

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. 4
Luglio | Agosto 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 CONFSAL,
 - 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** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

ATTIVITA' SINDACALE



- 7** Commissione di Contratto AGIDAE-SCUOLA
Protocollo di Intesa 24/07/2013

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI



- 10** Calendario delle festività e degli esami per l'anno 2013/2014

- 14** Costituzione Gruppo di lavoro parità scolastica

OSSERVATORIO



- 17** Regime fiscale agevolato sulla retribuzione di produttività

ARTICOLI



- 19** Il nuovo decreto sul lavoro
Emanuele Montemarano

- 28** Dalla cultura dell'adempimento alla cultura della sicurezza per il controllo del rischio imprenditoriale
Salvatore Buffo

INSERTO



- 23** Gestire i servizi alla persona in tempo di crisi

SENTENZE UTILI



- 32** La rappresentanza sindacale in azienda
Sentenza Corte Costituzionale n. 231/2013
Ida Bonifati

DICONO DI NOI



- 40** Assisi 2013
Il Campus estivo AGIDAE per la formazione continua

CONVENZIONI



- 45** Convenzione assicurativa Associati AGIDAE
P. Francesco Ciccimarra



In questa fase storica, caratterizzata da una grande e ormai duratura depressione economica, i gestori avvertono un senso di penetrante smarrimento circa il futuro delle proprie attività, un disagio quasi epidermico sulle decisioni da assumere nella riorganizzazione delle opere, tanto più accentuato dal fatto che non hanno punti di riferimento cui appigliarsi per reimpostare una strategia gestionale in grado di resistere alle difficoltà incombenti, in attesa che qualche segnale di speranza si profili all'orizzonte.

E' chiaro che il mondo AGIDAE si sente perfettamente inserito nel contesto sociale, all'interno del quale si evidenziano con sempre maggiori preoccupazioni fenomeni che non lasciano intravedere nel breve periodo squarci di luce: migliaia le aziende costrette a chiudere, decine di migliaia i lavoratori che si ritrovano senza lavoro con l'angosciante problema della sopravvivenza, il settore creditizio che pare del tutto insensibile ad un'opera di supporto della crisi economica, attento, questo sì, ad assicurare con inflessibile rigore le rendite dei propri patrimoni.

Non è difficile cogliere nel Paese un senso di rassegnazione, di stanchezza, finanche di paura del futuro, quasi che stiano venendo meno le ultime energie disponibili prima della disfatta. E in tale situazione non può non essere sottolineato, purtroppo, il ruolo di un Governo letteralmente balbettante, indeciso, incapace di

assumere provvedimenti forti come il momento esige. Si fa fatica a trovare traccia di provvedimenti significativi assunti dai vari ministeri nei diversi settori della vita produttiva: il lavoro, il fisco, lo sviluppo, ecc.; spesso si tratta di annunci, di rinvii, di progetti, talvolta condizionati ad accordi politico-programmatici che sottendono altre finalità. Tutto appare calibrato all'esigenza di ridurre il debito pubblico, che, invece, inesorabilmente aumenta per l'incapacità del Governo di ridurre drasticamente la spesa pubblica con misure oggettivamente adeguate allo scopo. Invece, su questo terreno nulla accade; anzi, si assiste allibiti ad atti e nomine che vanno esattamente in senso contrario in spregio ad un senso di pubblica decenza e di rispetto per la moltitudine di coloro che in questa crisi sopportano l'umiliazione alla propria dignità umana e familiare.

Il Protocollo d'intesa. *In questo scenario poco entusiasmante, consapevole della gravità della situazione delle scuole cattoliche derivante anche dai ritardi del pagamento dei contributi da parte dello Stato oltre che dall'aumento complessivo dei costi di gestione e dalla contestuale diminuzione delle entrate, l'AGIDAE ha sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, un **PROTOCOLLO D'INTESA** (24 luglio 2013) estremamente importante per tutte le scuole associate, finalizzato fondamentalmente a:*

- a) assicurare e garantire i diritti acquisiti dei lavoratori dipendenti;*
- b) riconoscere una **retribuzione ridotta rispetto alle previsioni tabellari**, fino ad un massimo del 18%, **per i nuovi assunti** a partire dal 1° settembre 2013 e fino al termine dell'anno scolastico; una retribuzione comunque in linea con altri CCNL vigenti nel settore scuola;*
- c) ripristinare i CO.CO.PRO. (contratti di collaborazione a progetto), sussistendone i requisiti, per le attività extracurricolari;*
- d) riaprire il discorso sull'apprendistato a seguito della più recente normativa in materia.*

*Lo scopo di tale Accordo appare evidente: fare in modo di consentire, per quanto possibile, **una riduzione dei costi di gestione**, al fine di assicurare la prosecuzione dell'attività scolastica e il mantenimento di migliaia di posti di lavoro. Auspichiamo che gli istituti, con il supporto dei rispettivi consulenti, ne abbiano potuto trarre beneficio nella fase di avvio del nuovo anno scolastico.*

I Contratti di solidarietà difensivi. *Mai come in queste circostanze difficili il CdS si sta rivelando in tutta la sua efficacia. Previsto dalla legge n. 236 del 1993, successivamente assunto con specifico Accordo tra l'AGIDAE e le OO.SS. stipulanti il CCNL, il contratto di solidarietà difensivo consente una riduzione del costo del lavoro fino al 25% del suo complessivo ammontare, che, come è noto, spesso supera il 60-70 per*

*cento dei costi complessivi dell'attività. Si tratta di uno strumento straordinario, che non può prolungarsi oltre un triennio, ma che si pone come alternativa alla chiusura dell'attività per sopraggiunta insostenibilità dei costi di gestione. E mentre la crisi economica continua a mordere mettendo a rischio la sopravvivenza di istituzioni e attività con conseguente perdita dei posti di lavoro, il CdS rappresenta una **inderogabile opportunità**, che da un lato salvaguarda totalmente le coperture previdenziali dei lavoratori, e dall'altro apre spazi per riorganizzare con maggiore efficacia ed efficienza le opere gestite. Trattandosi di interventi che incidono sui diritti e sui doveri dei lavoratori, il ruolo delle OO.SS., oltre che dell'AGIDAE, appare insostituibile. L'esperienza dimostra, tuttavia, che non è mai venuta meno la condivisione delle parti sociali tutte le volte che in gioco vi erano i posti di lavoro.*

La formazione continua. *L'estate lascia dietro di sé il ricordo di **Assisi 2013**, il **CAMPUS ESTIVO** ormai entrato nella vita associativa AGIDAE come esigenza stabile di incontro, condivisione, studio, aggiornamento, distensione. Quest'anno, in particolare, la partecipazione ha oltrepassato i limiti numerici precedenti: oltre 150 i partecipanti suddivisi in tre Corsi paralleli: Amministrazione e gestione, Coordinamento didattico, Total Quality Management. Si è trattato di un'esperienza oltremodo proficua sotto il profilo dell'aggiornamento nei settori di riferimento (quest'anno, per la prima volta, un Corso per Coordinatori didattici seguito da oltre 60 persone), ma anche di un'occasione di conoscenza e d'interscambio di esperienze che hanno arricchito le giornate, anche faticose, di formazione continua, che rappresenta senza dubbio una necessità irrinunciabile per seguire con professionalità l'evoluzione e la complessità dei processi che si riflettono sulle problematiche educative, sociali, economiche, gestionali della società contemporanea nella quale la Chiesa si ritrova ad annunciare il Vangelo con la sua testimonianza e il suo servizio.*



Commissione di Contratto AGIDAE-SCUOLA Protocollo di Intesa 24/07/2013

L'AGIDAE ha presentato alle OO.SS. FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS Conf. SAL e SINASCA in data 9 luglio 2013 la **formale dichiarazione dello stato di crisi** delle istituzioni scolastiche paritarie ed educative aderenti all'Associazione.

In particolare l'AGIDAE ha evidenziato lo stato di forte sofferenza delle istituzioni scolastiche ed educative che negli ultimi anni ha fatto registrare un notevole ridimensionamento sia in valore percentuale che in termini assoluti.

Tutto ciò ha comportato la riduzione di classi e sezioni, la chiusura di istituti e plessi scolastici, le cessioni di aziende e di rami d'azienda, la trasformazione delle condizioni contrattuali collettive ed individuali, con pesanti ricadute sui livelli occupazionali e sui diritti dei lavoratori.

La crisi, dopo aver investito tutti i settori produttivi, ha ora raggiunto anche quelli inerenti i servizi alla persona. Le famiglie, sempre più toccate dalla riduzione dei redditi a seguito della recessione economica, nel tentativo di far fronte alle crescenti difficoltà economiche, hanno drasticamente ridotto i consumi e le spese. Tale fenomeno ha coinvolto anche le spese riguardanti l'istruzione, la formazione e l'educazione dei figli.

Nelle istituzioni aderenti all'Associazione AGIDAE il fenomeno si è declinato in particolare:

- con un significativo calo generalizzato dell'utenza, con maggior accentuazione per quella riguardante le scuole dell'infanzia e le secondarie di II grado; tutto questo ha determinato una chiusura di classi e sezioni e operazioni di dismissioni delle attività con gravi ricadute sul versante occupazionale.

- Contestualmente si registra sempre più un considerevole aumento delle insolvenze nel pagamento delle rette da parte delle famiglie, che produce ulteriori effetti negativi sulla tenuta dei bilanci degli istituti, implementando la loro passività.

Inoltre le istituzioni scolastiche paritarie, all'interno di questo quadro, soffrono dell'ulteriore disagio legato al ritardo dell'Amministrazione Pubblica nell'erogazione dei contributi ministeriali dovuti per legge, con particolare riferimento alla scuola dell'infanzia e primaria ex parificata.

Nel corso degli ultimi anni, l'AGIDAE e le OO.SS. per arginare una simile deriva, hanno dovuto far ricorso con sempre maggiore frequenza agli **ammortizzatori sociali in deroga e ai Contratti di Solidarietà Difensivi di tipo B**.

L'utilizzo dei suddetti strumenti ha scongiurato il licenziamento collettivo di un consistente numero di personale dipendente, consentendo il mantenimento dei livelli occupazionali, il sostegno al reddito e la permanenza delle istituzioni scolastiche ed educative sul territorio. Ciò nonostante non è stato possibile evitare licenziamenti collettivi a seguito di chiusura o riduzione dell'attività degli istituti scolastici.

Va inoltre tenuto presente che il personale eccedentario ha, per ragioni di contesto, scarse opportunità di ricollocazione in ambito scolastico o in altri ambiti lavorativi.

Al momento non si intravedono segnali di ripartenza nell'economia del Paese e, comunque, laddove si colgono piccolissimi segni positivi, è prevedibile che la situazione non possa recuperare un andamento positivo a breve scadenza.

Gli ultimi interventi del Governo previsti nel D.L. n. 76/2013, sebbene intervengano con misure straordinarie per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile e sulla coesione sociale, rimangono carenti sul versante del sostegno al reddito e sull'estensione universalistica degli ammortizzatori sociali. Il rifinanziamento della Cassa Integrazione in Deroga rappresenta solo uno strumento provvisorio e perciò limitato nel tempo.

Per quanto sopra

Le OO.SS. e la stessa AGIDAE ritengono non più rinviabile un riordino complessivo degli ammortizzatori sociali in senso universale in quanto unica soluzione per traghettare aziende e lavoratori fuori dalla crisi.

Per le ragioni su esposte e soprattutto per evitare che da parte delle istituzioni scolastiche aderenti all'AGIDAE, spesso emanazioni di enti ecclesiastici, ci sia una migrazione dal CCNL AGIDAE verso altre tipologie contrattuali che potrebbero confliggere con la natura stessa delle istituzioni medesime in merito al rispetto dei principi di giustizia sociale, le Parti convenute ritengono di mantenere attivo il confronto per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

*L'attuale CCNL AGIDAE 2010/2012, pertanto, mantiene la sua efficacia normativa ed economica in attesa di rinnovo. Contestualmente le Parti ritengono opportuno introdurre **provvisoriamente** alcuni interventi per **favorire nuove assunzioni** nel rispetto della Legge e delle previsioni legislative recentemente proposte dal Governo per l'occupazione.*

A tal fine, le Parti concordano:

- 1) fermo restando l'applicazione integrale del CCNL AGIDAE 2010-2012, introdurre, a partire dal 01/09/2013 e per l'anno scolastico 2013/2014, **per i nuovi assunti che preveda una riduzione massima del 18% della retribuzione tabellare.**

- 2) Riformulare i CONTRATTI DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE per l'area del personale ausiliario tecnico-amministrativo, in applicazione di quanto disposto dall'allegato 4 del CCNL AGIDAE 2010-2012, in coerenza con quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e successive modifiche ed integrazioni, per consentire il rilancio dell'occupazione soprattutto giovanile.
- 3) Procedere, sulla base di specifico accordo, alla Regolamentazione dei contratti a progetto (CO.CO.PRO.) nel settore scuola per tutte le attività extra-curricolari.
- 4) Estendere di ulteriori 24 mesi la durata del contratto a tempo determinato per i docenti non abilitati secondo quanto disposto dall'art. 23.1, lett. A) punto 1, comma 2 del vigente CCNL AGIDAE, per fine di consentirne la permanenza in servizio e garantire la continuità didattica, in attesa della definitiva attuazione dei tirocini formativi legati all'abilitazione all'insegnamento per il personale docente della scuola.
- 5) Allo scopo di favorire una più qualificata competenza nel coordinamento didattico, la durata dell'incarico a tempo determinato conferito annualmente al personale docente già in forza all'istituto a tempo indeterminato, è prolungato di ulteriori 24 mesi (cfr. art. 39, comma 4). Analogamente sono prolungati di ulteriori 24 mesi i rinnovi degli incarichi annuali ai coordinatori di nuova assunzione (art. 23.1 lett. A).
- 6) Fare in modo che le agevolazioni in materia di assunzione e gestione dei rapporti di lavoro, ivi compreso il ricorso agli ammortizzatori sociali in deroga, siano rese proficuamente attuabili per i gestori e i lavoratori degli istituti aderenti all'AGIDAE.
- 7) Recepire, con apposito accordo e in quanto compatibili i contenuti dell'Accordo Confindustria – CGIL CISL UIL in tema di rappresentanza dei lavoratori.
- 8) Nell'ipotesi di interventi normativi e legislativi in materia di mercato del lavoro, le Parti si incontreranno per valutarne l'applicazione e la coerenza con il presente accordo.

Roma, 24 luglio 2013

Letto, approvato e sottoscritto

AGIDAE FLC CGIL CISL SCUOLA UIL SCUOLA SNALS CONFSAI SINASCA



Calendario delle festività e degli esami per l'anno 2013/2014

MIUR - Ordinanza n. 696/2013

Roma, 8 agosto 2013

Il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

VISTO l'art. 138 del Decreto Legislativo 31 marzo 1998, n. 112, che delega alle Regioni la determinazione del calendario scolastico;

RITENUTO che, ferma restando la delega sopra richiamata, è propria del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca la competenza relativa:

- alla determinazione, per l'intero territorio nazionale, della data della prova scritta, a carattere nazionale, compresa nell'esame di Stato conclusivo del primo ciclo di istruzione (prova di cui all'art. 11, comma 4-ter del Decreto Legislativo 19 febbraio 2004, n. 59);
- alla determinazione, per l'intero territorio nazionale, della data di inizio (prima prova) dell'esame di Stato conclusivo dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore;
- alla determinazione del calendario delle festività a rilevanza nazionale;

VISTO l'art. 74, comma 2, del Decreto Legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e successive modificazioni, per il quale "Le attività didattiche, comprensive anche degli scrutini e degli esami, e quelle di aggiornamento, si svolgono nel periodo compreso tra il 1° settembre ed il 30 giugno con eventuale conclusione nel mese di luglio degli esami di maturità";

VISTA l'Ordinanza Ministeriale 1° agosto 2012, n. 68 (Calendario delle festività e degli esami per l'anno 2012/2013);

VISTO l'art. 184, commi 2 e 3, del Decreto Legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e successive modificazioni, per i quali "L'esame di licenza media si sostiene in un'unica sessione con possibilità di prove suppletive per i candidati assenti per gravi e comprovati motivi.

Le prove suppletive devono concludersi prima dell'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo”;

VISTO l'articolo 7, comma 2, dell'Ordinanza Ministeriale 29 luglio 1997, n. 455 (“Educazione in età adulta - Istruzione e formazione”), per il quale “Le prove d'esame, per coloro per i quali è previsto all'interno del patto formativo il conseguimento del titolo di licenza media, vengono predisposte al termine delle attività, anche in periodi non coincidenti con quelli dei corsi ordinari in relazione a specifici progetti finalizzati”;

VISTO il Decreto-Legge 13 agosto 2011, n.138, convertito con modificazioni dalla Legge n. 148/2011, il quale prevede all'art. 1, comma 24, alcune disposizioni sulle celebrazioni e le festività, concernenti anche la determinazione annuale delle date delle festività dei Santi Patroni;

CONSIDERATO che le disposizioni sulle celebrazioni e le festività di cui al citato art. 1, comma 24, del Decreto-Legge n. 138/2011, convertito con modificazioni dalla Legge n. 148/2011, sono attuate con apposito D.P.C.M.;

ATTESO che il D.P.C.M. di cui trattasi non risulta ancora emanato;

RITENUTO, pertanto, che fino all'emanazione del D.P.C.M., sono confermate le date delle festività dei Santi Patroni determinate secondo la normativa precedente all'articolo 1, comma 24, del Decreto-Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni dalla Legge n. 148/2011;

VISTO il D.P.R. 29 ottobre 2012, n. 263, Regolamento recante norme generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo didattico dei Centri d'istruzione per gli adulti, ivi compresi i corsi serali, a norma dell'articolo 64, comma 4, del Decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133;

TENUTO CONTO che la C.M. n. 10 del 21 marzo 2013 ha precisato che i C.P.I.A. verranno attivati dall'a.s. 2014/2015, in quanto la tardiva pubblicazione del D.P.R. 29 ottobre 2012, n. 263 non ha consentito alle Regioni di programmare, nell'ambito della definizione della rete scolastica e dell'offerta formativa, l'attivazione dei C.P.I.A. e che, pertanto, per l'a.s. 2013/2014 rimangono in vigore le disposizioni fin qui emanate;

TENUTO CONTO che, allo stato attuale, il Consiglio Nazionale della Pubblica Istruzione non può rendere il prescritto parere, in quanto il regime di proroga, ai sensi dell'art. 14 del Decreto-Legge n. 216 del 29 dicembre 2011, convertito nella Legge n. 14 del 24 febbraio 2012, è cessato alla data del 31 dicembre 2012;

ATTESA l'esigenza di procedere agli adempimenti sopra menzionati per l'anno scolastico 2013/2014.

ORDINA

Art. 1 - La prova scritta, a carattere nazionale, nell'ambito dell'esame di Stato conclusivo del primo ciclo di istruzione si svolge, per l'anno scolastico 2013/2014, per l'intero territorio nazionale ed in sessione ordinaria il giorno **19 giugno 2014** con inizio alle ore 8.30; in prima e seconda sessione suppletiva potrà essere espletata il giorno 25 giugno 2014 e il giorno 2 settembre 2014 con inizio alle ore 8.30.

Art. 2 - L'esame di Stato conclusivo del primo ciclo di istruzione per gli studenti iscritti e frequentanti i Centri per l'istruzione degli adulti (Centri Territoriali Permanenti) si effettua in via ordinaria al termine dell'anno scolastico con esonero dalla somministrazione della prova nazionale da parte dell'INVALSI. Può essere effettuato, altresì, in una o più sessioni speciali nel corso dell'anno scolastico nei confronti degli studenti per i quali i Centri abbiano accertato il possesso di un livello adeguato di crediti formativi. L'individuazione delle date nelle quali tenere tali sessioni speciali di esame è rimessa alle determinazioni organizzative dei singoli Centri.

Art. 3 - L'esame di Stato conclusivo dei corsi di studio di istruzione secondaria di secondo grado per l'anno scolastico 2013-2014 ha inizio, per l'intero territorio nazionale, con la prima prova scritta, il giorno **18 giugno 2014** alle ore 8.30.

La prima prova scritta suppletiva verrà svolta il giorno 1 luglio 2014 alle ore 8.30.

Art. 4 - Il calendario delle festività, in conformità alle disposizioni vigenti, relative all'anno scolastico, 2013-2014 è il seguente:

tutte le domeniche;

il 1° novembre, festa di tutti i Santi;

l'8 dicembre, Immacolata Concezione;

il 25 dicembre, Natale;

il 26 dicembre;

il 1° gennaio, Capodanno;

il 6 gennaio, Epifania;

il giorno di lunedì dopo Pasqua;

il 25 aprile, Anniversario della Liberazione;

il 1° maggio, festa del Lavoro;

il 2 giugno, festa nazionale della Repubblica;

la festa del Santo Patrono.

La presente ordinanza sarà inviata alla Corte dei Conti per la registrazione.

IL MINISTRO
MARIA CHIARA CARROZZA

CALENDARI SCOLASTICI REGIONALI A.S. 2013/2014

L'inizio e il termine delle lezioni, nonché le ulteriori sospensioni sono determinate dalle singole Regioni, secondo il prospetto specificato:

REGIONI	INIZIO LEZIONI	TERMINE LEZIONI	FESTIVITA' NATALIZIE	FESTIVITA' PASQUALI	VARIE
Abruzzo	12/09/2013	11/06/2014 [*]	23/12/13-06/01/14	17/04/14-26/04/14	02/11/13
Basilicata	12/09/2013	11/06/2014 ^{**}	23/12/13-06/01/14	17/04/14-26/04/14	02/11/13; 3 e 4/3/14
Calabria	16/09/2013	11/06/2014 [*]	23/12/13-06/01/14	16/04/14-22/04/14	02/11/13; 26/04/14
Campania	16/09/2013	07/06/2014 [*]	23/12/13-06/01/14	17/04/14-22/04/14	02/11/13; 04/03/14
Emilia R.	16/09/2013	07/06/2014 [*]	23/12/13-06/01/14	17/04/14-22/04/14	02/11/13
Friuli V. G.	12/09/2013	11/07/2014 ^{**}	23/12/13-06/01/14	17/04/14-22/04/14	02/11/13; dal 3 al 5/03/14; 26/04/14
Lazio	11/09/2013 [†]	07/06/2014 ^{**}	23/12/13-06/01/14	17/04/14-22/04/14	02/11/13; 26/04/14; 2 e 3/05/14
Liguria	16/09/2013	11/06/2014 [*]	23/12/13-06/01/14	17/04/14-19/04/14	02/11/13
Lombardia	12/09/2013 [§]	07/06/2014 [*]	23/12/13-06/01/14	17/04/14-22/04/14	02/11/13; 3 e 4/3/14
Marche	12/09/2013	07/06/2014 [*]	23/12/13-06/01/14	17/04/14-22/04/14	02/11/13; 26/4/14
Molise	10/09/2013	11/06/2014 ^{**}	23/12/13-06/01/14	17/04/14-22/04/14	02/11/13
Piemonte	10/09/2013	07/06/2014 ^{***}	23/12/13-06/01/14	18/04/14-26/04/14	02/11/13; 3 e 4/3/14
Puglia	17/09/2013	09/06/2014 ^{**}	23/12/13-06/01/14	17/04/14-22/04/14	02/11/13; 26/04/14
Sardegna	16/09/2013	16/06/2014 ^{**}	23/12/13-06/01/14	17/04/14-22/04/14	02/11/13 04/03/14; 28/04/14
Sicilia	16/09/2013	10/06/2014 [*]	23/12/13-06/01/14	17/04/14-22/04/14	02/11/13; 26/04/14; 2 e 3/05/14
Toscana	11/09/2013	07/06/2014 [*]	23/12/13-06/01/14	17/04/14-22/04/14	02/11/13; 26/04/14; 2 e 3/05/14
Umbria	11/09/2013	07/06/2014 [*]	23/12/13-06/01/14	17/04/14-26/04/14	02/11/13
Veneto	12/09/2013	07/06/2014 [*]	23/12/13-06/01/14	17/04/14-19/04/14	02/11/13; dal 3 al 5/03/14; 26/04/14
Valle d'Aosta	12/09/2013	14/06/2014 ^{**}	23/12/13-06/01/14	18/04/14-26/04/14	02/11/13; dal 30/01 all'1/2/14; dal 3 all'8/03/14
Prov. Bolzano	05/09/2013	13/06/2014 ^{****}	24/12/13-06/01/14	17/04/14-22/04/14	dal 28/10/13 al 3/11/13; dal 3 all'8/03/14; 26/04/14; 2 e 3/05/14
Prov. Trento	11/09/2013 [#]	11/06/2014 [*]	21/12/13-06/01/14	17/04/14-26/04/14	02/11/13; 3 e 4/03/14

^{*} Per la scuola dell'infanzia il termine delle attività educative è fissato al 30/06/2014.

^{**} Per la scuola dell'infanzia il termine delle attività educative è fissato al 28/06/2014.

^{***} Per la scuola dell'infanzia il termine delle attività educative è fissato al 27/06/2014.

[^] 13/06/2014 per le scuole nelle quali le lezioni sono articolate su 5 giorni settimanali.

[†] 12 settembre per le scuole dell'infanzia.

[§] 5 settembre per le scuole d'infanzia.

[#] 2 settembre per le scuole d'infanzia.

^{****} 14 giugno per le scuole con 6 giorni di lezione a settimana.



Costituzione Gruppo di lavoro parità scolastica

MIUR – Decreto Ministeriale n. 19

Roma, 25 luglio 2013

IL MINISTRO

VISTA la legge 28 dicembre 2001 n. 448 (Finanziaria 2002) e in particolare l'art. 18 comma 1, che detta norme per il contenimento della spesa e la maggiore funzionalità dei servizi e delle procedure e prevede l'istituzione di commissioni di carattere tecnico per la realizzazione di obiettivi istituzionali non perseguibili attraverso l'utilizzazione del proprio personale;

VISTA la legge 10 marzo 2000 n. 62, recante "Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio";

VISTO l'art. 1-bis del D.L. 5 dicembre 2005 n. 250, convertito con modificazioni dalla legge 3 febbraio 2006, n. 27, concernente "Norme in materia di scuole non statali";

VISTI i DD. MM. 29 novembre 2007 nn. 263 e 267 e il D.P.R. 9 gennaio 2008 n. 23, recanti i Regolamenti di attuazione del citato articolo 1-bis del D.L. 5 dicembre 2005, n. 250 convertito con modificazioni dalla legge 3 febbraio 2006 n. 27;

VISTO il D.L. 16 maggio 2008 n. 85, convertito dalla legge 14 luglio 2008, n. 121, istitutivo del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca;

VISTO il D.M. n. 28 del 12 aprile 2012, con il quale era stato costituito un Gruppo di lavoro presso la Direzione Generale per gli ordinamenti del sistema nazionale di istruzione e per l'autonomia scolastica;

RITENUTO opportuno continuare ad avvalersi di un supporto tecnico di consulenza nel settore delle scuole paritarie;

RITENUTO di ricostituire il Gruppo di lavoro in questione;

DECRETA

Art. 1

E' costituito un Gruppo di lavoro con compiti di consulenza, proposta e supporto tecnico, scientifico e metodologico all'area della parità scolastica.

Art. 2

Il Gruppo di lavoro è presieduto dal Ministro o dal Sottosegretario di Stato con delega sul sistema delle scuole paritarie, ed è così composto:

In rappresentanza dell'Amministrazione:

- il Capo di Gabinetto o un suo delegato;
- il Capo del dipartimento per l'istruzione;
- il Direttore generale per gli ordinamenti scolastici e per l'autonomia scolastica;

In rappresentanza delle Federazioni e Associazioni maggiormente rappresentative dei gestori e delle scuole paritarie:

- il presidente dell'AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica;
- il presidente della FIDAE - Federazione di Istituti di Attività Educative;
- il presidente della FISM - Federazione Italiana di Scuole Materne;
- il presidente dell'Opera Nazionale Montessori;
- il presidente dell'ANINSEI - Associazione Nazionale Istituti Non Statali di Educazione e di Istruzione;

In rappresentanza delle Associazioni maggiormente rappresentative della Comunità educante:

- il presidente dell'AGESC - Associazione Genitori Scuole Cattoliche;
- il presidente del MSC - Movimento Studenti Cattolici;
- il presidente della F.A.E.S. - Associazione Famiglia E Scuola.

Alla riunione potranno partecipare esperti esterni chiamati ad intervenire in relazione agli argomenti iscritti all'ordine del giorno, nel numero massimo di due per ogni incontro.

Art. 3

In caso di impedimento i presidenti possono delegare un rappresentante il cui nominativo deve essere comunicato preventivamente alla Direzione generale per gli ordinamenti scolastici e per l'autonomia scolastica.

Art. 4

Nessun compenso o gettone è dovuto ai componenti del Gruppo di lavoro, ad eccezione del rimborso delle spese di viaggio e di soggiorno, ove spettanti, che gravano sul capitolo di bilancio n. 1396/3 di questo Ministero per i rappresentanti dell'Amministrazione e sul Cap. 1396/10 per gli estranei all'Amministrazione stessa. Gli estranei all'Amministrazione sono equiparati alla qualifica di dirigente generale di I fascia.

Art. 5

La gestione del Gruppo e l'attività di segreteria tecnica è svolta dalla Direzione generale per gli ordinamenti scolastici e per l'autonomia scolastica.

Art. 6

Il Gruppo di lavoro rimane in funzione fino al raggiungimento degli obiettivi prefissati e, comunque, non oltre tre anni, ai sensi della legge 4 agosto 2006 n. 248.

IL MINISTRO
MARIA CHIARA CARROZZA



***Regime fiscale agevolato
sulla retribuzione di produttività***
(Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali -
Interpello n. 21/2013 del 1° luglio 2013)



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Alla Confindustria

Prot. n. 37/0011903

Oggetto: interpello ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 124/2001 – D.P.C.M. 22 gennaio 2013 – prestazioni orarie “diverse” – applicazione del regime fiscale agevolativo.

La Confindustria ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 che, in attuazione dell'art. 1, commi 481-482, della L. n. 228/2012, ha disciplinato, per il periodo 1° gennaio 2013-31 dicembre 2013, la c.d. retribuzione di produttività.

In particolare la Confindustria pone i seguenti quesiti:

- se possa ritenersi corretto applicare il regime fiscale agevolato “sulle quote di retribuzione, con eventuali maggiorazioni, che saranno erogate come controprestazione di prestazioni

orarie “diverse” (...) ossia svolte a seguito delle modifiche all'orario apportate in azienda come diretta conseguenza dell'applicazione del patto territoriale”;

- se sia possibile applicare l'agevolazione fiscale “anche a patti aziendali precedenti all'emanazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e risalenti nel tempo e che non abbiano istituito veri e propri premi di produttività o di rendimento, basati sul raggiungimento di obiettivi prefissati”;

- se, nel caso di patti aziendali, le imprese possano applicare il beneficio della detassazione “sulle quote di retribuzione, con eventuali maggiorazioni che saranno erogate come controprestazione delle prestazioni orarie svolte in esecuzione del patto aziendale, identificando pertanto – quale indicatore quantitativo del miglioramento della produttività in senso lato – la modifica dell'orario attuata in azienda”.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Va premesso che, con circ. n. 15/2013, questa Direzione ha già fornito importanti chiarimenti sui contenuti del D.P.C.M. 22 gennaio 2013, il quale pone in evidenza lo **stretto legame tra l'applicazione del regime fiscale agevolato con l'adozione di misure finalizzate ad una maggiore “efficientazione aziendale”**.

La circolare ha peraltro chiarito 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”.

In risposta al primo quesito va dunque chiarito che, proprio in funzione delle citate finalità, l'impegno datoriale nella "riorganizzazione del lavoro" attraverso l'applicazione delle misure di "efficientazione aziendale" previste dalla contrattazione territoriale, può realizzarsi o attraverso l'introduzione di misure del tutto nuove (l'introduzione per la prima volta di maggiore flessibilità oraria, turnazioni, orari multiperiodali ecc.) o in una diversa modulazione di flessibilità previste dal contratto nazionale.

Dunque l'adozione di tali misure, in forza del patto territoriale, **non deve costituire necessariamente un elemento di novità in relazione al contratto collettivo nazionale applicato in azienda, ma un elemento di novità per le aziende che la applicano.**

In tal senso appare quindi corretto, da parte della contrattazione collettiva territoriale, fornire altresì indirizzi in ordine alla "diversità", rispetto al passato, delle misure di "efficientazione aziendale", così come del resto ha fatto per la prima volta il contratto sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL, UIL del 24 aprile 2013.

Quanto alla questione concernente l'applicazione della agevolazione fiscale *"anche a patti aziendali precedenti l'emanazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e risalenti nel tempo (...) "* la circolare n. 15/2013 ha già chiarito che *"per i contratti sottoscritti in vigore della previgente disciplina che prevedano l'erogazione di una "retribuzione di produttività" coincidente con una o entrambe le nozioni contenute nel D.P.C.M., sarà possibile l'applicazione dell'agevolazione sin dal 1° gennaio del corrente anno.*

In sostanza, in relazione a contratti aziendali - ed eventualmente a contratti territoriali - "pregressi" ma ancora in vigore, **è possibile applicare l'agevolazione in esame a condizione di una rispondenza di tutte o alcune delle misure già contenute nei citati contratti con le previsioni del D.P.C.M..** Ciò

vale anche per i contratti *"che non abbiano veri e propri premi di produttività o di rendimento, basati sul raggiungimento di obiettivi prefissati"*; fermo restando che al loro interno siano comunque presenti altre misure che siano risultate e che tuttora risultino idonee a "sollecitare" una maggiore efficientazione aziendale (non sembrano pertanto del tutto in linea con il nuovo quadro normativo quelle pattuizioni che, senza determinare alcuna modifica all'organizzazione degli orari derivante dal CCNL applicato in azienda, si siano limitate ad introdurre mere maggiorazioni di compensi previsti da tale fonte).

In tali casi pertanto, come chiarisce in parte la circ. n. 15/2013, è quindi determinante la coerenza dei contenuti di quei patti con le finalità individuate dal D.P.C.M.; è per tale motivo che occorre che l'autodichiarazione faccia riferimento alla conformità tra i "vecchi" contratti e la nuova disciplina.

Quanto all'ultima questione sollevata, concernente *"l'indicatore quantitativo del miglioramento della produttività in senso lato"*, si ricorda che la prima nozione di *"retribuzione di produttività"* contenuta nel D.P.C.M. fa riferimento a *"voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione"*.

Proprio il riferimento alla *"qualità"* o, ancor di più, alla *"innovazione"* consente di sostenere che tali indicatori non costituiscono necessariamente una "fotografia" del fatturato aziendale ma è sufficiente che siano comunque suscettibili di una "contabilizzazione" da parte dell'impresa.

Ciò consente di dire che anche la modifica degli orari aziendali, in quanto oggettivamente identificabile e quantitativamente misurabile, può validamente rispondere alle citate condizioni di legge.

IL DIRETTORE GENERALE
(Paolo Pennesi)



Il nuovo decreto sul lavoro

Il decreto legge 28 giugno 2013 n. 76, successivamente convertito con la legge 9 agosto 2013 n. 99, contiene numerose novità in materia di lavoro.

L'attuale governo, pur avendo sostanzialmente confermato l'impianto complessivo della legge Fornero, è infatti intervenuto su molti punti della stessa, anche alla luce dei risultati del primo anno di applicazione (si ricorda che la legge Fornero è in vigore da luglio 2012). Oltre a tali interventi, poi, il decreto contiene significativi incentivi per le nuove assunzioni, nel tentativo di combattere, o almeno arginare, la disoccupazione ormai dilagante a fronte dell'incedere senza tregua della crisi economica.

Tenendo conto dell'ampiezza della riforma, sarà utile passare in rassegna le novità principali.

Incentivi per le nuove assunzioni dei lavoratori giovani

Il nuovo sistema degli incentivi premia l'assunzione di due categorie di lavoratori, colpiti dalla crisi con estrema durezza: i giovani e i disoccupati.

Per quanto riguarda i primi, va premesso che per giovani, ai fini della concessione dell'incentivo, s'intendono tutte le persone di età compresa tra 18 e 29 anni. È inoltre richiesto che sussista **almeno una di queste 3 situazioni soggettive in capo ai giovani da assumere:**

- a) siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
- c) vivano soli con una o più persone a carico.

Altra condizione per godere dell'incentivo è che le assunzioni dei giovani comportino un incremento occupazionale netto, il quale si calcola prendendo in considerazione il numero dei lavoratori rilevato ogni mese rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nell'anno che precede l'assunzione. Tale vincolo, evidentemente, serve a impedire operazioni strumentali, dirette a fruire dell'incentivo senza aumentare il numero complessivo dei lavoratori occupati.

L'importo e la durata del beneficio sono consistenti. L'incentivo, infatti, è pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali con un tetto massimo di 650 euro, per un periodo di 18 mesi.

Lo stesso incentivo, ma per la ridotta durata di 12 mesi invece che di 18, spetta anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro a termine con un lavoratore giovane. La portata della norma, in questo caso, appare però limitata dalla necessità che ci sia comunque un incremento occupazionale netto, il che impone, per godere dell'incentivo, che, accanto alla trasformazione del rapporto con il giovane, si proceda contestualmente all'assunzione di un ulteriore lavoratore (per il quale non è ovviamente richiesta la condizione della giovane età). In tempi di crisi, ciò appare fortemente improbabile.

Da ultimo, va sottolineato che le risorse messe a disposizione dallo Stato per l'incentivo in oggetto saranno contenute in rigorosi parametri imposti dall'obbligo di contenimento della spesa pubblica, sicché l'effettiva corrispondenza ai datori di lavoro sarà subordinata alla capienza di risorse, fermo restando che l'erogazione seguirà l'ordine cronologico delle assunzioni.

Modifiche in materia di contratti a tempo determinato

Gli interventi normativi degli ultimi tempi stanno sempre più allargando l'ambito di applicazione del contratto a termine, che ormai costituisce la forma prevalente di assunzione. Il principio che ha dominato il diritto del lavoro degli ultimi 40 anni, per cui il rapporto di lavoro è sempre a tempo indeterminato, tranne rarissime eccezioni giustificate da necessità straordinarie, è ormai in vita solo sulla carta. Basti pensare che, nell'ultimo anno, meno del 20% delle assunzioni in Italia è stato a tempo indeterminato.

Questo nuovo scenario riceverà un'ulteriore accelerazione con il decreto in esame. **Esso, infatti, ha abrogato il divieto di proroga del contratto a termine "acausale"**. Si ricorda, infatti, che la legge Fornero aveva eliminato la necessità delle ragioni giustificatrici del termine, a condizione che si trattasse della prima assunzione presso quel datore di lavoro e che la durata del contratto non superasse i 12 mesi. L'unico limite imposto a tale forma di assunzione a termine era che, al contrario degli altri rapporti a tempo determinato, ne era vietata la proroga.

Ebbene, anche tale limite è stato eliminato dal decreto n. 76, sicché ora è possibile, tra assunzione iniziale e successiva proroga, occupare qualunque lavoratore a tempo determinato fino a 3 anni.

Sempre in materia di lavoro a termine, il decreto ha opportunamente corretto la disposizione della legge Fornero che aveva previsto un intervallo di 60 o 90 gg. tra un contratto a termine ed il successivo con lo stesso lavoratore

(a seconda che la durata iniziale fosse inferiore o superiore a 6 mesi).

Questa sgradita novità, che aveva creato enormi problemi alle imprese, **è stata cancellata e si è tornati al precedente intervallo rispettivamente di 10 e 20 giorni.**

Il decreto ha altresì soppresso l'obbligo di comunicare al Centro per l'Impiego la prosecuzione del rapporto per alcuni giorni oltre la scadenza inizialmente prevista del termine, fermo restando che la prosecuzione non può superare il tetto massimo di 30 o 50 giorni, sempre a seconda che la durata iniziale fosse inferiore o superiore a 6 mesi, pena la conversione del rapporto a tempo indeterminato.

Novità sul lavoro intermittente

Il lavoro intermittente, introdotto nel 2003 dalla legge Biagi, consiste nell'assunzione di un lavoratore, con l'accordo che costui dovrà erogare la prestazione lavorativa solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro e che sarà retribuito solo in proporzione alle ore di lavoro effettivamente svolte, fatta salva un'eventuale indennità mensile di disponibilità, nella sola ipotesi in cui il lavoratore si obblighi anche a tenersi a disposizione del datore di lavoro.

Si può ricorrere al lavoro intermittente, in assenza di specifiche disposizioni del contratto collettivo, con lavoratori che abbiano meno di 25 e più di 55 anni.

A tali disposizioni, che rimangono in vita, **l'attuale decreto aggiunge che il ricorso al lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di 3 anni solari e che, in caso di superamento di tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo pieno e indeterminato.**

Alleggerimento sul lavoro a progetto

Il decreto interviene sulla co.co.pro. (collaborazione coordinata e continuativa a progetto), con un'opportuna correzione ad una disposizione della legge Fornero che aveva, di fatto, bloccato l'utilizzo del lavoro a progetto da parte di moltissime imprese. Quest'ultima, infatti, aveva disposto che in ogni caso fosse sempre precluso il ricorso alla co.co.pro. quando i compiti assegnati al collaboratore fossero "esecutivi o ripetitivi". L'uso della disgiunzione "o" aveva innalzato un muro sulla co.co.pro., dal momento che essa diventava illecita per tutte le prestazioni esecutive (quand'anche non ripetitive) e per tutte le prestazioni ripetitive (quand'anche non di natura esecutiva ma intellettuale, come ad esempio la docenza in un corso di formazione professionale).

Il decreto n. 76/2013 ha fortunatamente sostituito la disgiunzione “o” con la congiunzione “e”, sicché ora l’illegittimità della co.co.pro. scatta solo se i compiti assegnati al collaboratore sono sia esecutivi che ripetitivi.

Resta comunque fermo che la collaborazione a progetto è possibile solo se ricorrono tutti gli altri rigorosi requisiti che il decreto attuale ha lasciato invariati (effettiva autonomia del collaboratore, assenza di rapporto gerarchico con il datore di lavoro, redazione di un progetto scritto con assegnazione di uno specifico obiettivo al collaboratore, non equivalenza con le prestazioni svolte dai dipendenti dello stesso datore di lavoro, adeguatezza del compenso e così via).

Chiarimenti sul lavoro accessorio

Il decreto contiene un prezioso chiarimento sul lavoro accessorio, eliminando l’ambigua disposizione per cui esso era riservato ad attività “di natura meramente occasionale”. Tale richiamo è ora scomparso, sicché, per l’utilizzo di tale tipologia e la conseguente retribuzione mediante i voucher comprensivi dei contributi assicurativi e previdenziali, rimangono in piedi solo i due parametri di natura economica (vale a dire il doppio limite annuale di 5.000 euro per gli importi complessivamente percepiti dal lavoratore da tutti i committenti e di 2.000 euro da parte del singolo datore di lavoro).

Gli enti, quindi, senza preoccuparsi di null’altro, potranno ricorrere al lavoro accessorio liberamente, alla sola condizione che non corrispondano nell’anno più di 2.000 euro al lavoratore e che costui dichiari di non aver percepito complessivamente, attraverso il lavoro accessorio, più di 5.000 euro nello stesso anno di riferimento.

Chiarimenti sulla nuova procedura per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo

La legge Fornero aveva introdotto una nuova e complessa procedura in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per tutte le aziende che rientrano nel campo di applicazione dell’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (la quasi totalità degli enti ecclesiastici).

Il decreto n. 76/2013 ora opportunamente chiarisce, risolvendo alcuni dubbi applicativi sorti nell’ultimo anno, che la procedura non dev’essere espletata nei licenziamenti per superamento del periodo di comportamento e nei licenziamenti per cambio di appalto, laddove una norma di natura contrattuale preveda l’assorbimento dei lavoratori da parte dell’impresa subentrante.

...continua a pag. 27



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

AGIDAE



Corso di alta formazione
Gestire
i servizi alla **persona**
in tempo di crisi

2 edizioni

ROMA 18 ottobre - 7 dicembre 2013
PADOVA 25 ottobre - 14 dicembre 2013

www.agidaelabor.it

la persona al centro dei servizi:

UN CORSO INNOVATIVO DI AGIDAE CON UNIVERSITÀ CATTOLICA E LIUC

Quando i parametri di tutela della persona in stato di necessità sembrano affievolirsi a causa di una crisi economica e valoriale sempre più evidente e penetrante, è quanto mai urgente rendersi sensibili ad azioni di segno contrario, ad iniziative mirate a far riscoprire la insopprimibile centralità della persona, in particolar modo di coloro che versano in stato di bisogno fisico o psicologico, sociale o relazionale, di chi a motivo della propria condizione rischia di restare emarginato dalla vita, relegato in spazi resi sempre più angusti dal disinteresse o dall'inefficienza della comunità civile.

*Nasce da qui l'idea di dar vita a questo Corso incentrato sul tema della **gestione dei servizi alla persona**. Lo scopo è certamente quello di ravvivare l'attenzione, l'interesse, la competenza, la professionalità di quanti sono chiamati quotidianamente a mettersi al servizio, ad incontrare persone che a diverso titolo e ragione versano in una condizione di necessità. Ma, oltre che ad un aggiornamento professionale, ad un miglioramento tecnico-organizzativo del sistema socio-sanitario assistenziale, il Corso mira più profondamente a far riscoprire le ragioni del servizio reso a persone che portano nella loro carne i segni tangibili della sofferenza di Cristo e che cercano nell'opera di quanti si avvicinano quel barlume di speranza e di condivisione che rende accettabile e significativa la loro stessa esistenza.*

*L'Agidae, insieme all'Università Cattolica del Sacro Cuore e all'Università Cattaneo, intende offrire un percorso di riflessione a **tutti gli operatori del settore socio-sanitario assistenziale** affinché nella comprensione più approfondita degli aspetti umani, spirituali, tecnici, economici e organizzativi, sappiano meglio realizzare con le proprie strutture, competenze e professionalità, un **"sistema di servizi"** caratterizzato da qualità ed efficienza, scaturito da una forte condivisione ideale che nel servizio autentico alla persona trova la sua ragion d'essere.*

P. Francesco Ciccimarra

calendario

EDIZIONE DI ROMA

via Vincenzo Bellini 10

- I weekend: 18-19 ottobre 2013
- II weekend: 25-26 ottobre 2013
- III weekend: 8-9 novembre 2013
- IV weekend: 22-23 novembre 2013
- V weekend: 6-7 dicembre 2013

EDIZIONE DI PADOVA

via Beato Pellegrino, 40

- I weekend: 25-26 ottobre 2013
- II weekend: 8-9 novembre 2013
- III weekend: 22-23 novembre 2013
- IV weekend: 6-7 dicembre 2013
- V weekend: 13-14 dicembre 2013

Il programma è articolato in 15 moduli di 4 ore ciascuno. Gli **incontri** si terranno
IL **VENERDÌ** POMERIGGIO DALLE 15 ALLE 19 E IL **SABATO** DALLE ORE 9 ALLE 17.30

programma

I WEEKEND

Mission: tra tradizione e innovazione.

Introduzione al corso

P. Francesco Ciccimarra, presidente AGIDAE

- 1. Centralità della persona e dell'accompagnamento nei servizi: la relazione di aiuto e il lavoro d'équipe**

Vittore Mariani, pedagoga, docente Facoltà Scienze Formazione e membro comitato direttivo Centro Studi e Ricerche sulla Disabilità e Marginalità Università Cattolica

- 2. Organizzare e coordinare i servizi alla persona: una filosofia**

Simone De Clementi, CREMS - LIUC

- 3. Strategie per la (ri)progettazione e miglioramento dei servizi**

Piergiorgio Reggio, direttore Istituto Italiano di Valutazione e docente Facoltà Scienze Formazione Università Cattolica Milano

II WEEKEND

- 4. Qualità del servizio per la qualità della vita delle persone**

Giorgio Capoccia, direttore Agiqualitas

- 5. Gestione e valutazione del personale nei servizi alla persona (1ª parte)**

Antonio Sebastiano, direttore Osservatorio RSA, CREMS-LIUC

- 6. Gestione e valutazione del personale nei servizi alla persona (2ª parte)**

Antonio Sebastiano, direttore osservatorio RSA, CREMS-LIUC

III WEEKEND

- 7. Risoluzione dei conflitti e prevenzione del burn-out**

P. Luciano Sandrin, psicologo e teologo, docente Camillianum Roma - Ed. Roma

- 7. Per una programmazione territoriale concertata tra enti pubblici e terzo settore**

Ennio Ripamonti, presidente Metodi e collaboratore UC - Ed. Padova

- 8. Sostenibilità economico finanziaria e normative settoriali**

Marco Petrillo, economista, dottore commercialista e docente LIUC

- 9. Il controllo di gestione: strumenti e metodologie**

Marco Petrillo, economista, dottore commercialista e docente LIUC

IV WEEKEND

- 10. Inserimento, accompagnamento e formazione continua del personale**

Martina Bacigalupi, responsabile formazione Agidae Labor

- 11. Reperimento delle risorse e visibilità in tempo di crisi**

Luciano Zanin, consulente fund raising, esperto di marketing per le organizzazioni non profit

- 12. Il bilancio sociale**

Armando Montemarano, avvocato, presidente Associazione Italiana Diritto Sociale

V WEEKEND

- 13. Politiche e normative dei servizi alla persona. Quadro attuale e sviluppi prevedibili**

Luca Degani, avvocato, docente presso Facoltà Scienze Politiche e Sociali Università Cattolica Milano e vicepresidente UNEBA - Ed. Roma

13. Servizi alla persona: adeguamento attivo alle normative e salvaguardia di identità, mission e progettualità

Antonio Valentini, pedagista, responsabile servizi per persone con disabilità Opera Don Guanella N. Olonio-Dubino (So) e collaboratore UC - Ed. Padova

14. Promuovere reti sociali e solidali in tempo di crisi

Giuseppe Trevisi, assistente sociale e pedagista, docente presso Università Statale Milano e collaboratore Università Cattolica Milano

15. La contrattazione collettiva nell'esperienza della crisi economica: criticità e prospettive

P. Francesco Ciccimarra, presidente AGIDAE

DESTINATARI

Responsabili e coordinatori di servizi alla persona, coinvolti a vario titolo nell'attività di progettazione, conduzione, gestione e organizzazione degli stessi.

ACCREDITAMENTO

L'iniziativa formativa è in fase di accreditamento E.C.M. per le Professioni Sanitarie e per gli Assistenti Sociali

FINALITÀ

Il corso mira a far acquisire:

1. competenze gestionali e di conduzione, relazionali e pedagogiche per guidare il welfare e i servizi alla persona con metodologie innovative;
2. capacità di rinnovare la progettualità nella società complessa e in tempo di crisi;
3. consapevolezza della necessità inderogabile della ricerca del bene comune.

COMITATO SCIENTIFICO

Prof. Francesco Ciccimarra AGIDAE

Prof. Luigi d'Alonzo U.C.

Prof. Davide Croce LIUC - CREMS

Prof. Vittore Mariani U.C.

Prof. Simone De Clementi LIUC - CREMS

MODALITÀ DI ISCRIZIONE

È possibile iscriversi online dal sito:
www.agidaelabor.it

- La quota di partecipazione al corso è pari a **720,00 euro** per ogni partecipante.
- Con richiesta di crediti ECM la quota è di **800,00 euro**.
- La quota deve essere versata contemporaneamente all'atto d'iscrizione tramite bonifico bancario, secondo le modalità indicate nella scheda di iscrizione.

corso organizzato da:



Via V. Bellini 10 - 00198 ROMA - Tel. 06.85457201 - Fax 06.85457211
agidaelabor@agidaelabor.it - www.agidaelabor.it

...continua da pag. 22

Incentivi per le assunzioni dei disoccupati

Si tratta della seconda ipotesi di assunzioni agevolate, oltre a quella dei lavoratori giovani già illustrata.

L'incentivo si applica a tutte le assunzioni di lavoratori in Aspi (l'assegno sociale per l'impiego, che ha sostituito la precedente indennità di disoccupazione), per il consistente importo del 50% di ogni mensilità di indennità non ancora corrisposta al lavoratore. Ad esempio, se si assume un lavoratore che percepisce 600 euro al mese di Aspi e che ne avrà diritto ancora per 6 mesi, si avrà un beneficio di 300 euro al mese per 6 mesi, per un totale di 1.800 euro. La disposizione, evidentemente, favorirà l'assunzione dei lavoratori che hanno appena iniziato a percepire l'Aspi, sicché in tal caso il beneficio per il datore si protrarrà per un numero maggiore di mesi.

Convalida delle dimissioni anche per i collaboratori

Il decreto estende la nuova procedura in materia di dimissioni, introdotta dalla legge Fornero, anche al recesso da parte dei collaboratori a progetto e degli associati in partecipazione.

Responsabilità solidale negli appalti

Con il decreto n. 76/2013 la tormentata materia della responsabilità solidale negli appalti (ormai sempre più "croce" e sempre meno "delizia" per gli enti ecclesiastici) si arricchisce di un nuovo capitolo, ancora una volta penalizzante per il committente. **La solidarietà del committente verso il personale appaltato, a cui si unisce la solidarietà fiscale introdotta dal governo Monti e la responsabilità in materia di sicurezza dei lavoratori appaltati, non riguarda più soltanto i lavoratori subordinati occupati nell'appalto, ma anche tutti i lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma**, senza eccezione alcuna. Ne consegue che i controlli che l'Istituto appaltante dovrebbe già sistematicamente svolgere per tutti gli appalti (acquisizione del DURC dell'appaltatore, dei contratti di lavoro e dei prospetti di paga del personale appaltato e così via) andranno estesi a tutti gli altri collaboratori dell'impresa appaltatrice che sono utilizzati nell'appalto.

Salvatore Buffo



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

(Parte seconda)¹

Dagli episodi di seguito riportati, di cui si è occupata l'Autorità Giudiziaria, provengono alcuni esempi di un approccio tipico della cultura dell'adempimento agli obblighi della sicurezza foriera di disastri e disgrazie, con conseguenze in termini di vite umane e danni irreparabili all'azienda.

Cassazione Penale, Sez. 4, 6 giugno 2011, n. 22334 - Incendio in un hotel e responsabilità per omissioni nell'attuazione di un piano di emergenza.

Incendio in un hotel. Responsabilità dell'amministratrice e legale rappresentante della spa proprietaria dell'albergo (B.), dell'amministratore di fatto della società (N.) e della direttrice dell'albergo e capo della squadra di emergenza aziendale (M.).

Era accaduto che, nel corso della notte, due giovani donne ospiti dell'hotel inavvertitamente svuotavano nei cestini dei rifiuti un portacenere con alcuni mozziconi accesi, generando fiamme che innescarono l'incendio dell'edificio. Mentre la maggior parte degli ospiti riuscì a salvarsi attraverso le uscite di sicurezza, un uomo perse la vita nel tentativo di calarsi a terra dal balcone della sua stanza facendo uso di lenzuola annodate ed altre due persone vennero meno all'interno del bagno nel quale si erano rifugiate. Il fuoco sviluppatosi dalla stanza delle ragazze era stato alimentato dall'apertura delle porte delle stanze e dalle correnti d'aria.

Condannati in primo e secondo grado, ricorrono tutti in Cassazione.

Il ricorso di N. è fondato. Sono, invece, privi di pregio quelli di M. e B.

In particolare, si è appurato che la notte in cui accaddero i fatti non era in servizio alcuno dei componenti della squadra di emergenza, bensì solo il portiere ed un facchino. **Dunque, il piano di emergenza, seppur predisposto, era stato sostanzialmente disatteso.** Ciò ha impedito di fronteggiare adeguatamente e tempestivamente il focolaio d'incendio; cosa che avrebbe potuto essere fatta, ad esempio,

¹ La prima parte dell'articolo è stata pubblicata nella rivista "AGIDAE" n. 2/2013, pag. 49 e seguenti.

attraverso la chiusura della porta della stanza lasciata aperta dalle due ospiti dopo la loro fuga, nonché di quelle delle altre stanze. D'altra parte, sia il portiere che il facchino erano privi delle cognizioni e dell'addestramento posseduti dai componenti della squadra di emergenza: ciò spiega perché da parte di costoro non fu adottata alcuna idonea iniziativa. D'altra parte, la presenza di personale qualificato avrebbe anche consentito di utilizzare tempestivamente gli strumenti in dotazione dell'albergo, cioè gli idranti e gli estintori, tanto più che l'albergo era conforme ai requisiti di sicurezza previsti dalla legge. In altri termini, prosegue la Corte, vi erano tutte le condizioni per neutralizzare l'avvio delle fiamme impedendo, così, che il fuoco si sviluppasse e coinvolgesse l'intero edificio.

Quanto alla M., la Corte di merito considera che la donna, nella duplice veste di direttrice dell'hotel e di responsabile del coordinamento della squadra di emergenza, avrebbe dovuto assicurare la vigilanza antincendi nell'arco dell'intera giornata mediante la predisposizione dei relativi turni diurni e notturni.

Quanto alla posizione di B., la Corte d'Appello ritiene che, attesa la veste di amministratore e legale rappresentante della società proprietaria dell'albergo, si configura una posizione di garanzia quale datore di lavoro. Le deve essere fatto carico delle omissioni di vigilanza sul rispetto e l'attuazione delle cautele e delle misure previste nel piano di emergenza, compresa l'organizzazione della presenza, suddivisa in turni, di personale inquadrato nella squadra di emergenza.

D'altra parte, la circostanza che presso l'albergo esistesse una figura di dirigente, cui - come si è visto - era demandata la concreta organizzazione del servizio antincendio previsto nell'apposito piano, non esonera per nulla da responsabilità la ricorrente, incombendole pur sempre l'essenziale e non delegabile obbligo di vigilanza. Tale obbligo è da intendersi non nel senso di dover costantemente ingerirsi nell'organizzazione del servizio, quanto piuttosto nell'assicurarsi che esso fosse adeguatamente strutturato ed operativo, anche attraverso l'organica predisposizione di turni di presenza di personale qualificato ed esperto, in grado di far fronte alle emergenze. Viene, infine, annullata la sentenza solo con riguardo alla posizione dell'amministratore di fatto, con rinvio ad altra sezione della Corte di Appello di Roma, poiché la sua colpevolezza non può essere desunta, secondo la Suprema Corte, dalle condotte messe in atto *post factu*, in mancanza della prova di una sua ingerenza nella gestione dell'hotel prima dell'incendio.

Ud. 26 ottobre 2009 - Sentenza - Tribunale di Trani sezione distaccata di Molfetta. Cinque vittime nelle operazioni di bonifica di un'autocisterna.

A Molfetta (BA), cinque operai sono morti intossicati in un'autocisterna adibita al trasporto di polvere di zolfo. La dinamica è la tipica di questi infortuni: durante le

operazioni di lavaggio della cisterna, la prima vittima perde conoscenza, gli altri soccorritori intervengono senza precauzioni e rimangono intossicati dalle esalazioni di idrogeno solforato.

Un infortunio che si poteva evitare con una corretta formazione e un'attenta valutazione dei rischi. Le vittime sono il titolare della ditta (W), l'autista e alcuni operai. Procedure inadeguate, cattiva gestione della sicurezza e mancata formazione sono le principali cause dell'incidente. Condannati responsabili e società per concorso in omicidio colposo plurimo e lesioni colpose gravi con violazione delle norme di prevenzione infortuni.

Significativa è la parte della sentenza relativa all'attività svolta da una società di ingegneria (J) consulente per la sicurezza e redattrice del documento di valutazione del rischio.

La (J), consulente per la sicurezza della (W), pur essendo evidente la presenza in azienda di strumenti per la pulizia interna di cisterne, avrebbe dovuto segnalare, tra i generali pericoli concreti da evitare, quello di un accesso non protetto degli operai in tali spazi confinati.

Essa avrebbe dovuto imporre alla (W) una preventiva verifica del carico precedentemente trasportato dalle cisterne e dell'eventuale permanenza di sostanze pericolose, ciò anche a prescindere dalle risultanze di documenti di trasporto.

La società (J), molto affermata nel settore della sicurezza, dapprima ha effettuato un sopralluogo estremamente superficiale e stranamente parziale in azienda, come emerge dalla imbarazzata deposizione del suo amministratore, a proposito dell'area di lavaggio, e poi ha trascurato assurdamente di rispettare una banale prescrizione cautelare di prudenza, applicabile ad ogni introduzione in ambiente chiuso adibito al trasporto di merci o sostanze. Non ci si può trincerare dietro la scusa dell'omessa prospettazione del rischio chimico da parte del titolare della (W).

Il compito di una società di consulenza è proprio quello di non accontentarsi delle indicazioni sommarie dell'altro contraente, di evidenziare le falle presenti nella sicurezza in azienda e di rappresentare i punti critici dei lavori specificamente individuati o associabili al tipo di ramo operativo.

A detta del OMISSIS un'analisi di questo tipo sarebbe costata di più e, quindi, non poteva essere resa gratuitamente.

*Intanto, l'ambito, complessivo dell'intervento operativo della (W) doveva essere scandagliato con attenzione. Inoltre, quell'analisi doveva essere fortemente consigliata ed imposta per una effettiva tutela. **In ogni caso, la società chiamata ad esercitare un compito di consulenza aveva l'obbligo giuridico di segnalare anche solamente i rischi generici connessi con il lavaggio interno delle cisterne.** Era, d'altronde, prevedibile che, durante un lavaggio di una cisterna, seppure in una struttura dotata*

di testina rotante con scudo, un operaio, per qualsiasi ragione, potesse avvertire il bisogno di entrare nella cisterna anche solo per recuperare un oggetto caduto all'interno o per garantire la massima pulizia in presenza d'incrostazioni o sporco resistente al lavaggio automatizzato.

La segnalazione di pericoli connessi con tale accesso in ambiente chiuso era doverosa, rientrando tra quelle più elementari, ed era, quindi, sicuramente esigibile da parte di una società specializzata in tema di sicurezza del lavoro.

Non si deve mai dimenticare ciò che non può essere mai scontato: **gli adempimenti dei consulenti in materia di sicurezza sul lavoro non sono attività di routine, ma servono a proteggere le persone dai pericoli presenti nell'ambiente lavorativo.**

In tale ambito le leggerezze, connesse al veloce smaltimento burocratico delle pratiche e generate verosimilmente dall'obiettivo della moltiplicazione e della massimizzazione dei profitti, non sono ammesse o tollerate, soprattutto perché portano alla lesione di beni giuridici di primo piano nella scala dei valori costituzionalmente protetti.

E' sufficiente una rapida lettura del documento di valutazione del rischio predisposto dalla (J) srl per la (W) sas per rendersi conto dell'assurda **superficialità** dell'approccio della prima nella relazione contrattuale.

L'amministratore (E) figurava addirittura quale rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Di fatto, era stato così ingabbiato l'esercizio dei poteri, basilari per la tutela dei lavoratori nel rapporto con il datore di lavoro, delineati dagli artt. 19 e 20 del DLG 626/04. Nulla era stato eccepito al riguardo da parte della società di consulenza.

Nel documento di valutazione difettavano le indicazioni specifiche sulle modalità di verifica della presenza di sostanze pericolose e mancavano anche direttive sui rischi dei singoli prodotti chimici presenti in azienda.

Nella parte relativa ai luoghi di lavoro, con riguardo a magazzini e depositi, si citavano eccentriche precauzioni da adottare per "il legname e il materiale da utilizzare per la costruzione di opere sceniche", oppure per "gli abiti e i costumi da scena" o ancora per "le armi opportunamente denunciate e inventariate". La lettura di siffatti passi, davvero sconcertante se si pensa agli obiettivi primari di una consulenza per la sicurezza, serve in questa sede solo a tratteggiare la **totale negligenza** con cui è stato portato a termine l'incarico da parte della (J), che **ha evidentemente utilizzato acriticamente testi creati per altre tipologie di imprese**, tradendo gli interessi negoziali della (W) e minando la sfera di protezione dei relativi dipendenti.

E' stata data separata importanza solo ai rischi da rumore, pretermettendo ogni indagine accurata sul pericolo da contatto con sostanze chimiche. **L'omissione descritta, ascrivibile al OMISSIS ed alla sua società, è quindi penalmente rilevante**, giacché si inserisce nella sequela causale delle condotte che senza alcun dubbio hanno determinato la tragedia.

Ida Bonifati



La rappresentanza sindacale in azienda (Sentenza Corte Costituzionale n. 231/2013)

*La Corte Costituzionale, con sentenza n. 231/2013 ha dichiarato illegittimo l'art. 19, primo comma, lettera b) della legge 20 maggio 1970 n. 300 ("Statuto dei lavoratori") nella parte in cui **"non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda"**.*

*La suddetta pronuncia, intervenendo nei giudizi di legittimità costituzionale promossi dai Tribunali ordinari di Modena, Vercelli e Torino su ricorso della FIOM della provincia di Modena (Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici) alla quale era stato disconosciuto il diritto a costituire rappresentanze aziendali (RSA) in ragione della mancata sottoscrizione del contratto collettivo applicato nelle rispettive unità produttive, nonostante avesse partecipato alla correlativa negoziazione, **è molto interessante perché afferma la tutela del principio della libertà di azione e di organizzazione sindacale di firmare o meno un contratto senza perdere i diritti e le "agibilità" sindacali.***

Nel caso specifico, la FIOM propose ricorso alla Consulta sostenendo che l'art. 19 confliggeva con alcuni principi-cardine della Costituzione italiana (artt. 2-3-39, ovvero: lesione del principio solidaristico, violazione del principio di uguaglianza e del principio di libertà sindacale), affermando in particolare che "per rappresentare efficacemente i lavoratori, il sindacato non deve solo firmare, ma talora astenersi dal sottoscrivere il contratto collettivo".

Negli anni scorsi, l'art. 19, primo comma, lettera b), dello Statuto dei lavoratori era stato ripetutamente sottoposto all'esame della Corte Costituzionale (sia anteriormente che successivamente al referendum del 1995). Nella formulazione precedente al referendum abrogativo della legge, svoltosi l'11/06/1995, la norma individuava come soggetti titolari dei diritti sindacali, le rappresentanze aziendali costituite ad iniziativa dei lavoratori che operassero: a) nell'ambito

delle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; b) nell'ambito delle associazioni non affiliate alle Confederazioni, ma che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Successivamente al referendum del 1995 si abrogò il riferimento all'adesione alle organizzazioni sindacali confederali maggiormente rappresentative, limitando il potere di costituire rappresentanze aziendali (RSA) alle sole associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva di qualunque livello essi siano, anche a livello aziendale. Dunque, alla luce dell'attuale formulazione dell'art.19 Cost., con la sentenza n. 334 del 1998, la Corte si soffermò sulla definizione del criterio di "maggiore rappresentatività", che non precludeva rappresentanze aziendali nell'ambito delle associazioni sindacali non affiliate alle Confederazioni maggiormente rappresentative, purché "si dimostrassero capaci di esprimere, attraverso la firma di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva, un grado di rappresentatività idoneo a tradursi in effettivo potere contrattuale extra-aziendale".

Di recente, la Corte Costituzionale, come scritto testualmente nelle motivazioni "in iure" della sentenza in commento, qualificando il proprio intervento come "additivo" (nel senso, cioè, di stabilire un principio interpretativo per le future decisioni dei giudici) non affronta il problema della mancata attuazione dell'art. 39 Cost., ma si limita ad indicare al Legislatore possibili linee di intervento, rimettendo a questi la scelta di una o altra opzione.

In sintesi, la Corte Costituzionale ha stabilito che l'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori non può essere interpretato nel senso di negare la possibilità di costituire rappresentanze sindacali aziendali ad un soggetto rappresentativo come la FIOM anche laddove decida di non firmare i contratti collettivi applicati dall'azienda.

Quanto ai futuri sviluppi in materia di rappresentanza sindacale e sui riverberi che essa produrrà nelle relazioni industriali, si auspica che venga assicurata preliminarmente la certezza del diritto per evitare dubbi interpretativi o contenziosi sull'individuazione delle controparti contrattuali. Infatti, se prima della sentenza in commento il criterio certo era quello della sottoscrizione dell'accordo sindacale (art. 19 Statuto dei Lavoratori), ora è quello della partecipazione al negoziato con l'impresa, con le inevitabili difficoltà di qualificare con precisione "la partecipazione alla trattativa contrattuale". Se un'organizzazione sindacale, non affiliata alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, presentasse una piattaforma rivendicativa, ma non arrivasse

alla sottoscrizione del contratto con l'Associazione datoriale (o con l'impresa), potrebbe essere riconosciuta come partecipante allo svolgimento del negoziato? La conclusione positiva "legittimerebbe" qualsiasi soggetto all'esercizio dei diritti sindacali, quella negativa negherebbe efficacia alla pronuncia della Consulta. Inoltre, se si parte dall'evidenza che solo la firma di un accordo sindacale rappresenta il "suggerimento" dell'impegno contrattuale delle controparti ("pacta sunt servanda"), non appare coerente il riconoscimento delle prerogative sindacali alle rappresentanze che hanno partecipato esclusivamente al negoziato...

Di recente, con l'Accordo Interconfederale del 31/05/2013 sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, completandosi l'opera avviata con il precedente Accordo Interconfederale del 28/06/2011, sono stati definiti i criteri per la misurazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano una rappresentatività non inferiore al 5% del totale dei lavoratori della categoria alla quale si applica il CCNL ed è valido e applicabile erga omnes esclusivamente il CCNL stipulato dalla coalizione sindacale il cui indice di rappresentatività sia superiore al 50%.

Tuttavia, tali regole valgono esclusivamente per le parti contrattuali ovvero le organizzazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale e le imprese associate a Confindustria, non per altri soggetti.

Il dibattito su tale delicata materia è ben lontano dalle conclusioni e dipenderà in buona parte anche dall'evoluzione degli equilibri delle relazioni industriali e sindacali del nostro Paese. E' compito, comunque, del Legislatore colmare il vuoto di certezze giuridiche che si è determinato anche con la sentenza qui commentata.

Pubblichiamo, di seguito, un estratto della sentenza n. 231/2013 della Corte Costituzionale.

LA CORTE COSTITUZIONALE

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nei giudizi di legittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, lettera b), della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), promossi dal Tribunale ordinario di Modena con ordinanza del 4 giugno 2012, /...../

Visti gli atti di costituzione della FIOM - Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici – Federazioni /...../

.....

Ritenuto in fatto

1.– Nel corso di più giudizi civili riuniti, promossi ai sensi art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), di seguito anche Statuto dei lavoratori, nei confronti di società del Gruppo FIAT (Case New Holland Italia s.p.a., Maserati s.p.a. e Ferrari s.p.a.), su ricorso della FIOM (Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici) della Provincia di Modena – alla quale le resistenti avevano disconosciuto il diritto a costituire rappresentanze sindacali aziendali (e, conseguentemente, ad avvalersi delle prerogative di cui al Titolo III del predetto Statuto), in ragione della mancata sottoscrizione del contratto collettivo, applicato nelle rispettive unità produttive, da parte di essa ricorrente, che pure aveva attivamente partecipato alla correlativa negoziazione – l'adito Tribunale ordinario di Modena, dopo aver rilevato in premessa che i diritti in contestazione risultavano effettivamente riservati alle sole organizzazioni “firmatarie” dei contratti in questione, per testuale dettato dell'articolo 19, primo comma, lettera b), dello Statuto dei lavoratori, a suo avviso non suscettibile di interpretazione adeguatrice in senso estensivo, ha ritenuto, per ciò, rilevante e, in riferimento agli artt. 2, 3 e 39 Cost., non manifestamente infondata, ed ha quindi sollevato, con l'ordinanza in epigrafe (r.o. n. 202 del 2012), questione di legittimità costituzionale del predetto articolo 19.

Secondo il rimettente, il criterio selettivo ivi dettato – nella parte, appunto, in cui legittima l'esclusione dal godimento dei diritti in azienda di un sindacato, pur effettivamente rappresentativo, per il solo fatto che non abbia sottoscritto il contratto applicato in quella unità produttiva – si porrebbe, infatti, in contrasto con gli evocati parametri costituzionali:

- per l'irragionevolezza «nell'attuale condizione di rottura dell'unità sindacale» di una soluzione imperniata «sul dato formale della sottoscrizione del contratto applicato e sganciato da qualsiasi raccordo con la misura del consenso dei rappresentati»;
- per la negativa incidenza sulla decisione dell'associazione sindacale in ordine alla sottoscrizione del contratto collettivo, che ne risulta «condizionata non solo dalla finalità di tutela degli interessi dei lavoratori, secondo la funzione regolativa propria della contrattazione collettiva, bensì anche dalla prospettiva di ottenere (firmando) o perdere (non firmando) i diritti del Titolo III»;
- per la irragionevole difformità di trattamento, che ne consegue, «tra associazioni sindacali dotate tutte di pari capacità rappresentativa, e tutte partecipanti nella stessa misura alle trattative volte alla stipula del contratto collettivo, e che tuttavia non godono all'interno dell'azienda delle stesse prerogative a tutela degli interessi dei lavoratori da esse rappresentati solo in ragione del dissenso espresso avverso la stipula di contratti aziendali».

1.1.– Nel giudizio innanzi alla Corte si è costituita la FIOM-Federazione provinciale di Modena, sostenendo l'ammissibilità e la fondatezza nel merito della proposta questione, facendo proprie le argomentazioni addotte dal rimettente ed affermando, in particolare, che per rappresentare efficacemente i lavoratori, e proprio per volerne essere rappresentativo, il sindacato non deve solo firmare, ma talora astenersi dal sottoscrivere il contratto collettivo. Storicamente – aggiunge la FIOM – «ormai la contrattazione collettiva ha perso il carattere acquisitivo che ha avuto per molto tempo. Oggi, non solo negli accordi gestionali delle situazioni di crisi, ma anche nei rinnovi nazionali la stessa contrattazione collettiva ha sovente un prevalente contenuto ablativo, e la forza del sindacato si manifesta non tanto nella capacità di acquisire nuovi diritti ad ogni tornata contrattuale, come è avvenuto per tanto tempo, quanto nella capacità di resistere alle sempre più pressanti ed estese richieste di flessibilità avanzate dalle imprese».

Considerato in diritto

1.– Il Tribunale ordinario di Modena ha sollevato, in riferimento agli articoli 2, 3 e 39 della Costituzione, questione di legittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, lettera b), della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nel testo risultante dall'abrogazione parziale disposta – in esito al referendum indetto con Decreto del Presidente della Repubblica 5 aprile 1995, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 85 dell'11 aprile 1995 – dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 (Abrogazione, a seguito di referendum popolare, della lettera *a* e parzialmente della lettera *b* dell'art. 19, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, sulla costituzione delle rappresentanze

sindacali aziendali, nonché differimento dell'entrata in vigore dell'abrogazione medesima), nella parte in cui consente la costituzione di rappresentanze aziendali alle sole «associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva», e non anche a quelle che abbiano comunque partecipato alla relativa negoziazione, pur non avendoli poi, per propria scelta, sottoscritti.

1.1.— La rilevanza della questione è motivata dal rimettente in ragione del fatto che, nei giudizi (riuniti) innanzi a lui pendenti, il sindacato ricorrente (FIOM) aveva denunciato il comportamento antisindacale delle controparti imprenditoriali (varie società del gruppo FIAT), le quali avevano disconosciuto la sua legittimazione a costituire rappresentanze sindacali, nelle rispettive unità produttive, in conseguenza, appunto, della mancata sottoscrizione del contratto collettivo, ivi applicato, da parte di esso sindacato, che pure aveva attivamente partecipato alle trattative che ne avevano preceduto la conclusione.

1.2.— In punto di non manifesta infondatezza del così proposto quesito, il Tribunale a quo, muovendo dalla considerazione che la partecipazione al negoziato è un dato che evidenzia l'effettiva forza contrattuale e, di riflesso, la capacità rappresentativa del sindacato, ne inferisce la «intrinseca irragionevolezza» del criterio selettivo della sottoscrizione del contratto, espresso dalla disposizione denunciata, «nel [l'attuale] momento in cui, applicato a fattispecie concrete, porta ad un risultato che contraddice il presupposto a dimostrazione del quale il criterio stesso era stato elaborato». Risultato cui, appunto, si perverrebbe nei processi a quibus, nei quali, alla luce di quel criterio, «dovrebbe riconoscersi maggior forza rappresentativa alle associazioni firmatarie del contratto [...], anziché [che non lo ha sottoscritto], laddove in fatto è incontestato il contrario».

.....

6.1.— L'articolo 19, primo comma, lettera b), dello Statuto dei lavoratori è stato ripetutamente sottoposto all'esame di questa Corte.

Le prime pronunce hanno riguardato la versione originaria di detto articolo, anteriore al referendum del 1995, ossia quella per la quale «Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito: a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva».

I dubbi di legittimità costituzionale investivano, in quel contesto, la mancata attribuzione ad ogni associazione sindacale esistente nel luogo di lavoro della possibilità di costituire rappresentanze sindacali aziendali.

Nell'affermare la razionalità del disegno statutario, con i due livelli di protezione accordata alle organizzazioni sindacali (libertà di associazione, da un lato, e selezione dei soggetti collettivi fondata sul principio della loro effettiva rappresen-

tatività, dall'altro), la Corte si è soffermata anche sul criterio della "maggiore rappresentatività", che pur conducendo a privilegiare le confederazioni "storiche", non precludeva rappresentanze aziendali nell'ambito delle associazioni sindacali non affiliate alle confederazioni maggiormente rappresentative, purché si dimostrassero capaci di esprimere, attraverso la firma di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva, un grado di rappresentatività idoneo a tradursi in effettivo potere contrattuale a livello extra-aziendale (sentenze n. 334 del 1988 e n. 54 del 1974).

6.2.— A partire dalla seconda metà degli anni ottanta si è sviluppato, però, un dibattito critico in vista di una esigenza di revisione del meccanismo selettivo della "maggiore rappresentatività" previsto ai fini della costituzione delle rappresentanze nei luoghi di lavoro.

Ed è stata proprio questa Corte a segnalare, con un monito al legislatore, l'ormai ineludibile esigenza di elaborare nuove regole che conducessero a un ampliamento della cerchia dei soggetti chiamati ad avere accesso al sostegno privilegiato offerto dal Titolo III dello Statuto dei lavoratori, oltre ai sindacati maggiormente rappresentativi (sentenza n. 30 del 1990).

L'invito al legislatore è stato ribadito nella sentenza n. 1 del 1994, che ha dato ingresso ai due quesiti referendari che in quell'occasione la Corte era chiamata ad esaminare: il primo, "massimalista", volto ad ottenere «l'abrogazione di tutti i criteri di maggiore rappresentatività adottati dall'art. 19, nelle lettere a e b», e il secondo, "minimalista", mirante all'abrogazione dell'indice presuntivo di rappresentatività previsto dalla lettera a) e all'abbassamento al livello aziendale della soglia minima di verifica della rappresentatività effettiva prevista dalla lettera b).

In quella decisione, nella consapevolezza dei profili di criticità che avrebbero potuto annidarsi nel testo risultante dall'eventuale conformazione referendaria, nuovamente, questa Corte sottolineò che, comunque «il legislatore potrà intervenire dettando una disciplina sostanzialmente diversa da quella abrogata, improntata a modelli di rappresentatività sindacale compatibili con le norme costituzionali e in pari tempo consoni alle trasformazioni sopravvenute nel sistema produttivo e alle nuove spinte aggregative degli interessi collettivi dei lavoratori».

6.3.— Come è noto, in occasione del referendum indetto con decreto del Presidente della Repubblica 5 aprile 1995 e tenutosi l'11 giugno 1995, ottenne il quorum solo "il quesito minimalista", dando luogo all'attuale art. 19, che attribuisce il potere di costituire rappresentanze aziendali alle sole associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva di qualunque livello essi siano, dunque anche di livello aziendale.

.....

8.— Va, pertanto, *dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, primo comma, lettera b), della legge n. 300 del 1970, nella parte in cui non prevede*

che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

9.– L'intervento additivo così operato dalla Corte, in coerenza con il *petitum* dei giudici a quibus e nei limiti di rilevanza della questione sollevata, non affronta il più generale problema della mancata attuazione complessiva dell'art. 39 Cost., né individua – e non potrebbe farlo – un criterio selettivo della rappresentatività sindacale ai fini del riconoscimento della tutela privilegiata di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori in azienda nel caso di mancanza di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva per carenza di attività negoziale ovvero per impossibilità di pervenire ad un accordo aziendale.

Ad una tale evenienza può astrattamente darsi risposta attraverso una molteplicità di soluzioni. Queste potrebbero consistere, tra l'altro, nella valorizzazione dell'indice di rappresentatività costituito dal numero degli iscritti, o ancora nella introduzione di un obbligo a trattare con le organizzazioni sindacali che superino una determinata soglia di sbarramento, o nell'attribuzione al requisito previsto dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori del carattere di rinvio generale al sistema contrattuale e non al singolo contratto collettivo applicato nell'unità produttiva vigente, oppure al riconoscimento del diritto di ciascun lavoratore ad eleggere rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro. Compete al legislatore l'opzione tra queste od altre soluzioni.

Per questi motivi

LA CORTE COSTITUZIONALE

riuniti i giudizi, **dichiara l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, lettera b), della legge 20 maggio 1970, n. 300 /...../, nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.**



***Assisi 2013
Il Campus estivo AGIDAE
per la formazione continua***



Roseo Hotel – Assisi – *La sede del Campus*

Se Parigi val bene una messa, chissà, Assisi dovrebbe valere almeno un convegno!

Forse non era proprio questa l'ottica che ha spinto l'Agidae a scegliere un luogo così significativo, considerando che tutti i partecipanti erano strettamente collegati ad Istituzioni religiose, ma sicuramente, tra le varie *location* che hanno ospitato i convegni estivi, questa possiede un appeal decisamente speciale.

Dedicare una settimana delle vacanze estive ai corsi di aggiornamento è ormai una lunga tradizione Agidae e, per forza di cose, è sicuramente una modalità proficua per recuperare quel terreno che durante l'anno, implacabilmente, non si riesce a fronteggiare.

La possibilità di far convergere tematiche e, quindi, persone, su fronti molto variegati, consente, inoltre, alle scuole, alle Istituzioni e alle comunità di trasformare un momento impegnativo anche in una pausa fraterna più

conviviale. La presenza di oltre 150 persone lo rendeva evidente; il rapido affiatamento tra i convegnisti lo si vedeva in occasione dei pasti, quando le tavolate si configuravano via via in base alle famiglie religiose, alle diverse comunità, poi ai vari interessi, alle diverse mansioni. E in queste occasioni il confronto diretto tra le varie esperienze, per niente cattedratico, era certamente uno scambio utile.

Quest'anno i 3 corsi erano centrati sul tema della didattica, sul tema della qualità e su quello amministrativo.

Limitandomi al settore scolastico, ho potuto apprezzare la scelta dei relatori, tutti con le mani in pasta e, quindi, direttamente coinvolti in quanto si andava esponendo. Siamo partiti con il materiale presentato dal **prof. Italo Fiorin** sulle *nuove indicazioni nazionali* che cambieranno, in modo graduale e con le lentezze tipiche della scuola italiana, il panorama scolastico. Una presentazione esauriente, pacata e conciliante, forse il modo migliore per far crescere la consapevolezza che la scuola ha ormai definitivamente abbandonato la pretesa di "trasmettere conoscenze" agli alunni e si sta orientando sulla funzione, decisamente maieutica, di sostenere l'alunno nel suo percorso di apprendimento: un cambio completo di prospettiva che chi, come noi oggi, ancora deve confrontarsi con il precedente paradigma, e avverte la fatica di un'organizzazione che tenta di utilizzare i vecchi schemi per le nuove esigenze. Giocando in casa, è proprio il caso di ricordare che... il vino nuovo va messo in otri nuovi! La presenza di tanti dirigenti scolastici metteva in evidenza l'importanza e l'interesse nell'affrontare questo tema.

Sì sono, poi, avvicendati P. Ciccimarra, con i suoi aggiornamenti preziosi sui temi del contratto e della legislazione che, spesso, sono labirinti di interpretazioni, e Giorgio Capoccia, che ha tentato di inculcare nei dirigenti il sacro verbo dell'organizzazione e della qualità, forse con più difficoltà del solito.

A chiudere il convegno abbiamo avuto l'opportunità di ascoltare dalla psicologa Alessandra Luci un intervento molto qualificato e ampio su tutto ciò

che riguarda *la nuova normativa dei BES e il tema spinoso delle "normali diversità"* che, ormai, sono la norma nella scuola. Contributo chiaro, molto esplicito e di immediato utilizzo pratico, tant'è vero che il timore di non poter poi disporre del materiale espositivo era così evidente che... la direzione del corso è dovuta correre ai ripari e renderlo disponibile sul sito Agidae.

Certo, è stata *una settimana impegnativa*, i ritmi erano serrati e solo



l'uscita organizzata per la domenica pomeriggio alle cascate delle Marmore e al santuario di San Valentino ha interrotto le conferenze. Ma sapere che nel giro di pochi giorni si sarebbe rimessa in moto tutta la macchina scolastica e che le informazioni raccolte nel

convegno avrebbero trovato immediata spendibilità... rincuorava i partecipanti. Era tempo guadagnato.



Chissà, forse qualcuno si è già rimesso in lista per il prossimo anno!

Giorgio Banaudi, FM

Erano diversi anni che come preside mi ponevo la domanda di quanto e come poter usufruire di corsi di formazione finanziati dal FOND.ER, ma le poche risposte che mi ero data apparivano poco incoraggianti e pratiche da attuare.

Avrei continuato a far scorrere il tempo così se, al rientro a scuola dopo un anno sabbatico, non avessi avuto la fortuna di incontrare personalmente Giorgio Capoccia che, semplificando al massimo le difficoltà, ha permesso a Sr. Rosa Maria, gestore della scuola, alla signora Silvia, segretaria, e a me, preside, di partecipare al Campus estivo di Assisi dal 22 al 27 agosto 2013.



In ascolto del TQM

E' stata un'esperienza magnifica sia per chi ha seguito il Corso "Total Quality Management", sia per me che ho seguito il Corso dal titolo **"Il ruolo del Coordinatore didattico dopo le indicazioni del MIUR"**.

In relazione al corso che mi ha vista partecipe, esprimo il mio apprezzamento per i relatori alta-

mente competenti come Italo Fiorin che ha trattato **"le Indicazioni nazionali 2012 e lo sviluppo delle competenze"**, P. Francesco Ciccimarra che con la sua simpatia e grande esperienza ha presentato **"la responsabilità nell'applicazione della normativa scolastica e contrattuale"**, Giorgio Capoccia che con la sua praticità ha presentato **il modello AGI TQM** quale strumento per rispondere al progetto sperimentale del Miur, Alessandra Luci che con la passione che le è propria ha brillantemente illustrato la L. 170/2010 e la circolare ministeriale del 6 marzo 2013. Tutti insieme sono riusciti a coinvolgerci e ad accompagnarci sui sentieri della dignità, del rispetto e della preziosità della persona di ogni alunno affidato alle competenze e ai nostri cuori di dirigenti.

Non si può fare a meno di esprimere apprezzamenti per la scelta della sede in cui si è svolto il Campus (l'hotel Roseo della città di Assisi), luogo gradevole e confortevole che ha contribuito ad alleggerire il ritmo serrato delle attività didattiche.

Con questa esperienza, posso davvero confermare che l'Agidae ed il Fond.ER. sono realtà serie, familiari, sempre aperte al miglioramento e pronte a dare una mano, anche oltre, perché lo scopo non è il profitto!

Sr. Eugenia Franca Becucci



La partecipazione al corso ha contribuito a rendere questo settembre 2013, il mese di ripresa delle attività dopo il riposo estivo, molto più sereno e carico di buoni propositi.

Sono tornata, anzi, siamo tornate a scuola con uno spirito diverso; nei precedenti anni il rientro comportava un po' di tensione e di dubbi sul come poter iniziare al meglio le varie attività, ma la partecipazione al corso e la capacità dei tutor hanno dato quella marcia in più e una visione molto più ottimistica e consapevole sulle "cose da farsi".

In un'atmosfera elegante e conviviale contemporaneamente, in un contesto paesaggistico rilassante e fortemente spirituale, ho avuto il piacere di conoscere persone preziose, collaborative e appassionate al loro lavoro.

Tutti i responsabili del corso hanno mostrato grande professionalità, cercando di soddisfare le esigenze dei partecipanti; puntavano a far acquisire competenze attraverso esperienze nel settore di lavoro di ognuno, metodologia che sicuramente dà al corso un valore aggiunto.

I docenti hanno sostenuto i partecipanti nel momento dell'esposizione delle varie problematiche e nell'esposizione dei vari ostacoli incontrati quotidianamente, cercando di trovare, con la collaborazione di tutti, una possibile soluzione. Anche l'intervento dei vari ospiti venuti a raccontare le proprie esperienze ha suscitato grande interesse, ci ha fatto sentire meno distanti dalla possibilità di poter attuare il sistema TQM.

Devo confessare che la curiosità più grande l'ho avuta nei confronti di tutti gli Enti religiosi presenti che già avendo iniziato il percorso in TQM, hanno divulgato le loro esperienze con una semplicità ricca di competenze, rendendosi anche loro disponibili nei confronti di chi si cimentava per la prima volta in questo campo.

Come si è spesso ripetuto, anche durante il corso, gli Enti religiosi sono una realtà importante su tutto il territorio nazionale e la condivisione delle proprie esperienze, con la consulenza e l'aiuto di personale altamente qualificato e motivato, potrà portare solo a un miglioramento continuo da mettere al servizio di chi decide di affidarsi a noi.

Silvia Massari

Un ringraziamento particolare va a quanti, oltre agli organizzatori, hanno reso possibile il Campus, in particolare:





Convenzione assicurativa Associati AGIDAE

AGIDAE

Roma, 3 agosto 2013

A tutti gli Associati AGIDAE

Oggetto: Convenzione Assicurativa per gli Associati

La nostra Associazione, nella ricerca di strumenti operativi **che consentano agli Associati di ottenere servizi assicurativi qualificati ed allo stesso tempo di beneficiare di una riduzione dei costi attualmente sostenuti**, ha stipulato una Convenzione assicurativa, tramite il nostro Consulente **Janua Broker SpA**, per la copertura Infortuni e Responsabilità Civile Terzi **per gli Istituti scolastici di ogni ordine e grado e per tutti gli Enti Religiosi Associati Agidae**.

La Convenzione è stata realizzata con la **Compagnia AIG Europe**, uno dei maggiori gruppi assicurativi mondiali, ed è a disposizione di tutti gli Associati che ne faranno richiesta. Sono state previste fasce di copertura e di costo diversificate, per consentire di scegliere le soluzioni maggiormente rispondenti alle esigenze dei singoli associati.

Le soluzioni proposte presentano aspetti in alcuni casi innovativi rispetto alle tradizionali coperture assicurative, in quanto la Compagnia, in caso di sinistro infortuni, oltre alle tradizionali coperture per il caso di morte e di invalidità permanente ed il rimborso delle spese mediche sostenute, prevede interventi anche per:

- diaria da ricovero;
- diaria da gesso ed immobilizzo;
- spese per recupero lezioni;
- indennità per perdita anno scolastico;
- spese di trasporto casa/scuola e viceversa;
- raddoppio somme assicurate invalidità permanente alunni orfani;
- rimborso spese e cure odontoiatriche ed ortodontiche;

- rimborso spese e cure oculistiche;
- rimborso spese per acquisto apparecchi acustici;
- danni al vestiario;
- apparecchi e/o protesi ortopediche e/o terapeutiche;
- danni a biciclette;
- danno estetico;
- mancato guadagno genitori;
- calamità naturali.

Sono previsti, inoltre, **maggiori risarcimenti** in caso di infortuni che abbiano come conseguenze invalidità gravi. **Sono possibili diverse opzioni di copertura Infortuni e R.C. Terzi, delle quali forniamo due alternative:**

Opzione 1)

- Massimale di R.C.Terzi	€ 15.000.000,00
- Massimale Caso Morte per Infortunio	€ 50.000,00
- Massimale Caso Invalidità Permanente	€ 100.000,00
- Rimborso Spese Mediche	€ 30.000,00
Premio annuo pro-capite Alunni e Operatori scolastici:	€ 5,00

Opzione 2)

- Massimale di R.C.Terzi	€ 15.000.000,00
- Massimale Caso Morte per Infortunio	€ 100.000,00
- Massimale Caso Invalidità Permanente	€ 150.000,00
- Rimborso Spese Mediche	€ 90.000,00
Premio annuo pro-capite Alunni e Operatori scolastici:	€ 7,00

Persone Assicurate

- Alunni iscritti alla scuola e quelli partecipanti a corsi;
- dirigenti scolastici e operatori scolastici;
- alunni esterni che partecipano a stage organizzati dalla scuola;
- alunni diversamente abili;
- partecipanti a viaggi e gite, estranei all'organico della scuola, senza limite numerico;
- genitori che partecipano ad iniziative della scuola o membri degli organi collegiali.

Garanzie sempre valide per tutte le attività della Scuola

La polizza è operativa per tutte le attività organizzate e/o gestite e/o effettuate e/o autorizzate e/o deliberate dagli Organi dell'Istituto, sia interne che esterne alla scuola, senza limiti di orario (scolastiche, parascolastiche, extra scolastiche, inter-scolastiche, pre-scuola e doposcuola, visite guidate, scambi e attività culturali in genere, stage, alternanza scuola/lavoro, attività ricreative di carattere ginnico/sportive e non, gite, viaggi, settimane bianche, centri estivi, patentino, feste di fine anno), nonché per tutte le attività realizzate dalla scuola anche in collaborazione con soggetti esterni (ad es.: mensa, doposcuola, ecc.).

La polizza è valida anche nel tragitto casa/scuola e viceversa, durante il tempo necessario a compiere il percorso.

Per la tutela assicurativa degli Istituti Associati abbiamo stipulato Convenzioni particolarmente vantaggiose sotto il profilo economico con primarie Compagnie, anche per gli altri settori assicurativi:

- *Incendio e Responsabilità Civile Terzi dei Fabbricati;*
- *Furto/Incendio degli arredi e degli effetti personali degli utenti;*
- *Malattia (rimborso delle spese per ricoveri ospedalieri per i Religiosi);*
- *Responsabilità Civile Auto.*

In un momento particolarmente difficile sotto il profilo economico-gestionale, la voce “assicurazioni” rappresenta un costo da monitorare con attenzione, poiché spesso, a parità di prestazioni, i premi potrebbero essere significativamente più ridotti.

Quanti fossero interessati ad effettuare gratuitamente degli approfondimenti sugli argomenti, potranno farne richiesta alla nostra segreteria, compilando ed inviando la scheda allegata.

Cordiali saluti.

P. Francesco Ciccimarra

Janua Broker SpA

Sede legale e amministrativa:
Via XX Settembre 33/1
16121 GENOVA (GE)
Tel. 010 29121.1
Fax 010 583687

E-mail: genova@januabroker.it



(Scheda da inviare alla *Segreteria AGIDAE*, su carta intestata)

Spett.le
Segreteria A.G.I.D.A.E.
Associazione Gestori Ist. Dip. Autorità Ecclesiastica
Via V. Bellini 10
00198 – ROMA (RM)

Scheda Questionario Pratiche Assicurative

Siamo interessati ad esaminare le condizioni della Convenzione Infortuni e Responsabilità Civile Terzi, stipulata dall'A.G.I.D.A.E. con la Società **AIG** e/o le convenzioni per le coperture Incendio/Furto, Malattia e R.C.Auto.

Per effettuare la verifica delle nostre posizioni assicurative, gradiremmo seguire la prassi di seguito barrata.

- ☐ Vogliate farci contattare dal Vostro Consulente Assicurativo Janua Broker SpA.
- ☐ Vi alleghiamo copia delle nostre polizze Infortuni e R.C. Terzi gestione attività, affinché ci venga fornita una **consulenza gratuita** sulla loro validità in termini di garanzie e costi.

Note ed osservazioni

.....
.....

Resta chiaramente convenuto che da questa richiesta di verifica/consulenza non deriverà alcun onere finanziario od obbligo di alcun genere al nostro Ente.

Distinti saluti.

Data:

Ente richiedente: _____

Responsabile dei problemi assicurativi: _____

Tel. _____; e-mail _____

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. 338/9046160	09.00 – 12.00	Sr. Emanuela Brambilla
	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Venerdì	AGIDAE – Milano Tel. 338/9046160	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. Giampaetro Pettienon	041/5498300	041/5498301	gpettienon@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 Montemariano

CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ

Martedì e Giovedì	10.00 – 16.00	Giorgio Capocchia – <i>Direttore AGIQUALITAS</i>
-------------------	---------------	--

AGIDAE ASSOCIAZIONE
GESTORI
ISTITUTI
DIPENDENTI
AUTORITÀ
ECCLESIASTICA