivo appena sopra il limite.

A ben vedere, il 2013 si annuncia come un anno davvero impegnativo per le scuole cattoliche. Con tutti questi cambiamenti (senza citare l'ambizioso progetto sulla valutazione della scuola VALeS), viene da chiedersi se le scuole siano pronte ad adottare queste indi-

cazioni e ad investire - perché di questo si tratta - sulle proprie risorse per renderle concrete.

E gli insegnanti? Sono adeguatamente informati su come “utilizzare” queste circolari nelle loro classi?

Qualunque siano le risposte, di certo la vita quotidiana delle nostre scuole non è trasformabile dall'oggi al domani con una direttiva o una circolare e, soprattutto, non può realizzarsi senza il coinvolgimento di tutti gli insegnanti.

Dobbiamo ricordarci che la qualità della scuola è fatta prevalentemente da loro. Sono loro che fanno la differenza. Ed è sul corpo docenti che occorre investire affin-

ché siano messi in condizione, attraverso una formazione efficace, di tradurre questi input legislativi in azioni didattiche.

Non resta che farlo, senza pesare sui bilanci degli Istituti, già abbastanza in crisi.

E per questo, per fortuna, c'è FONDER che ci viene in soccorso. In relazione al bando 2013, abbiamo le idee chiare sul piano formativo che AGIDAE LABOR proporrà agli insegnanti per il prossimo anno scolastico. “Una scuola inclusiva, per il successo scolastico di tutti gli studenti”, ossia un piano formativo affinché le indicazioni ministeriali e le sigle DSA, BES, ICF non siano più parole scritte sulla carta ma si trasformino in un nuovo modo di fare didattica.



Salvatore Buffo



Dalla cultura dell'adempimento alla cultura della sicurezza per il controllo del rischio imprenditoriale

(Parte prima)

L'attività di qualsiasi azienda è caratterizzata da un certo margine di incertezza e di rischio imprenditoriale, ossia l'eventualità di un mancato perseguimento degli obiettivi strategici e gestionali, il *core business*.

Gli imprenditori sono molto spesso grandi conoscitori del *core business* aziendale, ma dominano con maggiore difficoltà le variabili non direttamente connesse al nucleo operativo dell'azienda e le attività di supporto, anch'esse spesso condizionanti i risultati ed il valore dell'azienda. Con il rischio imprenditoriale coesistono altre categorie di rischio collaterale, il cui controllo è irrinunciabile per le aziende che intendono concentrare la propria attenzione sull'attività primaria. Tali rischi collaterali o associati vanno letti come fattori di "distrazione", che devono essere conosciuti, gestiti e controllati al fine di evitare che possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Gli effetti che i vari rischi associati producono sul sistema azienda possono essere diretti, indiretti e consequenziali, in rapporto al fatto che le conseguenze dell'evento colpiscano direttamente le risorse aziendali (incendio, infortunio sul lavoro) o abbiano effetti indirettamente riferibili ai beni aziendali (ad es. i costi derivanti da mancata fornitura di beni e servizi causati da un danno agli impianti) o provochino conseguenze sull'immagine dell'azienda, sulla sua reputazione, ecc..

Una classificazione frequente in letteratura è la distinzione tra rischi strategici, il rischio di perdita di valore di un'attività ed il rischio competitivo, i rischi operativi. Tra questi ultimi, i rischi relativi alla soddisfazione dei clienti/utenti, il divario di prestazioni, le risorse umane, la salute e la sicurezza dei dipendenti, lo sviluppo dei servizi, la capacità produttiva, la conformità, l'interruzione dell'attività, l'ambiente, la delega, i rischi informatici e tecnologici, l'erosione del marchio, i rischi finanziari, i rischi giudiziali, il rischio di *compliance*.

Il rischio tecnico, in particolare il rischio incendio, esplosione, con i danni, gli infortuni, la sospensione dell'attività, le conseguenze finanziarie e legali che ne

seguono, è in grado di condizionare direttamente ed indirettamente i risultati della gestione aziendale complessiva e di distrarre l'attenzione dal *core business*.

L'attuale approccio al problema è caratterizzato dalla occasionalità, da una vaga coscienza e percezione del rischio, dalla delega, da una valutazione del rischio limitata al settore di appartenenza dell'azienda, dalla tecnica del "copia e incolla", da una gestione non partecipata a tutti i livelli aziendali, dalla elementare contrapposizione tra rischio e sicurezza, da un suo presunto trasferimento all'esterno, da una approssimata valutazione della soglia di accettabilità del rischio e quindi da un approssimato *management* dello stesso.

Invece, una adeguata gestione dinamica del rischio associato permetterebbe all'imprenditore di ridurre gli effetti "distrattivi" e di raggiungere il duplice obiettivo di poter dedicare pienamente ogni risorsa aziendale al *core business* e di diffondere all'interno dell'azienda, ad ogni livello, la cultura della sicurezza.

Tale impostazione deve riguardare prioritariamente la valutazione del rischio, la gestione della sicurezza e dell'emergenza.

L'esperienza ci dice che spesso la sicurezza è stata per l'imprenditore solo un problema occasionale e contingente, un optional, una ulteriore gabbia della burocrazia statale, nel migliore dei casi, un adempimento cui assolvere, magari in occasione di un incidente, di un infortunio o di una ispezione dell'organo di controllo.

La sicurezza si è spesso misurata in chilogrammi o metri quadri di documenti prodotti, gelosamente conservati in archivio ed orgogliosamente esibiti all'organo di vigilanza.

Tale approccio ha portato, con l'emissione del D.Lgs. n. 626/94, quando furono necessari alcuni adempimenti formali e sostanziali, come, ad esempio, la costituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione e la nomina del Responsabile di tale Servizio, alla frequente individuazione come RSPP non della persona più qualificata ed esperta che potesse supportare, in una posizione di autonomia, il datore di lavoro nella valutazione del rischio e nella pianificazione delle misure di prevenzione e di protezione, bensì della persona semplicemente più disponibile che non avrebbe protestato per un incarico che spesso si aggiungeva ad altri incarichi. Si è prodotto un mero e presunto adempimento, rinunciando a puntare allo sviluppo ed alla diffusione all'interno dell'azienda di una cultura della sicurezza, secondo la quale ogni componente dell'impresa acquisisce coscienza dell'esistenza del rischio e dell'importanza dell'attività di prevenzione, protezione e gestione e si adopera, nell'ambito delle sue competenze e responsabilità, per il raggiungimento degli obiettivi.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è stato spesso un corpo a se stante, scollegato dalle altre funzioni aziendali, non integrato con le funzioni di pianificazione e

organizzazione, in posizione defilata nell'organigramma aziendale e non valorizzato dalla leadership aziendale. E spesso l'imprenditore ha presunto di aver assolto al debito di sicurezza e di aver delegato ogni responsabilità con la semplice nomina del RSPP.

Una politica aziendale della sicurezza definita e condivisa, la giusta valorizzazione della funzione dell'RSPP e la sua "visibilità" aziendale, la sua autonomia operativa e finanziaria rafforzano la capacità di comunicazione dell'imprenditore, verso l'interno e l'esterno, ne valorizzano gli obiettivi, che diventano così strategici ed operativi a tutti i livelli aziendali.

Analogamente per la valutazione del rischio incendio, è essenziale la partecipazione degli "attori" aziendali: datore di lavoro e lavoratori, pur con un tutoraggio qualificato, anche dall'esterno, contrapposto ad una elementare standardizzazione priva di congruenza con la specifica realtà aziendale. Le statistiche ci dicono che nella maggior parte dei casi la causa iniziatrice o l'effetto devastante dell'incidente sono legati al fattore umano, al comportamento delle persone ed è quindi sulle persone che è necessario investire. Occorre che esse acquisiscano prioritariamente la coscienza dei rischi legati alle proprie mansioni ed all'attività aziendale, che siano informate delle scelte strutturali, impiantistiche e gestionali fatte per limitare e gestire il rischio residuo, che siano partecipi di tali scelte, che le considerino proprie. Non ci si può difendere dai rischi se non li si conosce e se non si è consci e partecipi di scelte e comportamenti atti a fare prevenzione e protezione. Essenziale è la coscienza del rischio e la convinzione di essere partecipi e attori del progetto aziendale di fare sicurezza, in una prospettiva culturale che veda il lavoratore abituato a farsi naturalmente, tre semplici domande: "che può succedere?", "cosa faccio per evitarlo?" e "se succede, come mi comporto?". Questo lavoratore sarà uno strumento pronto e flessibile ad ogni nuova situazione, in un rapporto costi/benefici favorevole per l'azienda e per la società, e saprà portare tale impostazione culturale anche fuori dal posto di lavoro.

La gestione della sicurezza

Effettuata la valutazione del rischio, realizzate le misure di prevenzione e di protezione, presa coscienza del rischio residuo, occorrerà convivere con tale rischio e gestirlo, adottando una serie di misure gestionali atte a monitorarlo e a controllarlo. Tale attività sarà commisurata alle dimensioni dell'azienda, alla sua complessità e al livello di rischio settoriale ed aziendale; sarà tanto più necessaria quanto più alto è il rischio residuo e tanto più essenziale per il contenimento del rischio se l'azienda non ha ancora messo in atto, pur in un piano di interventi, le previste misure di tipo strutturale, impiantistico e di processo.

La generalizzazione è uno degli elementi critici che accompagnano sia la fase di progettazione che quella di pianificazione della gestione della sicurezza e delle emergenze. Un approccio superficiale al problema porta a limitare la valutazione del rischio incendio - e comunque di tutti i rischi associati - al primo livello, proprio della categoria di appartenenza dell'azienda, il cosiddetto "rischio settoriale" (settorre sanitario, scolastico, commerciale, ricettivo, di intrattenimento, manifatturiero, ecc.). Anche in questa occasione imperversa la tecnica del "copia e incolla": non è difficile, ad esempio, verificare che il piano di emergenza di strutture pure complesse e diversamente articolate, ma appartenenti alla stessa categoria di servizi, è sempre lo stesso, salvo il nome dell'azienda.

Occorre, invece, partendo dallo studio del rischio settoriale, adattare questo alla specifica realtà aziendale, alla sua localizzazione, alla sua esperienza storica, alle sue particolari caratteristiche, alle risorse umane disponibili.

In tale piano di gestione vanno definiti gli obiettivi, l'organizzazione tecnica, le risorse umane, la pianificazione dell'attività, la misura delle prestazioni e la loro verifica; esso va integrato con l'organizzazione già presente in azienda, le responsabilità, la produzione, la logistica, la qualità e l'ambiente.

Il piano di emergenza

L'azienda deve essere cosciente che il rischio persisterà, pur con una frequenza di accadimento inferiore ed una magnitudo contenuta, nonostante l'adozione di misure di prevenzione e di protezione di natura strutturale, impiantistica e gestionale.

Il piano di emergenza diventa uno strumento di protezione essenziale. Esso è una procedura di mobilitazione di mezzi e persone finalizzata a fronteggiare una determinata condizione di emergenza. Tanto più la mobilitazione è immediata e congrua con lo scenario incidentale, tanto più i danni saranno contenuti e tanto prima e meglio l'azienda riuscirà a riprendere l'attività. Per mutuare un termine americano, un fattore primario del successo della mobilitazione di emergenza sta nel "*the golden minutes*", essenziali e discriminanti nella possibilità di governare l'evento.

La premessa del piano di emergenza è la coscienza di possibili eventi incidentali. Perché il piano sia credibile occorre che tali eventi incidentali, possibili o più probabili, siano individuati e che se ne conosca origine, sviluppo e parametri caratteristici in un rapporto temporale con la geometria del fabbricato.

Una tecnica qualitativa molto diffusa che permette l'individuazione e la rappresentazione delle possibili sequenze incidentali causate da un evento iniziatore scelto è quella denominata "*albero degli eventi*". Esso è una rappresentazione grafica e sintetica di tutte le sequenze di eventi che possono verificarsi a valle dell'evento iniziatore, posto alla base dell'albero, secondo il logico comportamento derivante

dalla identificazione degli stati di successo o di insuccesso dei sistemi di prevenzione e di protezione, dall'accadimento o meno di particolari fenomeni, dall'intervento corretto o meno del personale di servizio. La combinazione delle diverse risultanze di tali eventi, di natura logica "sì"/"no", permette di costruire sequenze diverse, rappresentative di tutte le possibili evoluzioni incidentali prevedibili.

Se qualcuno pensa che a fronte di uno scenario incidentale, non conosciuto né valutato, con alberi degli eventi non stimati "a tavolino", contro il quale non siano state pianificate procedure e predisposti apprestamenti di protezione, si possa prendere la decisione giusta, è un inguaribile ottimista. E se l'uomo ha alta probabilità di sbagliare nella prima scelta dell'azione da compiere, ha una probabilità certa di sbagliare quando tenterà di correggersi.

Lo scopo della pianificazione di emergenza è quello di consentire la migliore gestione degli scenari incidentali ipotizzati, determinando una o più sequenze di attori e di azioni che sono ritenute le più idonee per conseguire i risultati che ci si prefigge al fine di controllare le conseguenze di un incidente. La procedura prestabilita permetterà di allertare, soccorrere, contrastare l'evento incidentale o attuare ogni altra azione a protezione delle persone e dei beni e di organizzare e gestire nell'emergenza i rapporti con i servizi esterni, di pronto soccorso, assistenza medica, salvataggio e lotta antincendio.



Detassazione sulla retribuzione di produttività del lavoro (Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3/04/2013)

Nella G.U. n. 75 del 29 marzo 2013 è stato pubblicato Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (D.P.C.M.) che rende operativa per il 2013 la detassazione sulla c.d. retribuzione di produttività del lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 481, della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di Stabilità).

Il beneficio fiscale consiste in un'aliquota fissa del 10% dell'IRPEF e delle addizionali sulle erogazioni soggette a detassazione nel limite massimo di € 2.500,00 annui pro-capite.

Nello specifico, l'art. 1 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 dispone che le somme erogate nel corso del 2013 a titolo di "retribuzione di produttività" e risultanti da appositi contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni di lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, sono assoggettate ad un'imposta sostitutiva (dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali) pari al 10%.

I parametri stabiliti dal D.P.C.M. e dalla successiva Circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3 aprile 2013, che ne definisce l'ambito di applicazione, sono i seguenti:

- ✓ *l'imposta sostitutiva si applica esclusivamente a rapporti di lavoro del settore privato;*
- ✓ *il dipendente interessato deve aver conseguito nell'anno 2012 un reddito da lavoro dipendente non superiore ad € 40.000,00 al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno alla stessa imposta sostitutiva;*
- ✓ *la "detassazione" potrà essere applicata per somme riferite alla "retribuzione di produttività" entro il massimale annuo di € 2.500,00.*

L'art. 2 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 prevede che le voci retributive detassabili erogate attraverso contratti territoriali/aziendali devono riferirsi:

- *ad indicatori produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione;*
o, in alternativa,
- *all'attivazione di minimo una misura in almeno 3 delle seguenti aree di intervento:*

- a) *ridefinizione di sistemi di orari e della loro distribuzione in un'ottica di flessibilità;*
- b) *introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie eccedenti le due settimane annuali;*
- c) *impiego di nuove tecnologie di tipo informatico compatibili con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori;*
- d) *interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze.*

La circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3 aprile 2013 prevede che le due nozioni di “retribuzione di produttività” possano coesistere all'interno del medesimo contratto collettivo di lavoro.

L'art. 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 introduce obblighi formali per i datori di lavoro e prevede un monitoraggio finalizzato “alla verifica di conformità degli accordi” alle disposizioni dello stesso decreto.

In particolare:

- *i contratti di secondo livello (aziendali e territoriali) devono essere depositati presso la D.T.L. competente entro 30 giorni dalla sottoscrizione e devono essere corredati da una “autodichiarazione di conformità” che ne attesti la conformità al D.P.C.M.;*
- *per i contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore del D.P.C.M., il termine di 30 giorni per il deposito decorre da tale data;*
- *“l'autodichiarazione di conformità” può essere ricompresa all'interno degli stessi contratti e non necessita di un separato atto.*
- *per i contratti già depositati presso le DTL, l'autodichiarazione potrà essere inviata anche tramite posta certificata e la data dell'invio sarà equiparata al deposito;*
- *in caso di accordi territoriali, l'invio nonché il deposito potrà essere effettuato da una delle associazioni firmatarie e non necessariamente anche dalle imprese che applicano l'accordo.*

Pubblichiamo, di seguito, il testo della Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15/2013.

Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013 – Prot. 37/0006009

Oggetto: Art. 1, comma 481, L. n. 228/2012 – Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro – D.P.C.M. 22 gennaio 2013.

L'art. 1, comma 481, della L. n. 228/2012 ha prorogato le *“misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro”* già previste in passato, rimandando ad un apposito D.P.C.M. l'indicazione delle modalità di attuazione dell'agevolazione. Tali modalità sono state definite con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (pubblicato in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013), al quale occorre dunque far riferimento per applicare correttamente l'agevolazione, finanziata con 950 milioni di euro per l'anno 2013, 400 milioni per l'anno 2014 e 200 milioni per il 2015.

Oggetto e misura dell'agevolazione

Nel limite delle risorse anzidette, il Decreto ha stabilito che le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività – la cui nozione sarà meglio declinata in seguito – sono soggette ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%.

L'erogazione di tali somme deve avvenire *“in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale (...) ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda”*. Tale formulazione risulta in parte diversa rispetto a quanto già previsto in relazione all'analogo strumento agevolativo nel 2012 dall'art. 26 del D.L. n. 98/2011 (conv. da L. n. 111/2011).

In particolare va evidenziato che il Decreto introduce il requisito secondo il quale i contratti collettivi in questione devono essere sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda. Sia il riferimento alle rappresentanze sindacali operanti *“in azienda”* (e non propriamente *“Rappresentanze Sindacali Aziendali”*), sia quello agli accordi interconfederali vigenti, fra i quali pertanto l'accordo del 23 luglio 1993 e successivi, lasciano inoltre intendere che il Legislatore voglia indicare tanto le RSA che le RSU.

Resta ferma la possibilità, per le aziende prive di rappresentanze sindacali in ambito aziendale, di sottoscrivere contratti con una o più associazioni dei lavoratori a livello territoriale.

In ogni caso, sia a livello territoriale che a livello aziendale, i contratti dovranno essere sottoscritti da associazioni dei lavoratori in possesso del grado di rappresentatività richiesto. Non potranno viceversa essere tenuti in considerazione, ai fini della applicabilità dell'agevolazione, eventuali contratti nazionali di categoria.

Secondo l'art. 1 del Decreto, inoltre:

- l'imposta sostitutiva trova applicazione con esclusivo riferimento al settore privato in relazione ai titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore nell'anno 2012 ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate, sempre nel 2012, alla analoga agevolazione prevista dall'art. 2 del D.L. n. 93/2008

(conv. da L. 126/2008);

- la retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'imposta sostitutiva non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso dell'anno 2013, ad euro 2.500 lordi;

- restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell'art. 2 del citato D.L. n. 93/2008, in materia di formazione del reddito ai fini fiscali e della determinazione della situazione economica equivalente, alla applicabilità della imposta sostitutiva da parte del sostituto d'imposta, all'accertamento, alla riscossione, alle sanzioni ed al contenzioso.

Su tali contenuti dell'art. 1 si rinvia a specifici chiarimenti che potranno essere forniti dall'Agenzia delle Entrate.

Retribuzione di produttività

L'art. 2 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 fornisce la definizione della *“retribuzione di produttività”* ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato. Il Decreto stabilisce anzitutto che *“per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione”*.

Trattasi pertanto di voci retributive separatamente valorizzate all'interno della contrattazione collettiva, suscettibili di variazione in relazione all'andamento dell'impresa. Più in particolare tali voci possono variare sulla base di indicatori quantitativi che vadano a remunerare un apporto lavorativo finalizzato ad un miglioramento della produttività in senso lato e quindi anche ad una *“efficientazione”* aziendale. Tali voci retributive possono infatti far riferimento alternativamente ad indicatori di produttività,

redditività, qualità, efficienza o innovazione e pertanto è sufficiente la previsione della correlazione ad uno solo di essi da parte della contrattazione collettiva per l'applicabilità dell'agevolazione. In ogni caso deve trattarsi di importi collegati ad indicatori quantitativi e che possono essere anche incerti nella loro corresponsione o nel loro ammontare.

A titolo puramente esemplificativo, tali voci possono essere collegate:

- all'andamento del fatturato;
- ad una maggior soddisfazione della clientela rilevabile dal numero dei clienti cui si dà riscontro;
- a minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;
- alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia (ad es. ROL);
- a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;
- a premi di rendimento o produttività (quali ad es. quelli che già fruiscono dello sgravio contributivo ai sensi dell'art. 1, comma 67, della L. n. 247/2007) ovvero a quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari sistemi orari adottati dall'azienda come: a ciclo continuo, sistemi di *“banca delle ore”*, indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
- ai ristorni ai soci delle cooperative nella misura in cui siano collegati ad un miglioramento della produttività come sopra specificato.

Qualora, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della produttività, gli accordi collettivi territoriali o aziendali prevedano, in particolare:

- modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda;
- modifiche orientate alla gestione di

turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. lavoro domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria e/o ad analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro, tali modifiche potranno comportare l'applicazione dell'agevolazione sulle corrispondenti quote orarie ed eventuali maggiorazioni, agevolazione cumulabile con quella riconosciuta sui premi di produttività. In via alternativa il Decreto introduce una ulteriore definizione di retribuzione di produttività, intendendo per essa le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di seguito elencate:

a) ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione;

b) introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;

c) adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, nel rispetto dell'art. 4 della L. n. 300/1970, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;

d) attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica, nel rispetto dell'art. 13 della L. n. 300/1970.

In sostanza, in questa seconda ipotesi, il Decreto prevede l'applicabilità dell'agevolazione qualora si dia esecuzione a contratti collettivi che prevedano congiuntamente l'introduzione di almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di cui alle lett. a), b), c), e d). Tali interventi migliorativi possono dunque consistere, anche in tal caso a titolo puramente esemplificativo, nell'introduzione di turnazioni orarie che consentano un più efficiente utilizzo delle strutture produttive, unitamente alla distribuzione delle ferie che consenta un utilizzo continuativo delle stesse strutture, nonché in una più ampia fungibilità di mansioni tale da consentire un impiego più flessibile del personale.

Va peraltro evidenziato che le due nozioni di *"retribuzione di produttività"* possono coesistere all'interno del medesimo contratto collettivo e pertanto appare possibile dare esecuzione ad entrambe le fattispecie, pur sempre però nel rispetto di tutte le condizioni previste dal Decreto in ordine all'applicabilità dell'agevolazione. A titolo puramente esemplificativo, pertanto, sarà possibile prevedere l'erogazione di voci retributive per un importo di euro 1.500 in esecuzione della prima nozione di *"retribuzione di produttività"* e di euro 1.000 in esecuzione della seconda (restando pertanto fermo il limite complessivo di euro 2.500 lordi). In quest'ultimo caso permane ovviamente l'obbligo di dare esecuzione ad almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di cui alle citate lett. a), b), c), e d),

altrimenti non si potrebbe considerare pienamente realizzata la seconda nozione di “retribuzione di produttività” prevista dal decreto.

In ogni caso va osservato che la rispondenza delle voci retributive introdotte alle finalità volute dal Legislatore rappresenta un elemento di esclusiva valutazione da parte della contrattazione collettiva, cosicché l’agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti.

Procedimento e monitoraggio

L’art. 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 introduce alcune disposizioni di carattere procedurale finalizzate sia al monitoraggio “dello sviluppo delle misure” in esame, sia la “verifica di conformità degli accordi” alle disposizioni dello stesso Decreto.

È dunque previsto che i datori di lavoro siano tenuti a “depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell’accordo depositato alle disposizioni del presente decreto”.

Sul punto va anzitutto chiarito che, per i contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore del D.P.C.M., il termine di 30 giorni per il deposito dei contratti non può che decorrere da tale data.

In ogni caso l’agevolazione non potrà applicarsi per il periodo anteriore alla data di sottoscrizione del contratto collettivo al quale è data esecuzione (per un contratto sottoscritto pertanto il 1° febbraio sarà possibile applicare l’agevolazione solo a partire da tale mese, senza possibilità di far “retroagire” l’efficacia delle previsioni collettive). Ciò evidentemente non vale in relazione alla corresponsione di voci retributive corrisposte solo al termine di un periodo

annuale (ad es. corresponsione di premi di produttività sulla base delle risultanze circa il realizzarsi di obiettivi su base annua). Inoltre, per i contratti sottoscritti in vigenza della previgente disciplina che prevedano l’erogazione di una “retribuzione di produttività” coincidente con una o entrambe le nozioni contenute del D.P.C.M., sarà possibile l’applicazione dell’agevolazione sin dal 1° gennaio del corrente anno; in tal caso la “autodichiarazione” – di seguito indicata – sarà evidentemente volta a confermare la corrispondenza dei contenuti del contratto con le condizioni stabilite dal decreto.

Quanto alla “autodichiarazione di conformità” da allegare ai contratti depositati, anche al fine di una maggior semplificazione delle procedure, si ritiene che la stessa possa essere ricompresa all’interno degli stessi contratti e non necessariamente in un separato atto.

Per i contratti già depositati presso le Direzioni territoriali del lavoro a qualsiasi titolo sarà sufficiente che l’autodichiarazione indichi gli estremi di tali contratti, senza necessità di un nuovo deposito. L’autodichiarazione potrà essere inviata alla DTL anche tramite posta certificata e la data dell’invio sarà equiparata al deposito. Da ultimo si precisa che, nel caso di accordi territoriali, l’invio nonché il deposito (da effettuarsi, in caso di accordi regionali, presso la DTL capoluogo di regione) potrà essere effettuato da una delle associazioni firmatarie e non necessariamente anche dalle imprese che applicano l’accordo.

*Il Direttore Generale
Paolo Pennesi*



Sgravi contributivi per incentivazione contrattazione di secondo livello

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 79 del 4 aprile 2013 il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 27 dicembre 2012 che determina, per l'anno 2012, la misura massima percentuale della retribuzione di secondo livello oggetto dello sgravio contributivo per i datori di lavoro.

Con riferimento all'anno 2012, nei limiti delle disponibilità delle risorse stanziare pari a 650 milioni di euro, è concesso ai datori di lavoro uno sgravio contributivo sulla quota rappresentata dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali a titolo di "retribuzione di produttività", pari al 2,25% della retribuzione contrattuale percepita.

Per usufruire di tale sgravio contributivo, i datori di lavoro, devono inoltrare, esclusivamente per via telematica, apposita domanda all'INPS.

La domanda dovrà contenere:

- a) i dati identificativi dell'azienda;*
- b) la data di sottoscrizione del contratto aziendale, territoriale, ovvero di secondo livello;*
- c) la data di avvenuto deposito del contratto di cui alla lettera b) presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro;*
- d) l'indicazione dell'Ente previdenziale al quale sono versati i contributi pensionistici.*



Assegnazione contributi scuole paritarie

MIUR – Decreto Direttoriale 12 marzo 2013, n. 3

IL DIRETTORE GENERALE

DECRETA

Omissis.

RITENUTO OPPORTUNO procedere alla ripartizione dello stanziamento del capitolo 1477 “Contributi alle scuole paritarie comprese quelle della Valle D’Aosta” sulla base degli stessi criteri di riparto delle somme dell’esercizio finanziario 2012;

Art. 1

E’ disposta l’assegnazione delle risorse finanziarie, in termini di competenza e cassa, ai sotto elencati Uffici scolastici regionali per le somme a fianco di ciascuno indicate e relative al capitolo 1477 “Contributi alle scuole paritarie comprese quelle della Valle D’Aosta”:

Lombardia	€ 66.327.703,00
Piemonte	€ 17.647.605,00
Liguria	€ 7.933.641,00
Veneto	€ 32.966.867,00
Emilia Romagna	€ 20.810.264,00
Friuli Venezia Giulia	€ 5.154.028,00
Toscana	€ 11.538.115,00
Umbria	€ 1.813.369,00
Lazio	€ 31.653.440,00
Marche	€ 484.343,00
Molise	€ 3.223.748,00
Abruzzo	€ 3.223.748,00
Puglia	€ 12.399.486,00
Campania	€ 38.329.758,00
Basilicata	€ 1.072.510,00
Calabria	€ 6.470.733,00
Sardegna	€ 4.971.356,00
Sicilia	€ 9.878.376,00
TOTALE	€ 275.611.096,00

Art. 2

I Direttori Generali degli Uffici Scolastici regionali provvederanno all’erogazione dei contributi alle scuole paritarie secondo i criteri definiti dal D.M. 46/2013, sulla base delle assegnazioni delle risorse finanziarie sopra riportate, utilizzando la

procedura prevista dalla Legge 17 agosto 1960, n. 908.

IL DIRETTORE GENERALE
Carmela Palumbo

ARCHIVIO AGIDAE

NUOVE ISCRIZIONI

Istituti e Aderenti

Istituto Benedetto XV
Ist. Canossiano
Casa Charitas
Management Corporate Consulting srl
C.R.C. srl
Convivio srl
Casa Famiglia Spirito Santo
Scuola Primaria Paritaria Carolina Beltrami
Scuola Aldobrandini
Scuola dell'Infanzia S. Maria della Luce
Ist. Suore Beata Vergine Maria
Associazione Centro Astalli

Economi

Liberale Pontini

Consulenti

Studio Dott.ssa Maria Calabrese
Studio Paranzino srl

DISDETTE ISCRIZIONE

Istituti e Aderenti

Piccola Casa S. Giuseppe
Ist. Maria Assunta
Ist. Orsoline Missionarie S. Cuore
Scuola dell'Infanzia Paritaria R. Gattorno
Seminario Vescovile Giovanni XXIII
Associazione Carmelo Teresiano Italiano
Villa Cabrini
Casa Famiglia Figlie del Crocifisso
Scuola dell'Infanzia S. A. Gianelli
Ist. Pio XII – Coop. Sociale N. Rusca Onlus
Ist. S. Francesco d'Assisi
Fondazione Difesa dei Fanciulli
Scuola Paritaria S. Cuore
Ist. Maria de' Gori
Scuola Suore Sacramentine di Bergamo
Pensionato Universitario Lanteri
Ist. S. Benedetto
Coop. Scuole Bertolini

Economi

Ec. Gen. Domenicane Missionarie S. Sisto
Sr. Guglielmina Rambaldini

CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

GIORNI	SEDI	ORARIO	PERSONE DISPONIBILI
Lunedì	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	15.30 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Martedì	AGIDAE – Bari Tel. 06/85457180	16.00 – 18.00	Sr. Mimma Scalera
Mercoledì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	P. Francesco Ciccimarra
	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	09.30 – 12.00	Sr. Albina Bertone
Giovedì	AGIDAE – Milano Tel. 02/48102304	09.00 – 12.00	Sr. Giusy Tirloni
	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Venerdì	AGIDAE – Milano Tel. 02/48102304	14.30 – 18.00	Sr. Emanuela Brambilla
	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	15.30 – 18.00	Sr. Albina Bertone

SEDI	PERSONE DISPONIBILI	TELEFONO	FAX	E-MAIL
Bari	Sr. Mimma Scalera	06/85457180 – 339/6225833	06/85457181	mscalera@agidae.it
Brescia	M. Maria Bar	030/2005569	030/2005569	mbar@agidae.it
Chieti	Sr. Maria Annunciata Vai	0871/65719	0871/63313	mavai@agidae.it
Mestre	Dr. Giampietro Pettenon	041/5498300	041/5498301	gpettenon@agidae.it
Milano	Sr. Franca Chemel	02/876247	02/8052413	fchemel@agidae.it
	Sr. Emanuela Brambilla	02/58345224	02/58306174	ebrambilla@agidae.it
Padova	Sr. Daniela Gallo	338/4802854	049/850617	dgallo@agidae.it
Roma	Sr. Donatella Zordan	333/9656395	06/80662610	dzordan@agidae.it

CONSULENZA IN AGIDAE	GIORNO	ORARIO	PERSONE DISPONIBILI
Paghe e pensioni	Lunedì	14.30 – 17.30	Ettore Ferraro
Assicurativa	Mercoledì	14.30 – 17.30	Janua Broker srl
Fiscale	Giovedì	14.30 – 17.30	Paolo Saraceno
Progetti formativi	Dal Lunedì al Venerdì	09.00 – 16.00	Martina Bacigalupi
Legale	Venerdì	14.30 – 17.30	Armando Montemarano

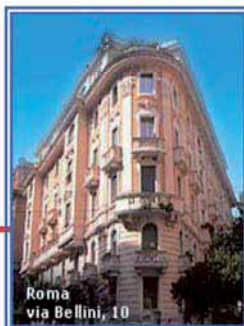
CERTIFICAZIONE DI QUALITA'

Martedì e Giovedì	10.00 – 16.00	Giorgio Capoccia – <i>Direttore AGI/QUALITAS</i>
-------------------	---------------	--



AGIDAE LABOR:

Lo sviluppo delle professionalità
negli Istituti religiosi



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



AGIQUALITAS:

Il nuovo valore aggiunto
delle Certificazioni di Qualità

Agiqualitas srl
Via V. Bellini 10
00198 Roma
segreteria@agiqualitas.it
www.agiqualitas.it
Tel.: 06/8504570301
Fax: 06/85.457.311



SGQ N. 085° A
MEMBRO DEGLI ACCORDI DI MUTUO
RICONOSCIMENTO EA, IAF E ILAC
SIGNATORY OF EA, IAF AND ILAC MUTUAL
RECOGNITION AGREEMENTS

AGIDAE ASSOCIAZIONE
GESTORI
ISTITUTI
DIPENDENTI
AUTORITÀ
ECCLESIASTICA