

RIVISTA
BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

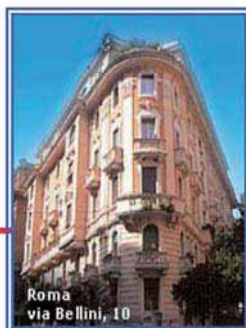
PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ
ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI
NON PROFIT

AGIDAE



FONDAZIONE AGIDAE LABOR:
lo sviluppo delle professionalità
negli Istituti religiosi



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



AGIQUALITAS:
il nuovo valore aggiunto
delle Certificazioni di Qualità

Agigualitas srl
Via V. Bellini 20
00198 Roma
segreteria@agigualitas.it
www.agigualitas.it
Tel.: 06/85.457.301
Fax: 06/85.457.311



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



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 V - N.2
Marzo | Aprile 2014

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

AGIDAE

**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

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

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla

Giorgio Capoccia

Ettore Ferraro

Daniela Gallo

Nicola Galotta

Francesco Macrì

Armando Montemarano

Emanuele Montemarano

Paolo Saraceno

Mimma Scalera

Maria Annunciata Vai

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

Poste Italiane S.p.A.

Spedizione in

Abbonamento Postale

70 % - C/RM/DCB

*Grafica e stampa
SER Graph Srl
Via Guido Reni, 54 - Roma
tel. 06 36 00 42 41
www.sergraph.it*



PRESENTAZIONE

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

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

L'AGIDAE:

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

ISCRIZIONI

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

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

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

QUOTE ASSOCIATIVE

QUOTE ASSOCIATIVE 2014

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

VITA ASSOCIATIVA



- 8** Assemblea AGIDAE 2014

- 9** Convegno Nazionale di Studio

OSSERVATORIO



- 16** Come cambiano i contratti di lavoro a termine
D.L. n. 34/2014 "Jobs Act"

SCAFFALE



- 25** La formazione finanziata da FONDER nel 2013
Diana Massarotto

ARTICOLI



- 11** La nuova IUC: una per tutte e tutte per una
Sr. Isabella Ayme
- 20** Valutare per sviluppare
Proporre una svolta nel futuro del cammino ecclesiale
Sr. Mimma Scalera
- 22** Tre strade verso il futuro
Martina Bacigalupi
- 50** Scuola e Qualità
Perché può funzionare
Andrea Natalini
- 54** Uno strumento a servizio della Qualità: l'Audit
Patrizia Nigrelli
- 56** Servizi alla persona: formazione per vincere la sfida della crisi
Simone De Clementi
- 58** Corso di alta formazione Gestire i servizi alla persona
in tempo di crisi
- 62** Sanzioni per violazioni in materia di sicurezza e lavoro nero
Circolare Ministero del Lavoro n. 5/2014
- 68** D.Lgs. 81/2008: criteri di identificazione del datore
di lavoro nelle scuole cattoliche
Interpello Ministero del Lavoro n. 1/2014

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI



INTERPELLI



- 72** Consulenza AGIDAE



Mentre il Governo Renzi comincia a muovere i primi passi annunciando quasi una nuova frontiera per le riforme istituzionali (nuova legge elettorale, soppressione del Senato, soppressione delle Province, riduzione della spesa pubblica, salario minimo universale, riduzione delle tasse, semplificazione burocratica, riforma degli ammortizzatori sociali, ecc.) con il dichiarato obiettivo di far decollare il sistema economico del Paese ingessato al limite della paralisi, appaiono i primi testi dei provvedimenti.

Impressionante sorpresa ha destato l'emanazione del decreto-legge n. 34/2014 sul lavoro e l'occupazione. Con una devastante pennellata abrasiva il Governo ha cancellato una pagina storica della legislazione sui contratti a termine. Sulla pietra sacrificale è stato immolato il consolidato principio della giustificazione del contratto a tempo determinato, da sempre concepito e disciplinato come un'eccezione tollerata, rispetto al valore quasi sacrale del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

*Chi conosce la materia sa che da oltre 50 anni, per oltre mezzo secolo, le deroghe al principio del contratto di lavoro a tempo indeterminato sono sempre state faticosamente introdotte e altrettanto faticosamente circoscritte mediante ogni genere di vincoli formali e sostanziali, tanto per sottolineare il fatto che il datore di lavoro doveva ritenersi fortemente controllato ogni qualvolta si trovava nella necessità di stipulare un rapporto di lavoro a tempo determinato. Si leggono in questa ottica i provvedimenti emanati nel tempo. La legge 18 aprile 1962 n. 230 all'art. 1 fissò un principio che avrebbe resistito all'usura del tempo: **“Il contratto***

di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate". Occorre attendere 40 anni, esattamente con il Dlgs 368/2001, per riscontrare un'integrazione forte a tale criterio e l'apertura dell'ordinamento giuslavoristico ad un principio maggiormente funzionale alla realtà economica nel frattempo profondamente mutata:

“E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro” (art. 1, comma 1).

Nonostante questa enorme innovazione, non sono mancati a livello interpretativo tentativi di limitare di fatto questo spazio di libertà gestionale attraverso il ricorso ad altre rigidità formali. Si pensi, ad es., al tema delle proroghe, della successione dei contratti a termine, alla forma scritta, alla durata massima del periodo temporale, ecc.. La gestione dei contratti a termine è stata vissuta come una sorta di incubo, con il dubbio di non aver rispettato con chirurgica precisione le tantissime condizioni previste, e il timore di una dichiarazione di invalidità del rapporto con imprevedibili e devastanti conseguenze collegate anche alla lentezza dei pronunciamenti di giustizia.

*Un primo tentativo di alleggerire tanta pressione è stato compiuto, come si ricorderà, con la Legge Fornero, che introdusse (legge 92/2012) il primo contratto di lavoro a termine **<acausale>** di durata non superiore a dodici mesi. Ma quella Legge ha avuto il demerito sciagurato di aver azzerato tutte quelle altre forme di flessibilità lavorativa che si erano faticosamente create nel tempo per favorire una maggiore occupazione senza pesare in maniera abnorme sulla gestione delle imprese in un arco temporale nel quale la crescita economica e delle aziende appariva in preoccupante declino. Sono, di fatto, scomparse situazioni lavorative ormai familiari: i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, i contratti a progetto, le prestazioni d'opera in azienda, ecc.. Il venir meno degli strumenti di flessibilità ha sconsigliato il parallelo ricorso ai contratti di lavoro subordinato anche a tempo determinato. Mentre i tassi di disoccupazione hanno raggiunto livelli mai registrati prima.*

*Oggi, **il decreto-legge n. 34 del 20 marzo 2014** (Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. - [GU n. 66 del 20-3-2014](#)), valutata la straordinaria necessità ed urgenza di semplificare alcune tipologie contrattuali al fine di generare nuova occupazione, favorendo l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro **azzerà i vincoli connessi a questa tipologia contrattuale e, soprattutto, le cause giustificatrici del termine al contratto individuale**, stabilendo che, oltre al contratto a tempo indeterminato che continua a costituire la **<forma comune di rapporto di lavoro>**,*

- ❖ *è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata **non superiore a trentasei mesi**, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo*

- svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione;
- ❖ fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, **non può eccedere il limite del 20 per cento** dell'organico complessivo;
- ❖ per le imprese che occupano **fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato**;
- ❖ l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto;
- ❖ il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un **massimo di otto volte**, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Se il decreto, come è auspicabile, sarà convertito in legge dal Parlamento rispettando quanto sopra detto, non vi è dubbio che gli istituti potranno usufruire di un tale strumento di gestione con una maggiore serenità e, soprattutto, semplificazione formale. Per un senso di cautela appare forse opportuno, se possibile, attendere che ciò avvenga prima di aprire questa nuova e felice pagina di gestione dei rapporti di lavoro.

CASELLARIO GIUDIZIALE. *Con gli inizi di aprile un'altra doccia fredda è stata rifilata al mondo dei datori di lavoro. Il Governo ha approvato il decreto legislativo n. 39/2014 con il quale viene data attuazione alla Direttiva 2011/93/UE sul contrasto alla pedofilia. L'art. 2 del provvedimento stabilisce che:*

“il certificato penale del casellario giudiziale...deve essere richiesto dal soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie che comportino contatti diretti e regolari con minori al fine di verificare l'esistenza di condanne per reati di cui...”

“Il datore di lavoro che non adempie all'obbligo..... è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da Euro 10.000.00 a Euro 15.000.00”.

La genericità semplicistica del testo e la sua portata apparentemente universale lascia veramente interdetti, solo che si pensi alla realtà della vita concreta. Affermare, infatti, che qualunque soggetto che intenda impiegare una persona per un'attività a diretto contatto con minori deve premunirsi di un certificato del casellario giudiziale per riscontrare l'assenza di sentenze passate in giudicato in materia di pedofilia e pedopornografia significa entrare in un mondo talmente vasto da includere quasi l'intero Paese: le famiglie (per le colf), le parrocchie (per sacerdoti, catechisti, oratori, ecc.), gli istituti religiosi per le attività riservate ai minori, le scuole, gli ospedali, l'intero mondo dello sport e delle associazioni di volontariato, ecc.. L'abnormità di una tale norma, unita alla

altrettanto abnorme, se non addirittura indecente, sanzione amministrativa prevista, ha scatenato reazioni e proteste da ogni dove, al punto da indurre il Ministero della Giustizia a correre ai ripari dettando una Circolare e due Note successive per cercare di offrire una soluzione interpretativa ed operativa accettabile. Tale obiettivo si è potuto raggiungere:

- + circoscrivendo l'area dei <destinatari> ai **solì datori di lavoro** e, quindi, non ad un qualunque altro "soggetto"; escluse, dunque, tutte quelle relazioni giuridiche non compatibili con un regolare rapporto di lavoro (personale religioso, volontari, ecc.);*
- + **azzerando qualunque interpretazione retroattiva**; pertanto, la norma dovrà essere applicata SOLTANTO PER LE NUOVE ASSUNZIONI, successive all'entrata in vigore del provvedimento (6 aprile 2014);*
- + prevedendo la possibilità di una dichiarazione sostitutiva degli interessati, in attesa che gli Uffici si attrezzino per il rilascio in tempo utile del documento richiesto.*

Rimane da annotare che per i datori di lavoro si tratta di un nuovo costo da sopportare. Inoltre, restano da definire altri aspetti collegati: durata del certificato, i dipendenti in servizio, l'eventuale modifica della situazione penale, ecc... Il Governo avrebbe, forse, dovuto consultarsi "prima" con i diretti interessati per rendersi conto della portata di una norma nobile negli intenti, ma altrettanto complessa nella sua attuazione e nella sua stessa efficacia concreta.

*Non può passare sotto silenzio, inoltre, il fatto che la Direttiva Europea, di cui il citato Dlgs vuole essere attuativo, prevede soltanto **il diritto del datore di lavoro di richiedere la certificazione penale, non invece il dovere**, come è accaduto per la norma italiana. Si legge, infatti, testualmente, all'art. 10, comma 2, della Direttiva:*

*"Gli stati membri adottano le misure necessarie per assicurare che i **datori di lavoro, al momento dell'assunzione di una persona per attività professionali o attività volontarie organizzate.....abbiano il diritto di chiedere informazioni**, con ogni mezzo appropriato, quale l'accesso su richiesta o tramite l'interessato, sull'esistenza di condanne penali..."*

Il confronto tra le due norme è impietoso anche sotto il profilo tecnico. Non solo una caduta di stile, ma, vista la sanzione, un triste squallore persecutorio nei confronti dei datori di lavoro. Il tutto mentre si parla di semplificazione, riduzione dei costi, ecc..

Auspichiamo che questo incidente di percorso serva per esperienza, per maturare maggiore efficacia e credibilità, a non vanificare progetti e obiettivi di un Paese che non può perdere la speranza.

Buona Pasqua.



Assemblea AGIDAE 2014

Convegno Nazionale di Studio

Roma, 25 marzo 2014

ASSEMBLEA AGIDAE 2014

A norma dello Statuto AGIDAE, è convocata l'Assemblea dei Soci per

VENERDI' 25 APRILE 2014 - ALLE ORE 15.00

presso

l'Aula Magna del Pontificio Istituto Patristico – AUGUSTINIANUM

Via Paolo VI 25, Roma

OdG:

Relazione del Presidente Nazionale

Relazione della Segretaria Nazionale

Relazione della Tesoriera Nazionale

Approvazione del Rendiconto Economico 2013

Eventuali e varie.

P. Francesco Ciccimarra

Suor Emanuela Brambilla

Suor Maria Annunciata Vai

L'Assemblea sarà tenuta all'interno di un *Convegno Nazionale di Studio* dal titolo:

**LE ATTIVITA' APOSTOLICHE
DEGLI ENTI ECCLESIASTICI E NON PROFIT
*Identità, Complessità, Prospettive
nella luce del Magistero e della Normativa civile, OGGI.***

VENERDI' 25 APRILE

Ore 9.00: Introduzione

P. Francesco Ciccimarra, *Presidente AGIDAE*

Relazione

La presenza della Chiesa attraverso l'azione apostolica delle sue strutture: identità e missione in dialogo con la realtà sociale e civile.

Spunti di riflessione dal magistero di Giovanni XXIII e Giovanni Paolo II.

Prof. Leonardo SALUTATI, *Pontificia Università Urbaniana*

Relazione

La politica fiscale nei confronti delle attività gestite dagli enti ecclesiastici: da un regime di esenzione ad un regime di imposizione diffusa.

Raffaello LUPI, *Prof. Ordinario Facoltà di Giurisprudenza, Università di Roma Tor Vergata*

Ore 11.00 – 11.30: Intervallo

Relazione

La tassazione sugli immobili degli Enti religiosi: il contrasto fra legislazione e giurisprudenza negli ultimi anni e i riflessi sulla crisi delle opere.

Paolo SARACENO, *Dottore Commercialista - Roma*

Relazione

Riforma del Catasto ed effetti fiscali sugli Enti ecclesiastici e non profit.

Nicola FORTE, *Dottore Commercialista - Roma*

Ore 13.30:

Pranzo a buffet, offerto da



Ore 14.30:

Relazione

La natura giuridica degli enti ecclesiastici e non profit nella dinamica gestionale: gli orientamenti della Giurisprudenza in materia di fallibilità del ramo commerciale. Aspetti canonico-concordatari.

Armando MONTEMARANO, *Avvocato*

SABATO 26 APRILE

Ore 9.00:

Relazione

Le sfide culturali per una nuova leadership dei coordinatori didattici.

Angelo PALETTA - Professore Associato - Università di Bologna

Relazione

La valutazione degli istituti scolastici: profili educativi e aspetti gestionali.

Report di un'esperienza.

Giorgio CAPOCCIA, Direttore AGIQUALITAS - Roma

Comunicazione

Scuola e comunicazione: una comunità nel cloud.

Adrian NITU - UltraproMedia - Roma

Ore 11.00 – 11.15: Intervallo

Relazione

La nuova Riforma del diritto del lavoro: contratti a termine e ammortizzatori sociali.

Raffaele RICCARDI, Avvocato

Relazione

Gli enti e le attività di assistenza socio-sanitaria-assistenziale nell'attuale momento storico-normativo: problemi e prospettive.

Stefania ARISTEI, Fondazione Centesimus Annus

Ore 12.45:

Conclusioni

P. Francesco CICCIMARRA, Presidente AGIDAE

Sr. Isabella Ayme



La nuova IUC: una per tutte e tutte per una

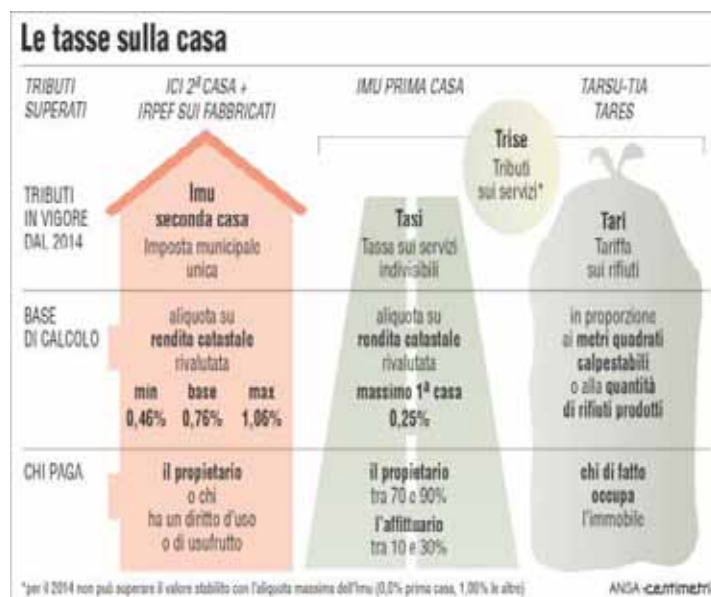
Una delle principali novità della legge di stabilità per il 2014 riguarda l'istituzione, a decorrere **dal 2014**, dell'**Imposta Unica Comunale (IUC)**.

La nuova imposta sostituisce il TRISE – Tributo sui servizi comunali – che era emerso dalle prime bozze del decreto.

La IUC si basa su due presupposti impositivi:

- quello costituito dal **possesso di immobili** e collegato alla loro natura ed al loro valore;
- quello collegato all'erogazione e alla fruizione dei **servizi comunali**, i servizi definiti indivisibili forniti dai comuni (illuminazione pubblica, polizia locale, manutenzione del verde pubblico e delle strade).

Quanto alla **composizione** della nuova Imposta Uni-



ca Comunale, la stessa è formata:

- dall'**IMU**, di natura patrimoniale, **dovuta dal possessore di immobili**, con l'esclusione, ora, delle **abitazioni principali (tranne le abitazioni di lusso)**;
- da una componente riferita ai servizi comunali che si articola nel tributo per i servizi indivisibili (**TASI**), **a carico sia del possessore che dell'utilizzatore dell'immobile**;
- dalla tassa sui rifiuti (**TARI**), destinata a finanziare i costi del servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti, **a carico dell'utilizzatore**.

LA TASI – *Tassa sui Servizi Indivisibili*

Per quanto concerne la **TASI**, destinata al finanziamento dei servizi comunali indivisibili (es. illuminazione pubblica, anagrafe, pulizia delle strade, manutenzione delle strade, sicurezza) rivolti all'intera collettività, soggetto passivo è il possessore o il detentore dell'immobile. La base imponibile è quella prevista per l'applicazione dell'IMU di cui all'art. 13 del DL n. 201/2011 (conv. L. n. 214/2011), **l'aliquota di base è stabilita all'1 per mille** e potrà essere ridotta dai Comuni, con una deliberazione del Consiglio comunale, fino al suo azzeramento.

In ogni caso, il decreto approvato stabilisce che per ciascuna tipologia di immobile la **somma** dell'aliquota **TASI** e dell'aliquota **IMU** non possa superare l'aliquota massima consentita dalla legge statale per l'IMU al 31 dicembre 2013. Quest'ultima, si ricorda, è fissata al **10,6 per mille** per la generalità degli immobili (l'aliquota IMU di base, infatti, è pari allo 0,76% e può essere aumentata o ridotta dai Comuni fino a 0,3 punti percentuali).

Per il 2014, tuttavia, **l'aliquota massima complessiva** di TASI e IMU non può superare il **2,5 per mille**. Sono pertanto coinvolti i **proprietari e i titolari di diritti reali di godimento (il comma 673 cita espressamente i diritti di proprietà, usufrutto, uso, abitazione e superficie)** sugli immobili e, laddove presenti, **anche i detentori a qualsiasi titolo** (in primis, locatari e comodatari), mentre non sono menzionati – a differenza che nella TARES – gli occupanti.

In caso di **detenzione temporanea di durata non superiore a sei mesi nel corso dello stesso anno solare**, la TASI è dovuta soltanto dal possessore dei locali e delle aree **a titolo di proprietà, usufrutto, uso, abitazione e superficie**. Inoltre, è stabilito che, per i **fabbricati rurali ad uso strumentale** di cui all'art. 9 comma 3-bis del DL 557/93 (conv. L. 133/94), l'aliquota massima della TASI non possa comunque eccedere **l'1 per mille**.

Le esenzioni

Nelle ultime indicazioni il Governo chiede ai Comuni di non far pagare la TASI ai soggetti esentati dal pagamento IMU. Tutte le esenzioni previste dalla disciplina IMU non sono automaticamente applicabili alla TASI, salvo non siano recepite nel regolamento comunale. In linea generale, sono quindi assoggettati tutti gli immobili, a qualsiasi uso destinati, posseduti da Stato, Regioni, Province, Comuni, Asl, enti non commerciali ed enti ecclesiastici, compresi anche i terreni agricoli montani. L'unico oggetto che potrebbe ritenersi comunque escluso è il fabbricato di categoria E, per il quale la disciplina IMU non detta alcun criterio per la quantificazione della base imponibile.

Le riduzioni

Il Comune può stabilire riduzioni, ma anche esenzioni, per le abitazioni con unico occupante o a uso stagionale e può tener conto di «superfici eccedenti il normale rapporto tra produzione di rifiuti e superficie stessa». Anche in questo caso, le riduzioni IMU non sono applicabili alla TASI. Quindi, per esempio, niente riduzione del 50% della base imponibile per i fabbricati inagibili e storici o per le riduzioni IMU in caso di conduzione diretta del terreno da parte di un coltivatore diretto.

LA TARI: la Tassa sui Rifiuti

La TARI è dovuta da chiunque possieda o detenga a qualsiasi titolo:

- ❖ **locali,**
- ❖ **o aree scoperte,**

a qualsiasi uso adibiti, **suscettibili di produrre rifiuti urbani.**

Sono **escluse** dalla TARI le **aree scoperte pertinenziali o accessorie** a locali tassabili, non operative (giardini condominiali, cortili) e le **aree comuni condominiali** di cui all'art. 1117 c.c. che **non** siano detenute o occupate in via **esclusiva** (tetti e lastrici solari, scale, aree destinate al parcheggio). Inoltre, **non** sono assoggettate alla tassa le superfici in cui si formano, in via continuativa o prevalente, **rifiuti speciali**, al cui smaltimento sono tenuti a provvedere a proprie spese i relativi produttori (in questi casi i produttori dei rifiuti speciali dovranno dimostrare l'avvenuto trattamento in conformità alla normativa vigente).

Se vi sono **più possessori o detentori dell'immobile**, la TARI è dovuta in **solido da tutti**, mentre in caso di occupazione o detenzione temporanea dell'immobile, se non si superano i 6 mesi nel corso dello stesso anno solare, la TARI è dovuta solo da chi possiede l'immobile a titolo di proprietà, usufrutto, uso, abitazione o superficie.

La legge di stabilità 2014, la legge n. 147 del 2013, ha previsto che, per la prima casa, la TARI, insieme alla TASI, deve essere sempre versata. La TARI deve essere versata anche sulle seconde case, lasciando però ampia libertà ai comuni di utilizzare criteri presuntivi per determinare le tariffe, anche quelle da applicare per i soggetti non residenti.

Ricordiamo che la TARI e la TASI si aggiungono all'**IMU**, che non scompare, tranne che per le abitazioni principali e le altre situazioni a esse assimilate o per le fattispecie che fruiscono di specifiche cause di esenzione. Si ricorda che l'esenzione IMU 2014 sarà sulla prima casa, intesa come abitazione principale, quella in cui il contribuente e la sua famiglia hanno la dimora abituale e le relative pertinenze,

sempre che non si tratti di immobili da inserire nelle categorie catastali di lusso o di pregio, ossia A1, A8 e A9. Le aliquote dei suddetti tributi locali dovranno essere **deliberate** dai **Comuni**.

Le esenzioni

La legge di stabilità prevede una serie di **esenzioni al pagamento della TARI 2014**, non solo in base al reddito, ma anche per situazioni atipiche. La gestione delle riduzioni sarà organizzata in maniera indipendente e totale dai singoli comuni che avranno, in merito, potere discrezionale. Ovviamente, il primo criterio di esenzione riguarda il **reddito**, ovvero la capacità contributiva risultante dall'Isee.

I potenziali beneficiari di **ulteriori esenzioni e agevolazioni** sulla TARI 2014 previste dalla Legge di stabilità e non legate al reddito sono: i singoli occupanti di un'abitazione, gli affittuari di abitazioni a uso stagionale o comunque saltuario, gli occupanti di abitazioni che vivono per almeno sei mesi l'anno all'estero e i proprietari di fabbricati rurali ad uso abitativo.

IMU E TASI: *Speciale Scuole*

Da un'anticipazione della bozza del decreto sulla dichiarazione per gli enti non commerciali, attorno al tema IMU, sembra già certo che verrà introdotta un'esenzione molto più allargata riguardo le scuole paritarie, mentre si faranno più rigidi i criteri di riferimento per le attività ricettive.

Per quanto riguarda l'istruzione, infatti, la bozza del decreto introduce un parametro inedito: **costo medio per studente**. La precedente definizione di attività svolta con **modalità non commerciali** (meritevole di esenzione), richiedeva fosse servizio *gratuito* o offerto in cambio di rette *simboliche*, senza dotare gli enti scolastici di un parametro oggettivo con il quale confrontarsi.

La bozza del nuovo decreto prevede, invece, il confronto tra due dati reali e obiettivi: da una parte le **rette medie chieste alle famiglie** e dall'altra, il **costo medio per studente** di € 7.600 euro annui, dichiarato dal MIUR. Pertanto, tutte le volte che l'importo della retta di un istituto scolastico è inferiore al suddetto costo medio per studente, l'attività non è commerciale e, di conseguenza, esente IMU.

Con il Decreto-Legge 6 marzo 2014, n. 16 - "**Salva Roma**", pubblicato in G.U. n. 54 del 6 marzo 2014, nulla è cambiato per gli immobili della Chiesa, che restano esenti dal pagamento della **TASI**, così come era per l'IMU.



È previsto che l'esenzione si applicherà alle sole parti dell'immobile che vengono utilizzate per lo svolgimento delle attività meritevoli con modalità non commerciali. Resta ferma l'esenzione per i 25 immobili della Santa Sede, esentati grazie all'extra-territorialità garantita dai Patti Lateranensi. In pratica, quindi, sugli immobili di proprietà della Santa Sede e delle Onlus, il dl 'Salva-Roma' prevede per la TASI le stesse esenzioni dell'IMU. Confermate, inoltre, le esenzioni sui fabbricati esclusivamente destinati all'esercizio del culto (purché compatibile con le disposizioni degli articoli 8 e 19 della Costituzione e le loro pertinenze), oltre che sui fabbricati di proprietà della Santa Sede indicati negli

articoli 13, 14, 15 e 16 del Trattato Lateranense sottoscritto l'11 febbraio 1929 e reso esecutivo con la legge 810 del 1929. Restano, invece, soggetti all'imposizione fiscale gli immobili della Chiesa destinati a usi commerciali.

SCADENZE IUC 2014: TARI, TASI, IMU

Il Governo lascia ampia discrezionalità ai Comuni, ma detta delle linee guida. In un comunicato stampa del 10 gennaio scorso, il Ministero dell'economia e delle finanze ha ricordato le scadenze IUC, TASI, IMU e TARI 2014.

In particolare, la legge di stabilità per l'anno 2014 (legge 27 dicembre 2013 n. 147) ha previsto per la scadenza IUC 2014, la distinzione tra:

- scadenza IMU 2014 (solo sulla seconda casa): 16 giugno e il 16 dicembre;
- scadenza TARI: due rate semestrali o pagamento in un'unica soluzione entro giugno 2014;
- scadenza TASI 2014: due rate semestrali o pagamento in un'unica soluzione a giugno 2014.

Insomma: unica tassa con tre scadenze!



Come cambiano i contratti di lavoro a termine

D.L. n. 34/2014 "Jobs Act"

Capo I

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine e di apprendistato

Art. 1. Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine

1. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1:

1) al comma 1: le parole da «a fronte» a «di lavoro.» sono sostituite dalle seguenti: «di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.»;

*Sono abrogate le "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo".
L'acausalità non è più limitata al primo contratto a termine, la cui durata comprensiva di proroga era di 12 mesi, ma può estendersi per l'intera durata del rapporto.*

2) il comma 1-bis è abrogato;

3) il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente, da atto scritto.»;

b) all'articolo 4, comma 1, secondo periodo, le parole da: «la proroga» fino a: «si riferisca» sono sostituite dalle seguenti: «le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano».

2. All'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i primi due periodi sono soppressi e al terzo periodo dopo le parole: «della somministrazione» sono inserite le seguenti: «di lavoro».

Sono ammesse massimo otto proroghe a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato

Art. 2. Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato

1. Al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2:

Per l'apprendistato ricorso alla forma scritta solo per il contratto e patto di prova, non per il piano formativo individuale

1) al comma 1, la lettera a) è sostituita dalla seguente: «a) forma scritta del contratto e del patto di prova;»;

2) al comma 1, la lettera i) è abrogata;

3) i commi 3-bis e 3-ter sono abrogati;

b) all'articolo 3 è aggiunto, in fine, il seguente comma: «2-ter. Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa

del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.»;

c) all'articolo 4, al comma 3, le parole: «, è integrata,» sono sostituite dalle seguenti: «, può essere integrata,».

2. All'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, il comma 19 è abrogato.

Apprendistato professionalizzante: l'offerta formativa pubblica non è più obbligatoria

Capo II

Misure in materia di servizi per il lavoro, di verifica della regolarità contributiva e di contratti di solidarietà

Art. 3. Elenco anagrafico dei lavoratori

1. All'articolo 4, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442, le parole: «Le persone» sono sostituite dalle seguenti: «I cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia».

2. All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, le parole: «nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo», sono sostituite con le seguenti: «in qualsiasi ambito territoriale dello Stato».

Art. 4. Semplificazioni in materia di documento di regolarità contributiva

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, chiunque vi abbia interesse verifica con modalità esclusivamente telematiche ed in tempo reale la regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, nei confronti delle Casse edili. L'esito dell'interrogazione ha validità di 120 giorni dalla data di acquisizione e sostituisce ad ogni effetto il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), ovunque previsto, fatta eccezione per le ipotesi di esclusione individuate dal decreto di cui al comma 2.

***Dematerializzazione del
Durc (Documento Unico
Regolarità Contributiva):
verifica telematica
e validità 120 gg.***

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e, per i profili di competenza, con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, sentiti INPS e INAIL, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica nonché le ipotesi di esclusione di cui al comma 1. Il decreto di cui al presente comma è ispirato ai seguenti criteri:

a) la verifica della regolarità in tempo reale riguarda i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive e comprende anche le posizioni dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto che operano nell'impresa;

b) la verifica avviene tramite un'unica interrogazione negli archivi dell'INPS, dell'INAIL e delle Casse edili che, anche in cooperazione applicativa, operano in integrazione e riconoscimento reciproco, indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare;

c) nelle ipotesi di godimento di benefici normativi e contributivi sono individuate le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da considerare ostative alla regolarità, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

3. L'interrogazione eseguita ai sensi del comma 1, assolve all'obbligo di verificare la sussistenza del requisito di ordine generale di cui all'articolo 38, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, istituita presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, dall'articolo 62-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, sono inoltre abrogate tutte le disposizioni di legge incompatibili con i contenuti del presente articolo.

4. Il decreto di cui al comma 2 può essere aggiornato annualmente sulla base delle modifiche normative o della evoluzione dei sistemi telematici di verifica della regolarità contributiva.

5. All'articolo 31, comma 8-bis, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, le parole: «in quanto compatibile» sono soppresse.

6. All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 5. Contratti di solidarietà

1. All'articolo 6 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo il comma 4 è inserito il seguente: «4-bis. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari della riduzione contributiva di cui al comma 4, entro i limiti delle risorse disponibili. Il limite di spesa di cui all'articolo 3, comma 8, della legge 23 dicembre 1998, n. 448 e all'articolo 1, comma 524, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, a decorrere dall'anno 2014, è pari ad euro 15 milioni annui.».

Art. 6. Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.¹

Omissis.

* * * * *

¹ Pubblicato nella "Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana" n. 66 del 20/03/2014.

Sr. Mimma Scalera***Valutare per sviluppare******Proporre una svolta nel futuro del cammino ecclesiale***

Tante volte ci si domanda da che parte dirigersi e qual è la direzione da percorrere per rilanciare l'azione educativa nella nostra società globalizzata. Le risposte sembrano oscillare tra il profitto e un'economia che stenta a coniugarsi con un'etica umana. E' la persona umana che sembra essere la vittima prescelta di questo gioco al massacro, in cui ci si è impelagati come in un labirinto alla ricerca di quell'uscita che s'intravede a stento.

La scelta dell'educazione non si esime dall'interrogarsi su questa situazione e l'orientamento verso cui andare richiede una valutazione più specifica. L'invito pressante di Papa Francesco ad operare verso la direzione di una "Chiesa dalle porte aperte" richiede che non ci sia né un orientamento verso un'economia dell'esclusione, né una idolatria del denaro che finisce per governare l'agire sociale e politico, ma è necessario rispondere con forme adeguate alle sfide culturali, proponendo una scuola che si modelli sulla centralità della persona e sulla promozione del bene comune. La presenza sempre più numerosa di alunni provenienti da Paesi lontani, lo sviluppo rapidissimo delle nuove tecnologie della comunicazione, l'integrazione degli alunni con disabilità stanno suggerendo alla scuola di ripensare il proprio modello di educazione. Le diverse difficoltà interne e un forte ripensamento esterno stanno influenzando in modo

critico anche il mondo della scuola cattolica. Diversi fattori come il ridursi del contributo operativo della componente religiosa - molto forte in passato - con il conseguente aumento del personale dipendente laico e dei relativi costi, lo stato normativo in continua evoluzione, le nuove esigenze, una competitività sempre più spinta con una scuola alternativa senza valori cristiani anche privata, hanno reso improrogabile da parte della scuola cattolica una riflessione sulla propria missione e una visione con la conseguente ricerca di strumenti gestionali innovativi.

Si tratta, pertanto, di avviare un processo per verificare le capacità di sostenersi, di porre in essere eventuali misure organizzative, in grado di rilanciare la competitività e di avviare processi di miglioramento della qualità del servizio educativo, rispondendo alle sfide del mondo di oggi.

La Congregazione religiosa delle Adoratrici del Sangue di Cristo ha avviato un progetto di valutazione e di sviluppo delle proprie scuole, presenti in Italia, ispirato al Modello Agi Total Quality Management. Tale modello è basato su approcci consolidati e diffusi quale la guida ISO 9004. Esso fornisce la misura delle capacità dell'organizzazione e del suo sistema di creare valore, aiutando a superare le criticità della propria Organizzazione e mantenendone il controllo.

Il coordinatore del progetto VaLES ASC (Valutazione e sviluppo delle Scuole delle Adoratrici del Sangue di Cristo), Giorgio Capoccia, esperto in gestione e qualità, Direttore di AGIQUALITAS, ha il compito di valutare, elaborando un report per ogni scuola ed evidenziando le aree di forza e di debolezza.

Non si tratta solo di fare un'analisi, ma anche di porre in essere azioni di miglioramento, sia a livello organizzativo-gestionale, sia didattico per far crescere la qualità della scuola, secondo il carisma della Congregazione. In questo progetto è stato previsto un percorso di formazione sui criteri e sui principi del modello AGiTQM. Il Gruppo di lavoro ha collaborato con l'esperto nella fase della raccolta dati nelle Scuole, con la compilazione di due moduli: il modulo di valutazione dei processi e il documento di autovalutazione. Tutti gli attori della scuola, gestori, coordinatori didattici, personale dipendente, docente e non, sono stati coinvolti attivamente in questo processo, facendo un lavoro di squadra.

Questo progetto ha l'intento di aprire una strada per rispondere alle sfide del nostro tempo, puntando su un'educazione di qualità ed elaborando modelli culturali che integrino il sapere tecnico, scientifico e umanistico con i valori evangelici. "Prendersi cura della scuola è dunque un impegno e insieme una opportunità. Solo ripartendo da questa attenzione al percorso di ciascuna ragazza e di ciascun ragazzo si realizzerà una comunità all'altezza delle sfide che l'epoca presente pone con incalzante velocità. Vogliamo per questo ritessere i fili della scuola, cioè quello delle generazioni (docenti e discenti), quello delle agenzie educative (scuola, famiglia, chiesa), quello, infine, delle dinamiche sociali (scuola e lavoro).

Senza dimenticare che siamo dentro un processo di grandi trasformazioni che la scuola non può subire. Deve rinnovarsi e rimotivarsi"¹.

L'obiettivo è quello di elaborare nuove proposte formative per recuperare l'educazione culturale, sociale e religiosa dei ragazzi, anche in territori dove è alta la dispersione scolastica, a causa spesso dell'emarginazione sociale e di un alto tasso di criminalità. Infatti, è importante che le scuole diventino centri culturali che aggiungano un di più alla semplice istruzione, come luogo di incontro per un'educazione e per una coscientizzazione dell'uomo, per l'elaborazione di progetti nuovi capaci di creare percorsi di pace e giustizia nei solchi dell'umanità infranta, sentieri di apertura all'altro e di accoglienza della diversità, percorsi di solidarietà sociale e di cooperazione per la crescita di una società multiculturale, in risposta alla globalizzazione dell'indifferenza che oggi avvolge la nostra società.



¹Mons. Nunzio Galatino, Segretario generale della CEI, *La Chiesa per la Scuola*, in www.lachiesaperlascuola.it.

Martina Bacigalupi



Tre strade verso il futuro

Senza tema di smentita, il 2013 può essere archiviato come un anno di successo.

Successo è una parola spesso abusata, ma non è questo il caso. I dati confermano che un'altra tappa verso l'eccellenza formativa proposta da Agidae Labor è stata conquistata. Anzi più d'una.

Successo perché le migliorie e i risultati positivi conseguiti riguardano sia la qualità della proposta, che la varietà dell'offerta, come pure la risposta di chi la formazione la fruisce, che probabilmente è l'attestato di merito più concreto.

Ma è giusto analizzare con ordine quanto fatto, così da evidenziare il percorso già compiuto e quello previsto nel 2014 e negli anni a venire.

Alta formazione

Quando si parla di eccellenza nella formazione, di alta formazione professionale, spesso si incontrano definizioni fumose, generiche. Niente di più lontano da quanto fatto in questi scorsi mesi.

Il 2013, infatti, ha visto concretizzarsi la collaborazione tra Agidae Labor, l'Università Cattolica di Milano e il Libero Istituto Università Carlo Cattaneo (LIUC) per realizzare due edizioni del corso **“Gestire i Servizi alla persona in tempo di crisi”**.

Se da un lato è motivo d'orgoglio sapere che due istituzioni di assoluto prestigio abbiano fortemente voluto condividere l'offerta formativa con

noi, dall'altro è giusto evidenziare che la risposta degli associati è stata entusiastica con 45 iscritti in due sole edizioni. Si è creata, quindi, una situazione in cui la qualità della proposta formativa è cresciuta notevolmente e questo miglioramento è stato percepito e apprezzato dagli associati. Naturale conseguenza di questo risultato sarà, perciò, il moltiplicare quanto fatto nel 2013: nel 2014 saranno tre i corsi "Gestire i Servizi alla persona in tempo di crisi" organizzati assieme alle due Università, uno a Torino, uno a Roma e uno a Bari.

E la strada intrapresa, visti gli ottimi riscontri, sarà ulteriormente ampliata. Infatti, si è recentemente aperto il dialogo con altre due Università, la Lumsa e l'Università di Bologna, per offrire alta formazione anche ai coordinatori didattici. Un progetto che potrebbe vedere la luce il prossimo settembre e su cui già si ripongono grosse speranze.

Prepararsi al futuro

Il domani degli istituti Agidae sarà offrire una scuola bilingue, in cui gli studenti siano immersi in una cultura cosmopolita che li prepari al mondo globalizzato.

La scelta del **bilinguismo** rappresenta un'opportunità importante per le scuole che vogliono rimanere competitive, ma richiede un grosso impegno di tutte le componenti coinvolte in questa trasformazione.

In quest'ottica, Agidae Labor vuole contribuire al grande progetto Agidae e accompagnare gli istituti scolastici associati a traghettersi verso la scuola del futuro. Ecco che nel 2014 si inizierà questo cammino ampliando l'offerta formativa "tradizionale" con i corsi in inglese per insegnanti. Un primo passo importante, ma l'obiettivo di Agidae Labor su queste tematiche è ancor più ambizioso. Da qui l'idea di realizzare anche un

progetto europeo con il quale sperimentare l'efficacia del bilinguismo all'interno degli istituti. Un'idea su cui si sta ancora lavorando, ma presto potrebbe vedere la luce e fornire interessanti risposte per completare questo percorso.

Rispondere ai bisogni

La terza area di successo è l'innovata capacità di risposta ai bisogni formativi indicati dagli istituti, grazie all'impiego sempre maggiore sui voucher FONDER. I numeri del 2013 confermano la bontà della strada intrapresa: **1580 corsisti** per un totale di **19.212 ore di formazione** erogate. Un risultato notevole, ma in qualche modo atteso perché la metodologia di erogazione formativa collegata ai voucher consente di rispondere ai fabbisogni con flessibilità sia nei contenuti che nei tempi di erogazione. Valorizzando il meccanismo dei voucher è la domanda a creare l'offerta, e non viceversa. Ciò consente di dare risposte puntuali alle esigenze del singolo istituto, per di più godendo di un altro vantaggio: si possono organizzare i corsi con tempistiche molto più agevoli poiché il bando è aperto tutto l'anno.

Ore di formazione erogate con i voucher nel 2013 per Regione

Regioni	Somma di ore formazione
Abruzzo	400
Campania	560
Emilia Romagna	752
Lazio	8506
Lombardia	808
Marche	184
Puglia	574
Sardegna	180
Sicilia	480
Umbria	5196
Veneto	1572

....continua a pag. 49



Scaffale



LA FORMAZIONE FINANZIATA DA FONDER NEL 2013

A CURA DI

DIANA MASSAROTTO

(responsabile Area Comparti)



NOTA INTRODUTTIVA

Nel 2013 Fonder ha attivato 3 canali di finanziamento per la formazione dei lavoratori delle aziende aderenti a Fonder:

- L'Avviso 1, rivolto alla generalità delle aziende;
- L'Avviso 2 per le aziende in crisi;
- l'Avviso 3 per percorsi formativi individuali (voucher).

Se da bando le risorse stanziare in questi avvisi erano complessivamente di € 3.500.000, le risorse poi deliberate dal CdA sono state quasi il doppio: ossia di **€ 5.894.558,59**. Questo è avvenuto nonostante il taglio del 30% delle entrate provenienti dallo 0,30 stabilito dal D.L. n. 54/2013, che nel 2013 ha colpito tutti i fondi interprofessionali.

In una congiuntura di profonda crisi economica, Fonder ancora una volta ha sostenuto e risposto positivamente alle richieste di formazione delle proprie aziende aderenti, per rafforzarle e renderle più competitive.

Alcuni dati complessivi: **2.236** gli enti che hanno beneficiato del finanziamento Fonder, **28.217** i lavoratori coinvolti nei percorsi formativi per un monte ore pari a **514.715**.

Come già avvenuto nel 2012, l'Avviso 1 conferma la sua grande attrattiva tra le aziende aderenti: 217 i piani e quasi 1.500 i progetti finanziati, un importo del finanziamento Fonder più che raddoppiato rispetto a quello stanziato nell'Avviso. Anche l'Avviso 3 (i voucher) consolida e incrementa la platea delle aziende che utilizzano questo canale veloce e semplice, per la formazione dei propri lavoratori, superando di oltre € 200.000 l'importo stabilito nell'Avviso. Diversamente, l'Avviso 2 (la crisi) conferma l'esiguità delle richieste da parte delle aziende aderenti, un fatto dovuto da una parte dall'andamento anticiclico del mondo a cui fa riferimento Fonder e, dall'altra, dalla classe dimensionale delle aziende, la maggior parte micro e piccole, che rende più difficile l'accesso alla cassa integrazione in deroga.

Nelle pagine che seguono un'analisi suddivisa per Avviso della formazione finanziata da Fonder nel 2013.

AVVISO 1/2013 – LINEA 1**PRESENTATO**

	Piani	Progetti	Fin. Fonder	Enti ben.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	Tot. ore form.	Monte ore
Scuola	131	981	€ 3.119.888,84	1.271	63.100	14.640	19.821	300.548
S.A.E.	75	482	€ 1.337.871,61	158	17.571	7.099	8.697	128.437
Altro	24	184	€ 700.273,00	126	4.376	1.987	4.527	48.111
Totale	230	1.647	€ 5.158.033,45	1.555	85.047	23.726	33.045	477.096

VALUTATO

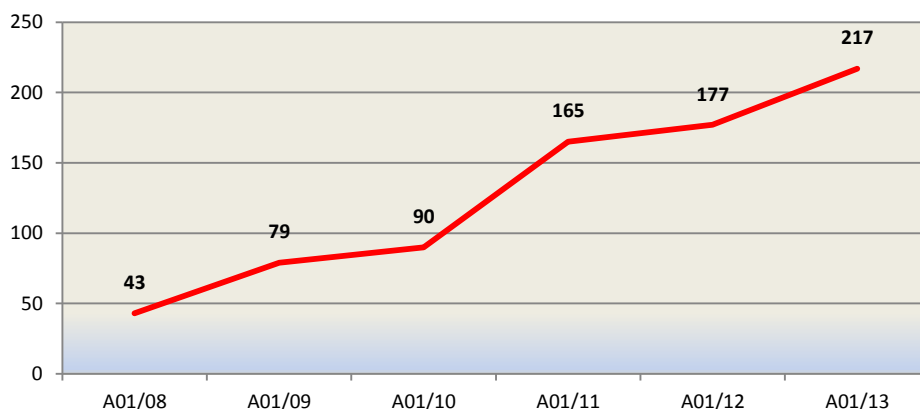
	Piani	Progetti	Fin. Fonder	Enti ben.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	Tot. ore form.	Monte ore
Scuola	130	978	€ 3.107.088,84	1.269	62.990	14.595	19.750	299.510
S.A.E.	73	476	€ 1.330.971,61	156	17.549	7.057	8.625	127.741
Altro	24	184	€ 700.273,00	126	4.376	1.987	4.427	47.661
Totale	227	1.640	€ 5.138.333,45	1.551	84.915	23.639	32.902	474.912

FINANZIATO

	Piani	Progetti	Fin. Fonder	Enti ben.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	Tot. ore form.	Monte ore
Scuola	121	847	€ 2.695.764,82	1.203	59.021	12.827	17.170	263.925
S.A.E.	72	470	€ 1.273.471,61	151	16.973	6.991	8.259	124.781
Altro	24	184	€ 700.273,00	126	4.376	1.987	4.527	48.111
Totale	217	1.501	€ 4.669.509,43	1.480	80.370	21.805	29.956	436.817

PIANI E PROGETTI FORMATIVI ESCLUSI

Piani esclusi per vizi formali	3	1,38%
Progetti esclusi per vizi formali	8	0,53%
Piani valutati non ammessi	10	4,41%
Progetti valutati non ammessi	139	8,48%

FIG.1 – INCREMENTO DEI PIANI FORMATIVI FINANZIATI AVVISO PER AVVISO**RISORSE STANZIATE**

Risorse stanziare Avviso 01/2013	€ 2.000.000,00
Risorse aggiuntive deliberate dal CdA	€ 2.669.509,43
% risorse aggiuntive su importo Avviso	133,48%
Totale risorse stanziare	€ 4.669.509,43

RIPARTIZIONE IN PERCENTUALE DELLE RISORSE STANZIATE PER COMPARTO

	SCUOLA	S-A-E	ALTRO
	57,73	27,27%	15,00%
Ripartizione indicata nell'Avviso	53%	35%	12%

ACCORDO TRA LE PARTI SOCIALI DEI PIANI FORMATIVI FINANZIATI

	SCUOLA	S-A-E	ALTRO
Piena condivisione (3 firme)	54,55%	55,56%	45,83%
Condivisione parziale (2 firme)	21,49%	20,83%	12,50%
Condivisione minima (1 firma)	23,97%	23,61%	41,67%

TIPOLOGIA DEI PIANI FORMATIVI PER COMPARTO

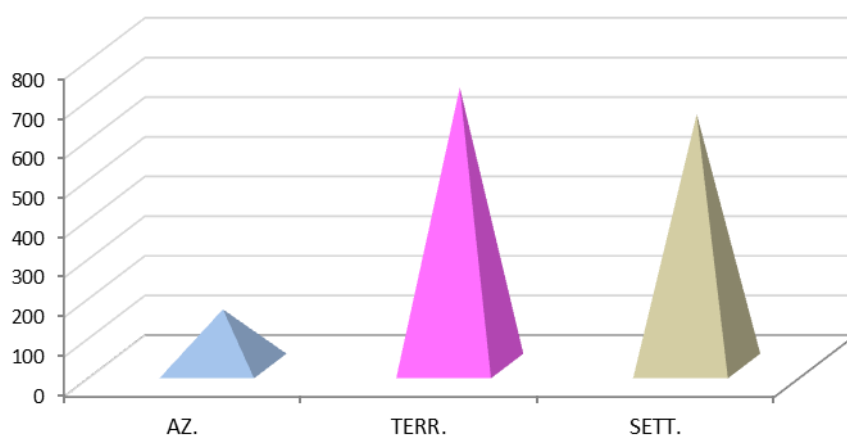
TABB. 1-3. DAL NUMERO DI PIANI, AGLI ENTI BENEFICIARI COINVOLTI, AL COSTO MEDIO A LAVORATORE PER TIPOLOGIA PIANO E PER COMPARTO

SCUOLA	Piani	Enti ben.	Lav. in form.	Ore form.	Monte ore	Costo medio a lav.
AZ.	72	72	2.678	4.789	57.792	€ 270,49
TERR.	25	616	5.577	7.376	121.695	€ 209,04
SETT.	24	515	4.572	5.005	84.438	€ 176,20
TOTALE	121	1.203	12.827	17.170	263.925	€ 210,16

S-A-E	Piani	Enti ben.	Lav. in form.	Ore form.	Monte ore	Costo medio a lav.
AZ.	61	61	4.934	5.481	87.981	€ 169,98
TERR.	5	40	773	1.090	13.096	€ 220,96
SETT.	6	50	1.284	1.688	23.704	€ 205,61
TOTALE	72	151	6.991	8.259	124.781	€ 182,16

ALTRO	Piani	Enti ben.	Lav. in form.	Ore form.	Monte ore	Costo medio a lav.
AZ.	10	10	396	862	9.960	€ 322,17
TERR.	6	46	718	1.402	14.508	€ 306,94
SETT.	8	70	873	2.263	23.643	€ 403,57
TOTALE	24	126	1.987	4.527	48.111	€ 352,43

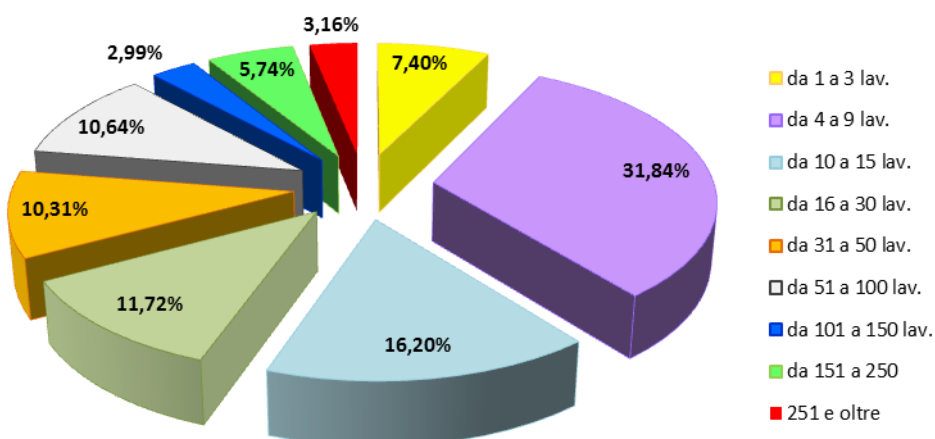
GRAFICO 1. ENTI BENEFICIARI PER TIPOLOGIA PIANI: QUADRO GENERALE (VALORI ASSOLUTI)



DIMENSIONE ENTI BENEFICIARI

COMPARTO SCUOLA

GRAFICO 2. VALORI IN PERCENTUALE



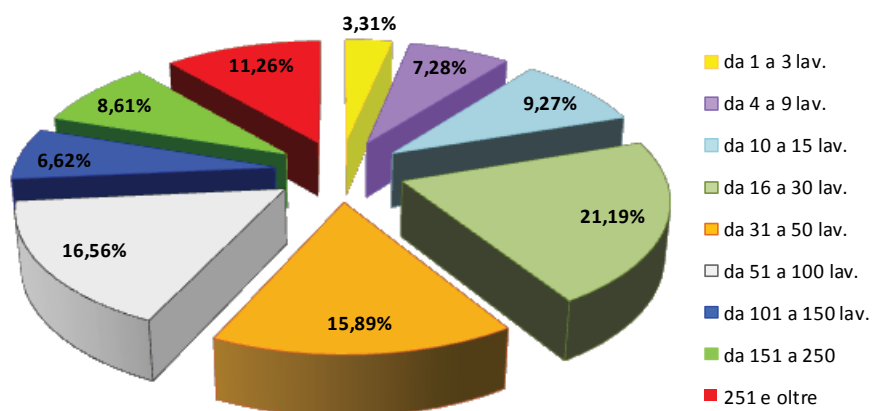
TAB. 4. ENTI BENEFICIARI PER CLASSE DIMENSIONALE RIFERITI ALLA TIPOLOGIA DI PIANO *

Classe dimensionale enti beneficiari	N° e.b.	N° piani aziendali	N° piani settoriali	N° piani territoriali	Tot. lav.	Lav. in form.	Fin. Fonder
da 1 a 3 lav.	89	0	10 (37)	11 (52)	217	223	€ 40.093,67
da 4 a 9 lav.	383	3 (3)	11 (185)	15 (195)	2.578	1.384	€ 256.808,75
da 10 a 15 lav.	195	10 (10)	14 (77)	18 (108)	2.426	1.222	€ 263.877,42
da 16 a 30 lav.	141	9 (9)	16 (50)	20 (82)	2.957	1.386	€ 295.244,37
da 31 a 50 lav.	124	18 (18)	18 (43)	20 (63)	4.937	2.412	€ 502.240,20
da 51 a 100 lav.	128	12 (12)	21 (61)	21 (55)	9.221	2.642	€ 547.737,22
da 101 a 150 lav.	36	2 (2)	11 (17)	11 (17)	4.387	601	€ 123.383,01
da 151 a 250 lav.	69	12 (12)	13 (28)	14 (29)	14.253	1.852	€ 399.251,00
251 lav. e oltre	38	6 (6)	11 (18)	13 (14)	18.045	1.105	€ 267.129,18
TOTALE	1.203	72 (72)	125 (516)	143 (615)	59.021	12.827	€ 2.695.764,82

* Tra parentesi è indicato il numero di enti beneficiari coinvolti nei piani suddivisi per tipologia.

COMPARTO S-A-E

GRAFICO 3. VALORI IN PERCENTUALE

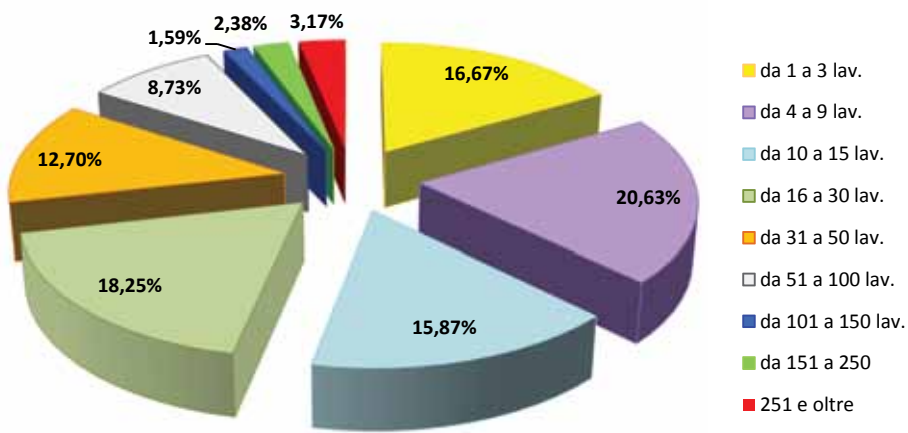


TAB. 5. ENTI BENEFICIARI PER CLASSE DIMENSIONALE RIFERITI ALLA TIPOLOGIA DI PIANO

Classe dimensionale enti beneficiari	N° e.b.	N° piani aziendali	N° piani settoriali	N° piani territoriali	Tot. lav.	Lav. in form.	Fin. Fonder
da 1 a 3 lav.	5	0	0	1 (5)	10	26	€ 5.613,21
da 4 a 9 lav.	11	0	3 (4)	2 (7)	66	98	€ 20.469,54
da 10 a 15 lav.	14	4 (4)	4 (7)	2 (3)	178	184	€ 48.400,76
da 16 a 30 lav.	32	11 (11)	6 (12)	5 (9)	721	590	€ 145.463,81
da 31 a 50 lav.	24	8 (8)	4 (12)	3 (4)	955	747	€ 159.174,20
da 51 a 100 lav.	25	11 (11)	5 (10)	3 (4)	1.652	928	€ 195.302,40
da 101 a 150 lav.	10	5 (5)	3 (3)	2 (2)	1.214	842	€ 129.044,75
da 151 a 250 lav.	13	11 (11)	1 (1)	1 (1)	2.684	1.177	€ 203.630,80
251 lav. e oltre	17	11 (11)	1 (1)	2 (5)	9.493	2.399	€ 366.372,14
TOTALE	151	61 (61)	27(50)	21 (40)	16.973	6.991	€ 1.273.471,61

COMPARTO ALTRO

GRAFICO 4. VALORI IN PERCENTUALE



TAB. 6. ENTI BENEFICIARI PER CLASSE DIMENSIONALE RIFERITI ALLA TIPOLOGIA DI PIANO

Classe dimensionale enti beneficiari	N° e.b.	N° piani aziendali	N° piani settoriali	N° piani territoriali	Tot. lav.	Lav. in form.	Fin. Fonder
da 1 a 3 lav.	21	0	4 (15)	2 (6)	49	56	€ 23.018,28
da 4 a 9 lav.	26	0	5 (16)	5 (10)	150	122	€ 54.624,30
da 10 a 15 lav.	20	0	4 (5)	6 (15)	252	168	€ 65.914,76
da 16 a 30 lav.	23	0	7 (16)	4 (7)	515	307	€ 105.049,96
da 31 a 50 lav.	16	4 (4)	5 (6)	4 (6)	613	403	€ 132.747,84
da 51 a 100 lav.	11	4 (4)	4 (7)	0	727	308	€ 149.488,67
da 101 a 150 lav.	2	0	2 (2)	0	213	54	€ 23.409,90
da 151 a 250 lav.	3	1 (1)	1 (1)	1 (1)	566	288	€ 59.299,29
251 lav. e oltre	4	1 (1)	1 (2)	1 (1)	1.291	281	€ 86.720,00
TOTALE	126	6 (10)	33 (70)	23 (46)	4.376	1.987	€ 700.273,00

GEOGRAFIA DELLA FORMAZIONE FONDER AVVISO 1/2013

QUADRO NAZIONALE COMPLESSIVO

TAB. 7. QUADRO COMPLESSIVO

REGIONE	Enti beneficiari	Lavoratori dipendenti	Lavoratori in formazione	Finanziamento Fonder
ABRUZZO	7	270	212	€ 44.246,56
BASILICATA	9	121	64	€ 32.200,00
CALABRIA	5	197	76	€ 13.924,35
CAMPANIA	28	1.148	451	€ 137.270,79
EMILIA ROMAGNA	81	2.655	1.422	€ 251.233,08
FRIULI V.G.	32	528	77	€ 34.636,80
LAZIO	188	21.596	4.564	€ 1.067.962,21
LIGURIA	27	2.668	807	€ 186.746,71
LOMBARDIA	332	18.883	4.557	€ 919.505,95
MARCHE	20	266	277	€ 68.137,00
MOLISE	6	100	28	€ 27.400,00
PIEMONTE	419	12.024	3.235	€ 591.770,61
PUGLIA	53	1.125	708	€ 120.899,19
SARDEGNA	8	353	89	€ 40.358,02
SICILIA	28	1.324	347	€ 120.351,37
TOSCANA	36	1.216	615	€ 122.353,31
TRENTINO A.A.	4	160	49	€ 15.676,12
UMBRIA	41	2.088	1.293	€ 252.185,54
VAL D'AOSTA	2	125	74	€ 16.341,88
VENETO	154	13.523	2.860	€ 606.309,94

GRAFICO 5. ENTI BENEFICIARI FINANZIATI

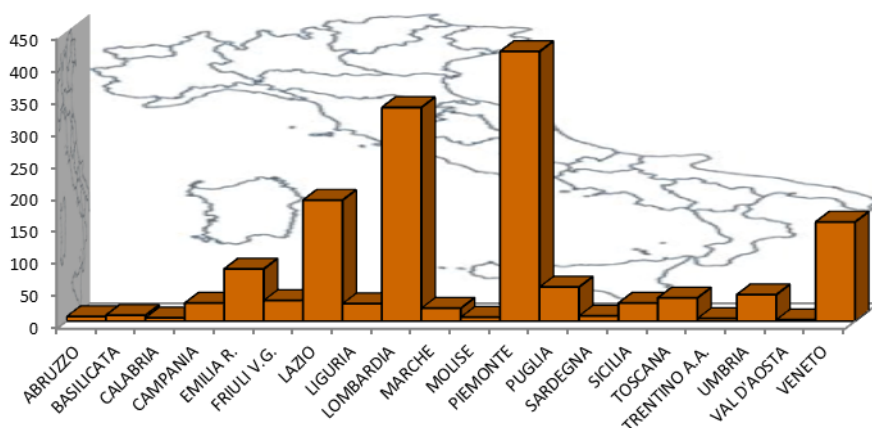
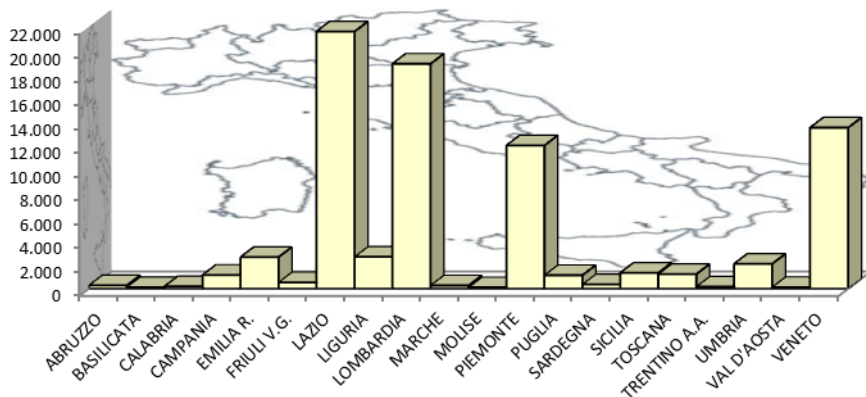
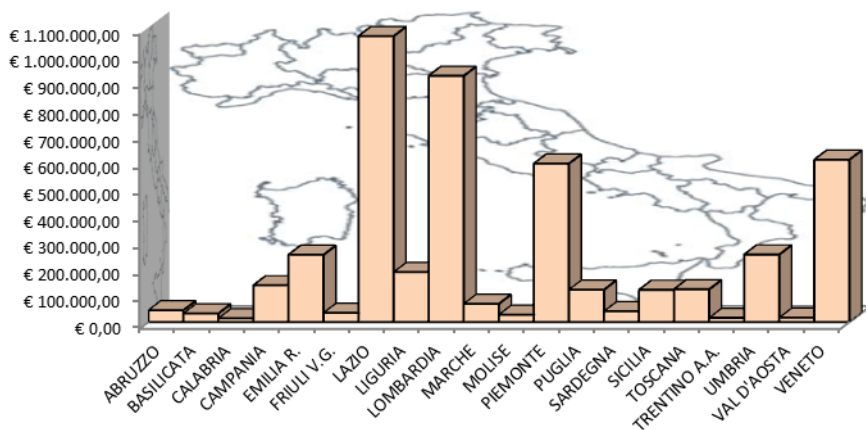
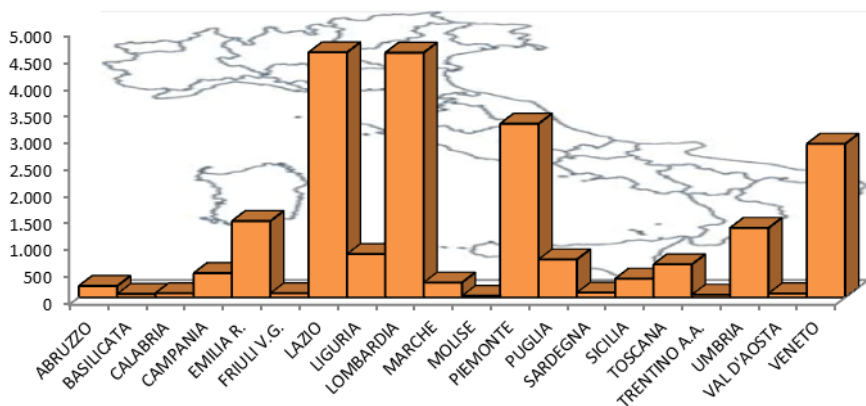


GRAFICO 6. LAVORATORI DIPENDENTI ENTI BENEFICIARI



GRAFICI 7 E 8. LAVORATORI IN FORMAZIONE E FINANZIAMENTO FONDER



COMPARTO SCUOLA

TAB. 8. QUADRO COMPLESSIVO

REGIONE	Enti beneficiari	Lavoratori dipendenti	Lavoratori in formazione	Finanziamento Fonder
ABRUZZO	4	198	192	€ 26.966,56
BASILICATA	0	0	0	€ 0,00
CALABRIA	5	197	76	€ 13.924,35
CAMPANIA	14	586	157	€ 31.261,79
EMILIA R.	77	2.352	1.205	€ 209.433,08
FRIULI V.G.	32	528	77	€ 34.636,80
LAZIO	130	15.548	2.327	€ 545.520,21
LIGURIA	18	1.327	321	€ 79.676,71
LOMBARDIA	324	16.461	3.858	€ 821.413,15
MARCHE	2	25	32	€ 6.692,00
MOLISE	0	0	0	€ 0,00
PIEMONTE	381	9.819	2.195	€ 354.713,61
PUGLIA	46	611	237	€ 62.507,19
SARDEGNA	5	225	41	€ 13.578,02
SICILIA	19	1.273	307	€ 103.086,37
TOSCANA	30	955	278	€ 72.684,38
TRENTINO A.A.	4	160	49	€ 15.676,12
UMBRIA	8	314	116	€ 23.581,54
VAL D'AOSTA	1	61	38	€ 9.970,16
VENETO	103	8.381	1.321	€ 270.442,78

GRAFICO 9. ENTI BENEFICIARI FINANZIATI

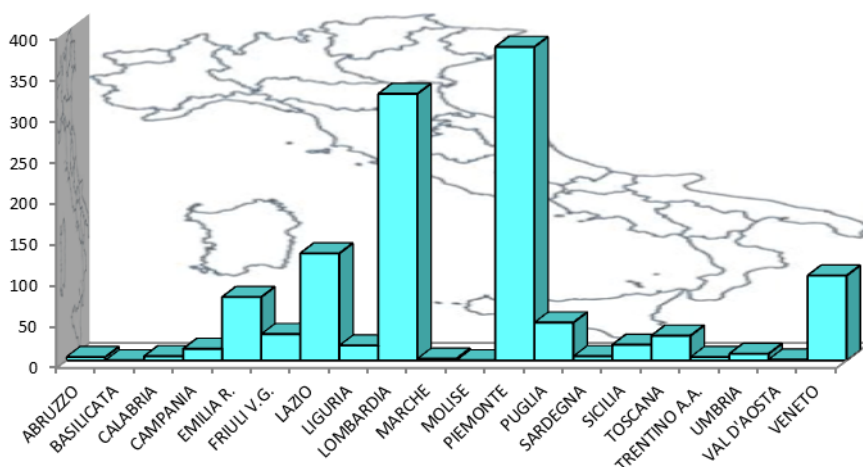
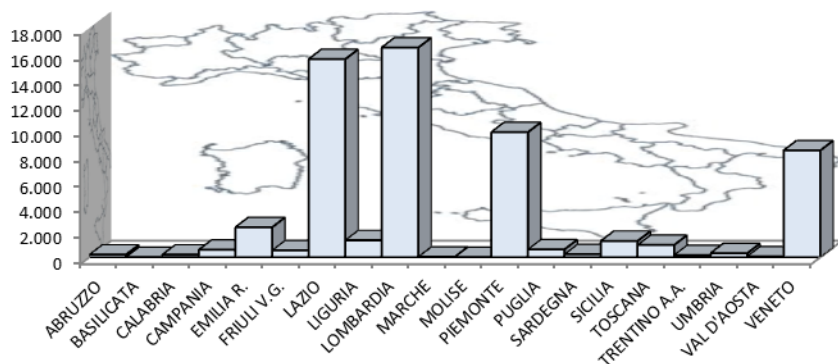
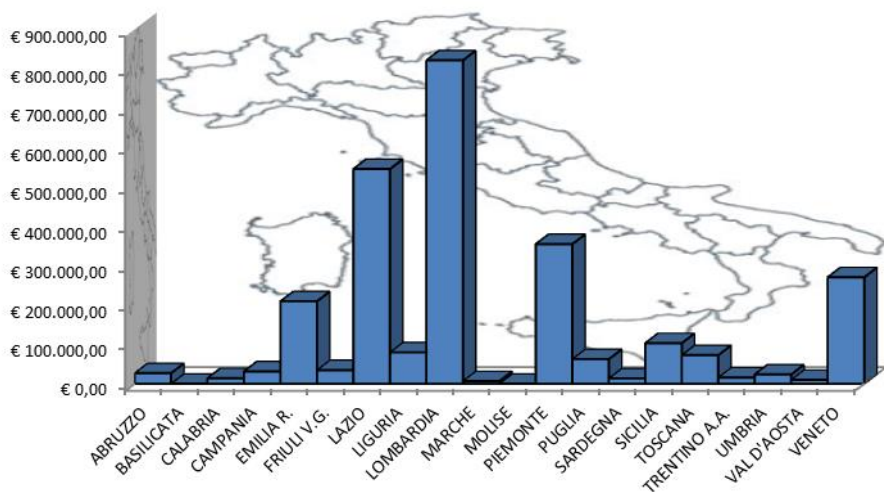
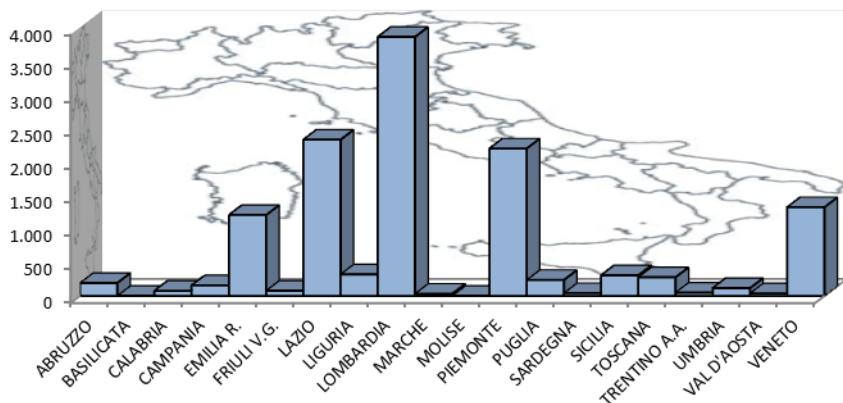


GRAFICO 10. LAVORATORI DIPENDENTI ENTI BENEFICIARI



GRAFICI 11 E 12. LAVORATORI IN FORMAZIONE E FINANZIAMENTO FONDER



COMPARTO S-A-E

TAB. 9. QUADRO COMPLESSIVO

REGIONE	Enti beneficiari	Lavoratori dipendenti	Lavoratori in formazione	Finanziamento Fonder
ABRUZZO	0	0	0	€ 0,00
BASILICATA	5	81	50	€ 20.000,00
CALABRIA	0	0	0	€ 0,00
CAMPANIA	9	409	248	€ 71.614,00
EMILIA R.	2	118	89	€ 16.600,00
FRIULI V.G.	0	0	0	€ 0,00
LAZIO	21	4.391	1.687	€ 307.090,00
LIGURIA	8	1.301	446	€ 98.190,00
LOMBARDIA	6	2.332	626	€ 83.592,80
MARCHE	15	166	201	€ 42.205,00
MOLISE	0	0	0	€ 0,00
PIEMONTE	38	2.205	1.040	€ 237.057,00
PUGLIA	4	499	462	€ 52.592,00
SARDEGNA	0	0	0	€ 0,00
SICILIA	0	0	0	€ 0,00
TOSCANA	4	239	321	€ 43.468,93
TRENTINO A.A.	0	0	0	€ 0,00
UMBRIA	11	497	520	€ 71.644,00
VAL D'AOSTA	1	64	36	€ 6.371,72
VENETO	27	4.671	1.265	€ 223.046,16

GRAFICO 13. ENTI BENEFICIARI FINANZIATI

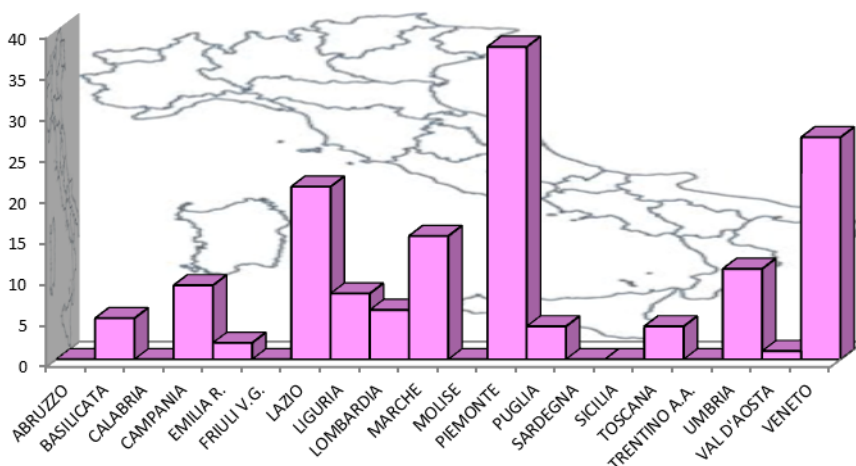
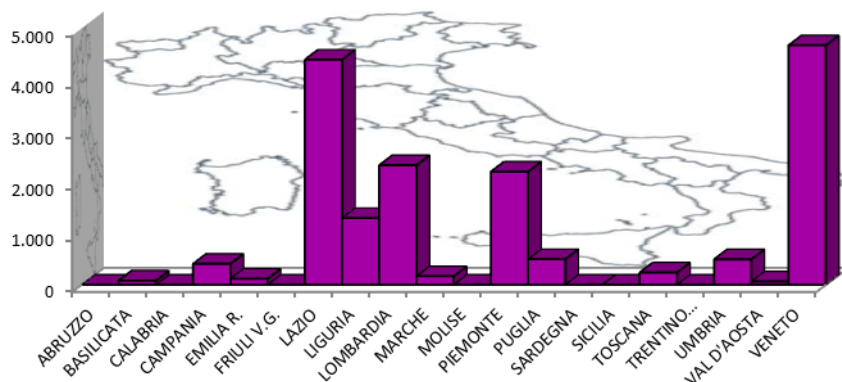
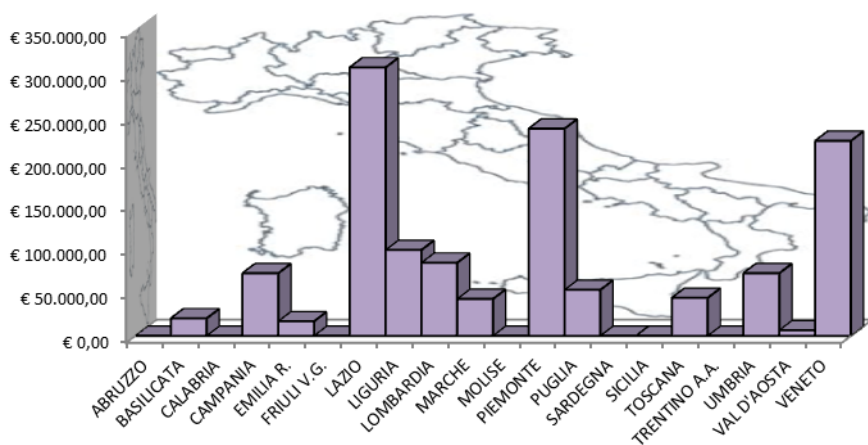
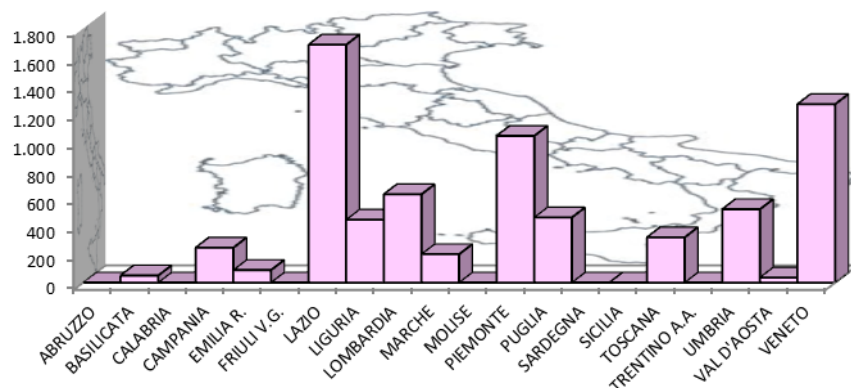


GRAFICO 14. LAVORATORI DIPENDENTI ENTI BENEFICIARI



GRAFICI 15 E 16. LAVORATORI IN FORMAZIONE E FINANZIAMENTO FONDER



COMPARTO ALTRO

TAB. 10 . QUADRO COMPLESSIVO

Regione	Enti beneficiari	Lavoratori dipendenti	Lavoratori in formazione	Finanziamento Fonder
ABRUZZO	1	10	8	€ 8.000,00
BASILICATA	0	0	0	€ 0,00
CALABRIA	0	0	0	€ 0,00
CAMPANIA	0	0	0	€ 0,00
EMILIA R.	4	333	174	€ 42.000,00
FRIULI V.G.	0	0	0	€ 0,00
LAZIO	10	877	266	€ 115.290,00
LIGURIA	0	0	0	€ 0,00
LOMBARDIA	1	15	14	€ 6.000,00
MARCHE	0	0	0	€ 0,00
MOLISE	4	93	40	€ 40.000,00
PIEMONTE	1	59	24	€ 8.640,00
PUGLIA	0	0	0	€ 0,00
SARDEGNA	3	93	72	€ 35.900,00
SICILIA	2	28	33	€ 12.000,00
TOSCANA	2	20	16	€ 12.000,00
TRENTINO A.A.	0	0	0	€ 0,00
UMBRIA	16	1066	611	€ 165.360,00
VAL D'AOSTA	0	0	0	€ 0,00
VENETO	5	206	224	€ 76.080,00

GRAFICO 17. ENTI BENEFICIARI FINANZIATI

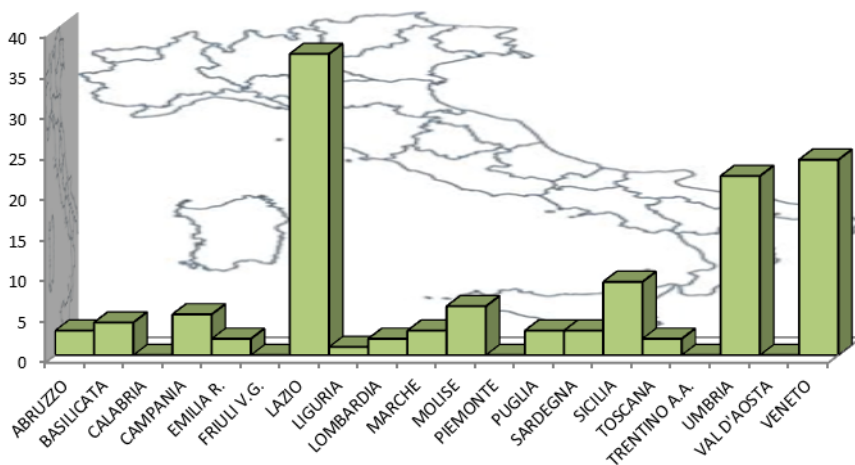
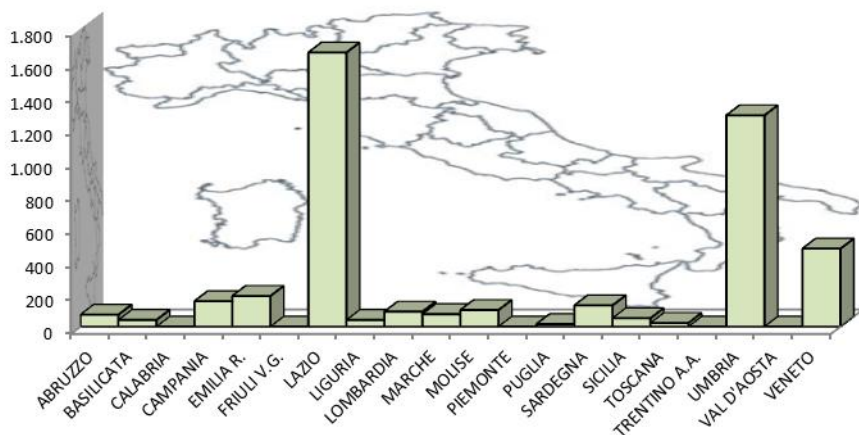
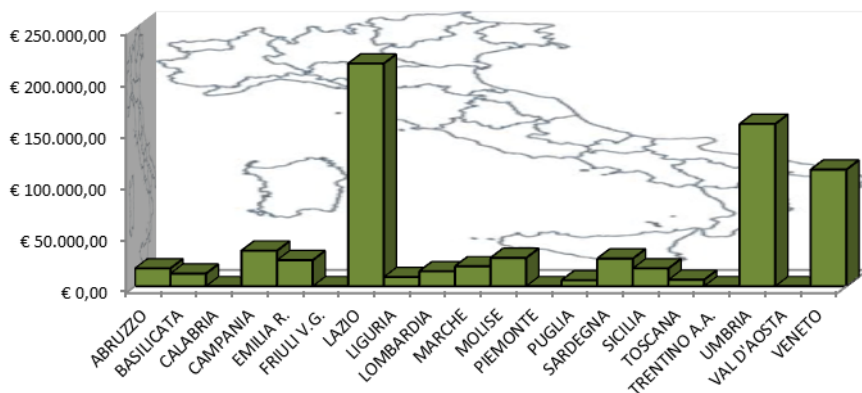
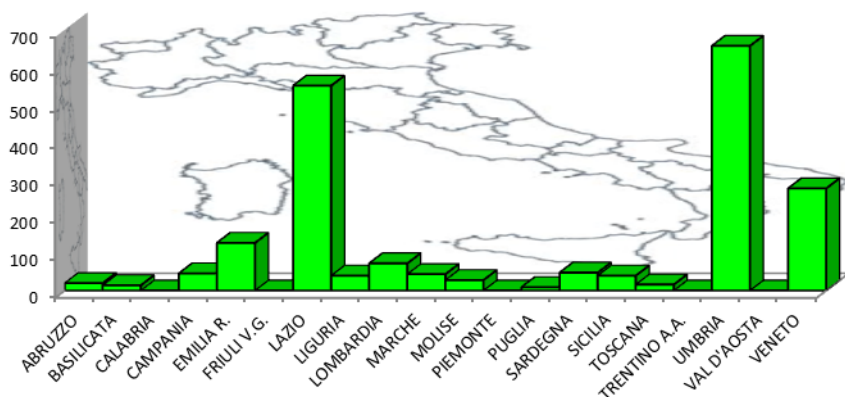


GRAFICO 18. LAVORATORI DIPENDENTI ENTI BENEFICIARI



GRAFICI 19 E 20. LAVORATORI IN FORMAZIONE E FINANZIAMENTO FONDER



AVVISO 2/2013

LA FORMAZIONE FONDER CONTRO LA CRISI

RISORSE STANZIATE A02/2013
€ 500.000

I piani formativi finanziati da Fonder rivolti ad aziende che versano in una condizione di difficoltà economica e occupazionale sono stati 3, i progetti 4, per un importo complessivo di **€ 15.140,00**.

I piani, tutti aziendali, coinvolgono 2 aziende del comparto Altro e una del comparto S-A-E.

La classe dimensionale degli enti beneficiari è piccola (14-19 dipendenti); operano rispettivamente: una nel settore ristorazione, un'altra nella cooperazione internazionale e, infine, nell'assistenza sociale non residenziale; sono ubicate, rispettivamente, in Veneto, Lazio e Puglia.

I piani hanno tutti la finalità di accrescere la competitività settoriale, l'innovazione aziendale, con percorsi formativi che vanno dal marketing, alla gestione aziendale e allo sviluppo delle abilità personali.

Complessivamente, i lavoratori messi in formazione sono 41 per un totale di 103 ore di formazione.

I piani finanziati, oltre ad aver allegato il documento che attesta la procedura di accesso agli ammortizzatori sociali, hanno la piena condivisione da parte delle organizzazioni sindacali socie del Fondo: 2 a livello territoriale (Vicenza e Taranto), e una a livello nazionale.

Si precisa che l'Avviso 2/2013 è a sportello, modalità che riconosce l'urgenza e la pressante necessità di formazione delle aziende che versano in stato di crisi, quindi non prevede la valutazione di merito.

	Piani	Progetti	Fin. Fonder	Enti ben.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	Tot. ore form.	Monte ore
Scuola	0	0	€ 0,00	0	0	0	0	0
S.A.E.	1	1	€ 3.840,00	1	14	13	30	390
Altro	2	3	€ 11.300,00	2	38	28	73	660
Totale	3	4	€ 15.140,00	3	52	41	103	1.050

AVVISO 3/2013

PERCORSI FORMATIVI INDIVIDUALI (VOUCHER)

RISORSE STANZIATE A03/2013	€ 1.000.000,00
RISORSE AGGIUNTIVE DELIBERATE CDA	€ 209.909,16

TAB. 11. STATO DELLE RICHIESTE

Stato Richieste Voucher	Numero Richieste	Numero voucher	Fin. Fonder
PRESENTATE	860	7.167	€ 1.365.773,98
NON AMMESSE	107	796	€ 155.864,82
FINANZIATE	753	6.371	€ 1.209.909,16

TAB. 12. VOUCHER AMMESSI A FINANZIAMENTO: QUADRO COMPLESSIVO E PER COMPARTO

	Scuola	S-A-E	Altro	TOTALE
N° Voucher	3.892	1.374	1.105	6.371
Ore formazione	44.706	19.226	12.916	76.848
Fin. Fonder	€ 677.765,91	€ 306.337,82	€ 225.805,43	€ 1.209.909,16
Media ore formazione	11,49	13,99	11,69	12,06
Costo medio per voucher	€ 174,14	€ 222,95	€ 204,35	€ 189,91

GRAFICO 21. RIPARTIZIONE VOUCHER PER COMPARTO (VALORI IN %)

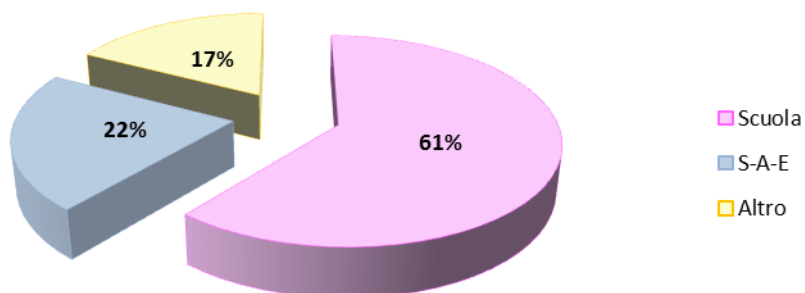
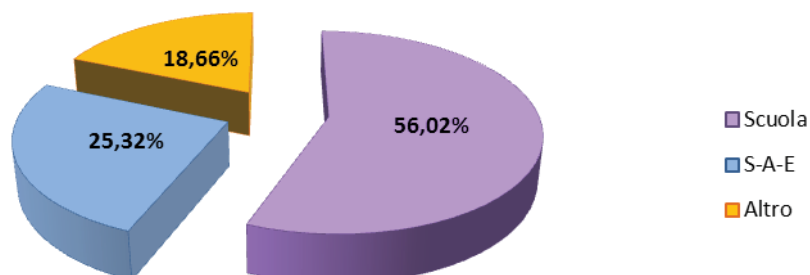


GRAFICO 22. RIPARTIZIONE FIN. FONDER PER COMPARTO (VALORI IN %)**TAB. 13. VOUCHER DENTRO L'AZIENDA**

	Scuola	S-A-E	Altro	TOTALE
N° Voucher	1.912	467	388	2.767
Ore formazione	22.257	7.894	5.170	35.321
Fin. Fonder	€ 354.128,30	€ 137.007,59	€ 90.652,62	€ 581.788,51
Media ore formazione	11,64	16,90	13,32	12,77
Costo medio per voucher	€ 185,21	€ 293,38	€ 233,64	€ 210,26

TAB. 14. VOUCHER FUORI AZIENDA

	Scuola	S-A-E	Altro	TOTALE
N° Voucher	1.980	907	717	3.604
Ore formazione	22.449	11.332	7.776	41.527
Fin. Fonder	€ 323.637,61	€ 169.330,23	€ 135.152,81	€ 628.120,65
Media ore formazione	11,34	12,49	10,85	11,52
Costo medio per voucher	€ 163,45	€ 186,69	€ 188,50	€ 174,28

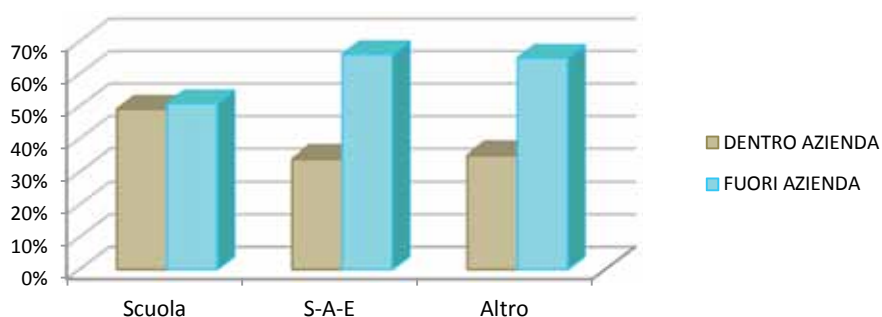
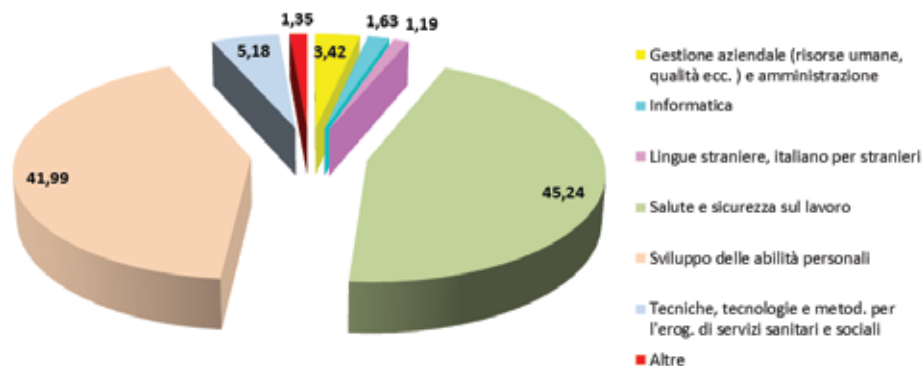
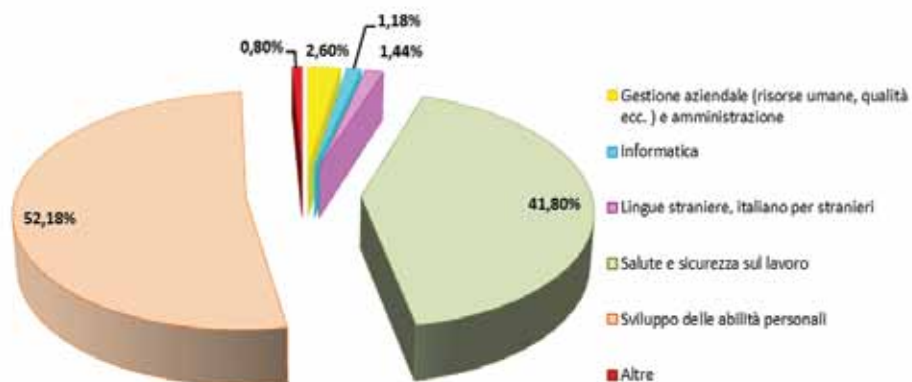
GRAFICO 23. TIPOLOGIA VOUCHER (DENTRO O FUORI AZIENDA) PER COMPARTO (VALORI IN %)

GRAFICO 24. QUADRO COMPLESSIVO TEMATICHE FORMATIVE (VALORI IN %)



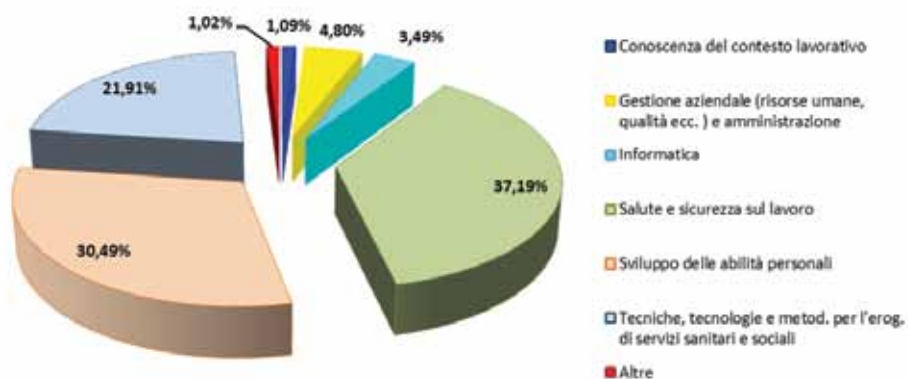
TAB. 15. TEMATICHE FORMATIVE: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)

TEMATICHE FORMATIVE	N° voucher	Ore form.	Fin. Fonder	Media ore	Costo medio
Conoscenza del contesto lavorativo	21	260	€ 4.380,00	12,4	€ 208,57
Contabilità, finanza	24	528	€ 9.600,00	22,0	€ 400,00
Gestione aziendale (risorse umane, qualità ecc.) e amministrazione	218	4.294	€ 73.020,00	19,7	€ 334,95
Informatica	104	2.310	€ 18.454,61	22,2	€ 177,45
Lavoro d'ufficio e di segreteria	7	112	€ 2.240,00	16,0	€ 320,00
Lingue straniere, italiano per stranieri	76	1.282	€ 18.430,01	16,9	€ 242,50
Salute e sicurezza sul lavoro	2.882	26.789	€ 426.816,70	9,3	€ 148,10
Salvaguardia ambientale	9	36	€ 720,00	4,0	€ 80,00
Sviluppo delle abilità personali	2.675	35.770	€ 558.982,84	13,4	€ 208,97
Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	10	400	€ 6.800,00	40,0	€ 680,00
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	1	4	€ 80,00	4,0	€ 80,00
Tecniche, tecnologie e metod. per l'erog. di servizi sanitari e sociali	330	4.523	€ 81.065,00	13,7	€ 245,65
Vendita, marketing	14	540	€ 9.320,00	38,6	€ 665,71

GRAFICO 25. COMPARTO SCUOLA: TEMATICHE FORMATIVE (VALORI IN %)**TAB. 16. COMPARTO SCUOLA: QUADRO COMPLESSIVO TEMATICHE FORMATIVE (VALORI ASSOLUTI)**

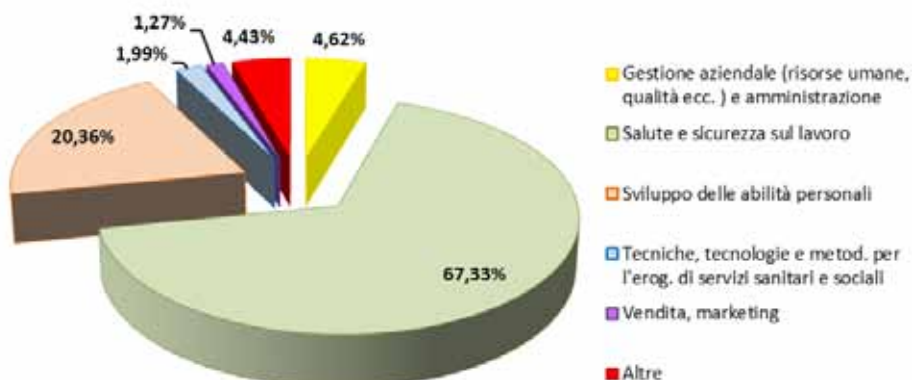
TEMATICHE FORMATIVE	N° voucher	Ore form.	Fin. Fonder	Media ore	Costo medio
Conoscenza del contesto lavorativo	1	40	€ 800,00	40,0	€ 800,00
Contabilità, finanza	12	264	€ 4.640,00	22,0	€ 386,67
Gestione aziendale (risorse umane, qualità ecc.) e amministrazione	101	2.008	€ 28.800,00	19,9	€ 285,15
Informatica	46	644	€ 10.575,05	14,0	€ 229,89
Lavoro d'ufficio e di segreteria	0	0	€ 0,00	0,0	€ 0,00
Lingue straniere, italiano per stranieri	56	844	€ 10.696,01	15,1	€ 191,00
Salute e sicurezza sul lavoro	1.627	14.345	€ 224.156,65	8,8	€ 137,77
Salvaguardia ambientale	0	0	€ 0,00	0,0	€ 0,00
Sviluppo delle abilità personali	2.031	25.989	€ 387.858,20	12,8	€ 190,97
Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	10	400	€ 6.800,00	40,0	€ 680,00
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	1	4	€ 80,00	4,0	€ 80,00
Tecniche, tecnologie e metod. per l'erog. di servizi sanitari e sociali	7	168	€ 3.360,00	24,0	€ 480,00
Vendita, marketing	0	0	€ 0,00	0,0	

GRAFICO 26. COMPARTO S-A-E: TEMATICHE FORMATIVE (VALORI IN %)



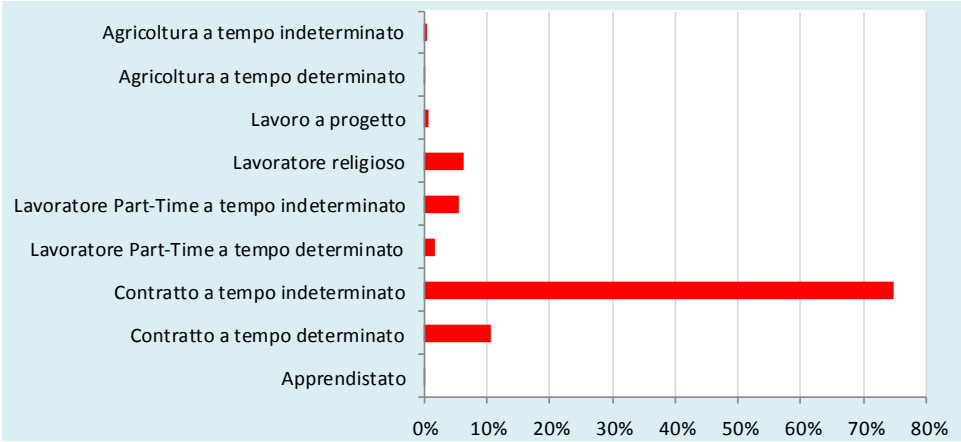
TAB. 17. COMPARTO S-A-E: QUADRO COMPLESSIVO TEMATICHE FORMATIVE (VALORI ASSOLUTI)

TEMATICHE FORMATIVE	N° voucher	Ore form.	Fin. Fonder	Media ore	Costo medio
Conoscenza del contesto lavorativo	15	132	€ 1.920,00	8,8	€ 128,00
Contabilità, finanza	4	64	€ 1.280,00	16,0	€ 320,00
Gestione aziendale (risorse umane, qualità ecc.) e amministrazione	66	1.244	€ 24.300,00	18,8	€ 368,18
Informatica	48	1.522	€ 5.639,58	31,7	€ 117,49
Lavoro d'ufficio e di segreteria	0	0	€ 0,00	0,0	€ 0,00
Lingue straniere, italiano per stranieri	10	160	€ 3.200,00	16,0	€ 320,00
Salute e sicurezza sul lavoro	511	5.339	€ 76.406,60	10,4	€ 149,52
Salvaguardia ambientale	0	0	€ 0,00	0,0	€ 0,00
Sviluppo delle abilità personali	419	6.909	€ 124.886,64	16,5	€ 298,06
Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	0	0	€ 0,00	0,0	€ 0,00
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	0	0	€ 0,00	0,0	€ 0,00
Tecniche, tecnologie e metod. per l'erog. di servizi sanitari e sociali	301	3.856	€ 68.705,00	12,8	€ 228,26
Vendita, marketing	0	0	€ 0,00	0,0	€ 0,00

GRAFICO 27. COMPARTO ALTRO: TEMATICHE FORMATIVE (VALORI IN %)**TAB. 18. COMPARTO ALTRO: QUADRO COMPLESSIVO TEMATICHE FORMATIVE (VALORI ASSOLUTI)**

TEMATICHE FORMATIVE	N° voucher	Ore form.	Fin. Fonder	Media ore	Costo medio
Conoscenza del contesto lavorativo	5	88	€ 1.660,00	17,6	€ 332,00
Contabilità, finanza	8	200	€ 3.680,00	25,0	€ 460,00
Gestione aziendale (risorse umane, qualità ecc.) e amministrazione	51	1.042	€ 19.920,00	20,4	€ 390,59
Informatica	10	144	€ 2.239,98	14,4	€ 224,00
Lavoro d'ufficio e di segreteria	7	112	€ 2.240,00	16,0	€ 320,00
Lingue straniere, italiano per stranieri	10	278	€ 4.534,00	27,8	€ 453,40
Salute e sicurezza sul lavoro	744	7.105	€ 126.253,45	9,5	€ 169,70
Salvaguardia ambientale	9	36	€ 720,00	4,0	€ 80,00
Sviluppo delle abilità personali	225	2.872	€ 46.238,00	12,8	€ 205,50
Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	0	0	€ 0,00	0,0	€ 0,00
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	0	0	€ 0,00	0,0	€ 0,00
Tecniche, tecnologie e metod. per l'erog. di servizi sanitari e sociali	22	499	€ 9.000,00	22,7	€ 409,09
Vendita, marketing	14	540	€ 9.320,00	38,6	€ 665,71

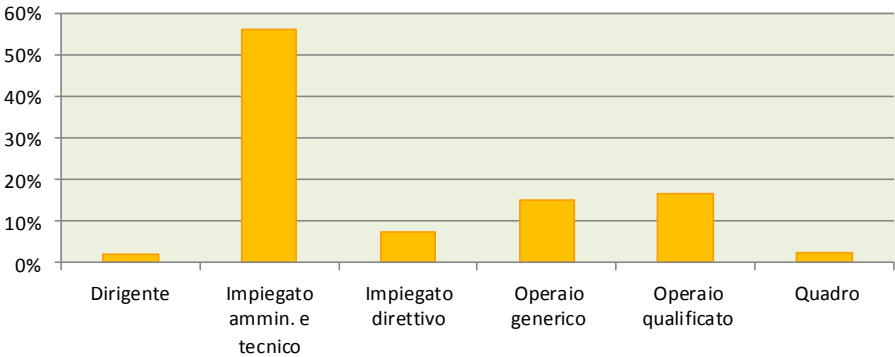
GRAFICO 28. TIPOLOGIA CONTRATTUALE DEI LAVORATORI: QUADRO COMPLESSIVO



TAB. 19. INQUADRAMENTO CONTRATTUALE DEI LAVORATORI PER COMPARTO (VALORI ASSOLUTI)

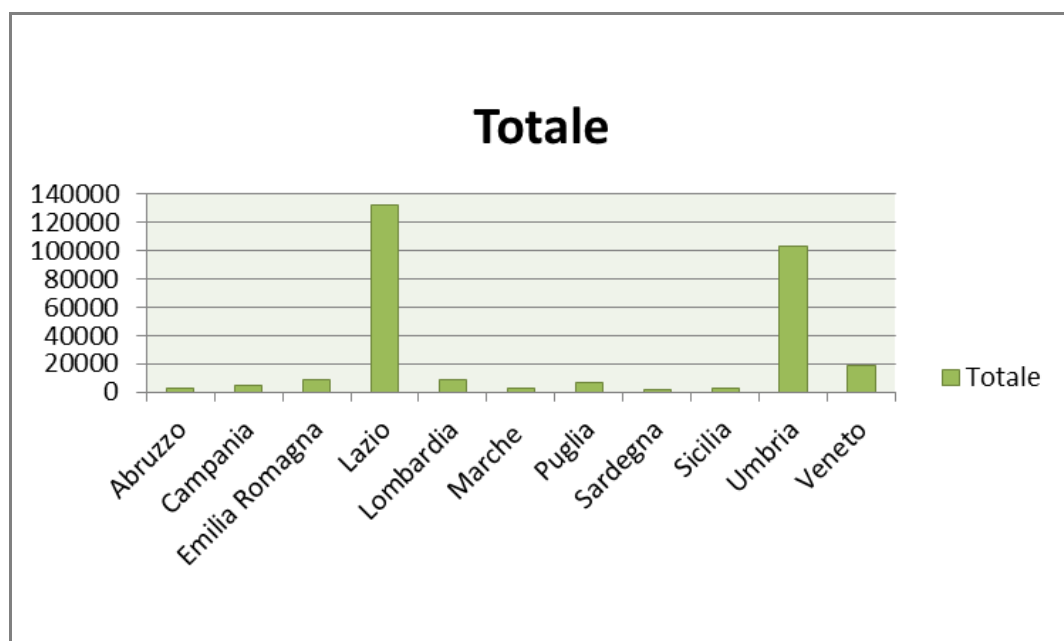
	SCUOLA	SAE	ALTRO	Totale
Dirigente	84	28	10	122
Impiegato amministrativo e tecnico	2.749	570	250	3.569
Impiegato direttivo	347	63	56	466
Operaio generico	301	261	411	973
Operaio qualificato	267	431	362	1.060
Quadro	126	21	16	163
N/D	18	0	0	18

GRAFICO 29. INQUADRAMENTO CONTRATTUALE DEI LAVORATORI: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI IN %)



...continua da pag. 24

Finanziamenti in euro per Regione corrispondenti ai corsi di Agidae Labor erogati con i voucher



Oltre il 2014

Considerati gli obiettivi raggiunti e le tante iniziative intraprese per rinnovare la proposta, l'attività del 2014 non potrà che proseguire quanto iniziato lo scorso anno. Le tre direttrici operative individuate (innalzamento della qualità dell'offerta di alta formazione, ampliamento della varietà dell'offerta formativa e miglioramento organizzativo e di risposta agli istituti) resteranno i punti cardinali che orienteranno il lavoro dei prossimi mesi. Non resta che sperare che i risultati del 2014 siano corroboranti tanto quanto quelli attuali.

Andrea Natalini



Scuola e Qualità Perché può funzionare

La scuola è sempre stata il fulcro del sistema sapere, anche perché “[...] svolge un ruolo determinante nella socializzazione dei ragazzi, nella promozione delle pari opportunità, nella formazione professionale e nella creazione di una cittadinanza informata e attiva”¹. Per tutti noi è il ricordo della gioventù, un’esperienza passata tra i banchi dove si apprendono le materie e si è prevalentemente formato il nostro carattere. Sicuramente molti di noi non si sono mai domandati cosa ci fosse dietro quel tipo di insegnamento di vita o quel ricordo così fulgido. Forse un corpo insegnante bravo e competente, nulla di più. Probabilmente un’ottima capacità di scelta del preside in quel determinato frangente.

Ecco che emerge forse l’estemporaneità nei metodi di gestione, dettati più dalla bravura del singolo dirigente scolastico senza un monitoraggio continuo dell’intera organizzazione, che altro. Negli ultimi tempi, con l’introduzione del concetto dell’autonomia scolastica², si sono evoluti i compiti della scuola: maggior attenzione ai costi di gestione abbinata ad un mantenimento alto del livello della competenza e della selezione del personale scolastico senza compromettere l’erogazione del servizio.

Il continuo e costante processo d’innovazione, tecnologica ed organizzativa del sistema economico e sociale ha richiesto (e continuerà a richiedere in futuro) alla scuola e alla formazione in generale, un’evoluzione strategica verso una risposta alla domanda proveniente dalle istituzioni regionali e territoriali nonché dalle imprese³. Una risposta che va data in tempi rapidi e non aspetta, purtroppo, le tempistiche di un’organizzazione che, sebbene forgiata dall’esperienza, non riesce a riorientarsi nel mondo moderno. Nel “backstage”, quindi, oggi c’è un complesso sistema



¹ Giddens A., *Fondamenti di sociologia*, il Mulino, Bologna, 2006, p. 265.

² Dpr. 8 Marzo 1999 n.275 “Regolamento recante norme in materia di autonomia delle istituzioni”.

³ Cocozza A., *Il Sistema scuola. Autonomia, sviluppo e responsabilità nel lifewide learning*, Franco Angeli, Milano, 2012.

di interazioni umane e di indirizzi del *management*, organizzati secondo una logica ben precisa voluta anche dal legislatore nazionale per rispondere alle nuove sfide. Non è un caso che il legislatore abbia inserito l'autonomia delle istituzioni scolastiche e degli istituti educativi “*nel processo di realizzazione della autonomia e della riorganizzazione dell'intero sistema formativo*”⁴ ovvero quel determinato processo che ha riorganizzato anche i ruoli all'interno della scuola. Ad esempio, *per la scuola statale*, la figura del dirigente scolastico⁵, il quale ha assunto sempre più i contorni di un vero e proprio *manager* con ampi poteri gestionali, finanziari e logistici per perseguire obiettivi legati all'efficienza e all'efficacia dell'erogazione del servizio scolastico, ma anche un *leader-educativo*⁶, tale per cui la formazione degli allievi e la valorizzazione degli insegnanti abbia la capacità di creare un patrimonio collettivo per l'istituto.

In quest'ottica la letteratura organizzativa mostra una definizione interessante per il nostro punto di vista ed è quella formulata da Hogan che descrive il fenomeno della leadership come un modo di “*persuadere delle persone a mettere da parte, per un periodo, i loro obiettivi individuali, con lo scopo di raggiungere un fine comune, importante per la responsabilità e il benessere del gruppo*”⁷.

Il quadro che emerge è quello di una scuola come sistema articolato che abbisogna di una chiara organizzazione secondo una *mission* e che non può ripartire senza una gestione organizzata dei processi nelle mani del *management* scolastico. Non sarà cambiata la funzione, è vero, ma il modo di adoperarsi affinché questo funzionamento sia corretto, sì. Secondo le nuove prerogative, la *mission* della scuola deve perseguire la qualità del servizio scolastico ovvero sia i livelli di apprendimento degli allievi che i servizi da erogare. Per fare ciò, la scuola deve necessariamente entrare nella logica del *Total Quality Management*⁸, una prassi che ha come modello lo studio per il miglioramento continuo della qualità in un'ottica a lungo raggio, con il *ciclo di Deming* o semplicemente il *ciclo del PDCA*⁹.

⁴ Legge 15 Marzo 1997 n. 59, art. 21, comma 1.

⁵ Disciplina della qualifica dirigenziale dei capi di istituto delle istituzioni scolastiche autonome, a norma dell'art. 21, c.16, della legge 15 marzo 1997, n. 59 (in G.U. n. 71 del 26 marzo 1998).

⁶ Coccozza A., *Da capo istituto a leader educativo nella scuola dell'autonomia*, pp. 9-56, in “Il leader educativo. Le logiche dell'autonomia e l'apporto del dirigente scolastico”, a cura di Francesco Susi, Armando Editore, Roma, 2000.

⁷ Hogan R-Curphy G.J.-Hogan J., *What we know about leadership. Effectiveness and personality*, American Psychological Association Vol. 49. No. 6, pp. 493-504, 1994.

⁸ Feigenbaum, A.V., *Quality control: principles, practice and administration; an industrial management tool for improving product quality and design and for reducing operating costs and losses*, McGraw-Hill industrial organization and management series, New York, McGraw-Hill, 1945.

⁹ Ishikawa K., *Guida al controllo della qualità*, Franco Angeli, Milano, 1988.

Il PDCA si divide in quattro momenti che, sinteticamente, sono evidenziati secondo una logica dei processi in ambito scolastico:

1. *Progettualità (PLAN)*
2. *Organizzazione/Comunicazione (DO)*
3. *Valutazione/Autovalutazione (CHECK)*
4. *Formazione del Personale (ACT).*

“La mission della scuola deve perseguire la qualità del servizio scolastico ovvero sia i livelli di apprendimento degli allievi che i servizi da erogare. Per fare ciò, la scuola deve necessariamente entrare nella logica del Total Quality Management”

Detto questo, si conviene che serva un modello a cui ispirarsi, che diventi una pratica quotidiana per creare valore alla scuola stessa. Una scuola che dia una formazione completa ed efficace ai suoi studenti nel processo educativo ed un modo per far accrescere professionalmente gli insegnanti, coadiuvati, in questo, dalla dirigenza. Uno *standard* di gestione, quindi, per avere sotto controllo tutte le criticità e gli inconvenienti che derivano dall'erogazione del servizio scolastico.

La filosofia della qualità e la sua applicazione in questo campo, può essere d'aiuto per l'intera organizzazione scolastica. Fare in modo che si possano gestire i processi (reclami, problemi con gli alunni, il grande lavoro degli insegnanti etc...) cercando sempre di minimizzare gli effetti negativi, per la scuola diventa una realtà tangibile che si può tramutare nel tempo in qualità e prestigio percepiti all'esterno.

La legislazione di riferimento¹⁰ affidando poi alle istituzioni scolastiche maggiori poteri rispetto al passato, introduce concetti che sono armonici con la norma ISO 9001 ed il suo sistema di gestione. Essa svolgerebbe da ottimo ed efficace strumento per la modernizzazione delle scuole sia dal punto di vista procedurale che organizzativo ma aiuterebbe a migliorare la percezione che l'istituto ha di sé:

- realizzare con le proprie pratiche un alto grado di soddisfazione degli alunni e dei genitori nei confronti della didattica oppure per l'uso degli spazi e delle risorse scolastiche;
- avere delle modalità operative lineari e trasparenti, con la certificazione ISO 9001, così da fornire dei punti di riferimento circa le responsabilità organizzative, tanto da consentire una comunicazione veloce tra le famiglie degli alunni ed il management scolastico;

¹⁰ Si intende, oltre il già citato Dpr. 8 Marzo 1999 n. 275, anche il DM 26 Giugno 2000 n. 234.

- diffondere nell'istituto pratiche, metodi e logiche di gestione innovative riguardo il mantenimento ed il miglioramento, non solo della certificazione ISO 9001, ma anche del sistema di gestione per la qualità della scuola;
- avere un sistema di gestione aiuta sicuramente l'interazione tra la Pubblica Amministrazione e l'istituto scolastico, dato che è sempre più pressante e diffuso, anche in ambito pubblico¹¹, organizzare il proprio lavoro in una ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi¹².

La ISO 9001, che fa parte di un sistema più ampio di norme a livello internazionale, definisce cosa si intende per sistema di qualità e cosa serve per la sua gestione. Nata e pensata per una gestione standardizzata dei processi, ***la certificazione ISO 9001 è oggi considerata anche una certificazione ambita per promuovere il proprio istituto***. La scuola in questo modo potrebbe fregiarsi di un titolo importante da esibire nel momento in cui si desidera promuovere il proprio operato e comunicare verso l'esterno la serietà e la meticolosità del proprio lavoro.

Sicuramente con l'inserimento di una logica organizzativa nuova, come l'introduzione del sistema di qualità, si può consentire un miglioramento complessivo dell'organizzazione scolastica che ne favorisca al contempo, un consolidamento di capacità progettuali e gestionali. Un obiettivo ambizioso, di non facile e immediato raggiungimento, ma che si pone come un metodo denso di una forte carica etica e di impegno personale per la modernizzazione della cultura e della prassi della scuola.

¹¹ Legge 4 marzo 2009, n. 15 "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti".

¹² Le amministrazioni pubbliche avranno quindi l'obiettivo di introdurre attività, sia all'interno che all'esterno, di valutazione del personale, delle strutture, dei fornitori nonché dei contratti, al fine di valutarne i risultati.

Patrizia Nigrelli



Uno strumento a servizio della Qualità: l'Audit

Il termine audit deriva dal verbo latino audire e ha, nella sua accezione, il concetto di ascolto e partecipazione.

Si tratta di un termine che identifica un'attività già presente nel mondo antico quando i governatori delle Province Romane, per garantirsi la lealtà e l'onestà dei banditori – che avevano il compito di leggere pubblicamente i bandi attraverso i quali richiedere i tributi –, affiancavano loro la figura dell'auditor, un uomo di fiducia che ascoltava il banditore e riferiva al governatore sull'integrità della lettura.

Il moderno audit nasce negli anni '50 in ambito economico e finanziario: si trattava di un'attività finalizzata al controllo e alla verifica dei dati di bilancio. Con l'avvento della legislazione ambientale e sulla sicurezza – negli anni '70 - gli audit assumono la connotazione di ispezioni non programmate né pianificate, condotte solo con la Direzione e svolte con l'unica finalità di identificare mancanze rispetto alle prescrizioni di legge.

Bisogna attendere gli anni '80 e '90 perché l'audit, grazie alle norme ISO, assuma la connotazione di uno strumento proprio di valutazione e verifica della conformità e adeguatezza non solo dei Sistemi di Gestione per la Qualità ma anche di tutti gli altri Sistemi di Gestione che nel

tempo sono stati pensati, definiti e regolamentati da specifiche norme.

Le norme che propriamente ci informano sul significato, sulla tipologia e sulla specifica attività di audit sono:

- Norma UNI EN ISO 9000:2005
- Norma ISO 19011:2012
- Norma UNI EN ISO 9001:2008.

L'audit si definisce come un processo sistematico, indipendente e documentato (svolto sull'organizzazione) per ottenere evidenze dell'audit da valutare con obiettività, al fine di stabilire in quale misura i criteri dell'audit siano stati soddisfatti.

Nell'ambito dei Sistemi di Gestione esistono diverse tipologie di audit: normalmente si individuano audit esterni, di prima, seconda o terza parte e audit interni. Gli audit esterni possono essere di seconda o terza parte. I primi, in genere, sono commissionati da chi ha un interesse nell'organizzazione (clienti, o altre persone per conto degli stessi).

I secondi, gli audit di terza parte, sono quelli svolti da un Organismo terzo indipendente (Organismi di certificazione come Agqualitas per esempio), che su richiesta dell'organizzazione, procede ad una verifica di conformità



del Sistema di Gestione dell'Organizzazione stessa rispetto ai requisiti della norma di riferimento.

Gli audit interni meritano sicuramente un discorso più approfondito. Gli audit interni o di prima parte sono quelli effettuati dalla stessa organizzazione o per proprio conto e rappresentano un requisito fondamentale della norma UNI EN ISO 9001:2008: costituiscono la via più semplice, sistematica, puntuale e standardizzata che un'organizzazione possiede non solo per tenere sotto controllo l'andamento della propria attività, ma anche e soprattutto per garantirsi un miglioramento efficace e continuativo delle proprie performances. Attraverso l'attività di audit la Direzione, infatti, conosce ed identifica i punti di forza e i punti di debolezza, individua azioni migliorative e correttive, stabilisce strategie e fissa obiettivi futuri.

I vocaboli audit, verifica ispettiva, sorveglianza, controllo non sono certamente – ancora oggi - i vocaboli più amati da chi lavora in un'azienda. Storicamente, chi sorveglia, controlla o giudica il lavoro altrui tramite gli audit interni non ha mai suscitato la simpatia e la benevolenza di chi si vede in qualche modo costretto a “rendere conto” a qualcuno di ciò che è sotto la propria competenza. Questa “antipatia” probabilmente deriva da una inefficace comunicazione e condivisione degli effettivi intenti di chi ha emesso le norme in materia di audit e di sistemi di gestione qualità. Da qui nasce l'interrogativo, più che legittimo, che da più parti si solleva - ancor più in tempi come gli attuali - in cui costi della certificazione sono visti come investimenti senza un riscontro immediato: perché mai si dovrebbe decidere di mettere a sistema una

valutazione periodica del modus operandi di chi lavora all'interno di un'azienda?

L'attività di audit è stata spesso vissuta dagli addetti e condotta come una sterile “caccia alla non conformità” e in questo senso l'audit non ha sempre consentito di raggiungere risultati apprezzabili in termini di informazioni utili al miglioramento delle prestazioni.

In realtà, la figura dell'auditor interno è da considerarsi come un ruolo professionale chiave, fondamentale e soprattutto funzionale alla risoluzione delle criticità che in genere impediscono il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Egli, infatti, non dovrebbe limitarsi a raccogliere evidenze oggettive di non conformità ma, attraverso le opportune registrazioni e verifiche, dovrebbe mettere in campo azioni di miglioramento che – seppur viste inizialmente come antieconomiche – contribuirebbero ad accrescere la conoscenza della Direzione sulle effettive possibilità che la propria azienda avrebbe di migliorare tutti i processi. L'auspicio è che l'Organizzazione si apra e capisca che la “qualità non è forma ma sostanza” e che non esiste una “Qualità raggiunta”, ma esiste soltanto una “Qualità” che, per essere veramente tale, deve essere continuamente migliorata¹.

¹ Cfr. MILAN, G. (s.d.). AICQ SICEV 17/12/2011.

REDA, C. (2014). *Valutazione delle Conformità. In U&C*, marzo 2014, pp. 14-16.

CAPOCCIA G. – COLFERAI G. *Gli Audit Interni, in Qualità Certificazione Competitività*, Milano, 2008, pp. 515-546.

Simone De Clementi



Servizi alla persona: formazione per vincere la sfida della crisi

I temi della crisi economica, dei servizi alla persona e della fragilità dell'uomo non sono solo centrali da un punto di vista etico e antropologico per gli Enti Religiosi, ma costituiscono una delle più grosse sfide che il nostro Paese (e l'Europa intera) si troverà a fronteggiare nei prossimi anni. Per questo motivo AGIDAE, in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore e con l'Università Cattaneo – LIUC di Castellanza, ha pensato di riproporre, sulla base del successo ottenuto lo scorso anno, il Corso di alta formazione “Gestire i servizi alla persona in tempo di crisi” in ben tre sedi: Torino, Roma e Bari.

Il motivo è semplice: si tratta di un corso che fornisce strumenti concreti per spostare le attività da situazioni di difesa ad aree di frontiera, per scrutare gli orizzonti tenendo presente il quadro legislativo, le *best practices* gestionali e pedagogiche senza scordare l'identità vocazionale o di *mission*.

Ecco dunque che formarsi e proporre formazione significa comprendere la dimensione etica dei processi che stanno trasformando il mondo intorno a noi e che ha la sua radice nella parola responsabilità. Che significa? Semplice, vuol dire comprendere il valore profondo della responsabilità che ci mette di fronte alla scelta di come usare le nostre risorse, umane ed economiche, e alla necessità di reinvestire continuamente.

Per questo occorre una proposta forte, innovativa nei contenuti e nei metodi, in grado di diffondere competenze professionali, relazionali e manageriali ai vari livelli degli Enti e delle organizzazioni. Una formazione di ruolo ed anche motivazionale, perché è l'unico modo per proporre una cultura capace di abitare le organizzazioni nelle dimensioni più profonde.

AGIDAE, con i suoi partner, scommette proprio su questo: come diceva Kurt Lewin, la formazione è paragonabile a un cambiamento di cultura, e non può esserci cambiamento di cultura se non attraverso un processo di gruppo. Da qui l'idea di proporre varie sedi, di aprire la formazione a differenti figure professionali. E di proporre temi centrali, come la relazione d'aiuto e il lavoro d'équipe, l'organizzazione e il coordinamento dei servizi, la gestione e valutazione del personale, la

formazione continua del personale, il fundraising, il bilancio sociale e la comunicazione, la contrattazione collettiva, la promozione di reti sociali e solidali. Solo per citarne alcuni.

La formazione proposta non è “istruzione”: vuole essere innanzitutto diffusione di buone pratiche, presa di coscienza, comunicazione, collaborazione. Vuole essere soprattutto un’esperienza in grado di generare idee, suggestioni ed utopie capaci di dare un futuro ai servizi, capaci di generare un senso al “fare quotidiano” che vada oltre il mercato e l’“aziendalizzazione” del lavoro sociale.

Una formazione che vuole essere innanzitutto arte della trasformazione, partendo da sé stessi, dalle persone che costituiscono una comunità di lavoro. Questo processo comporta un lavoro in profondità, in varie aree complementari con l’idea di non snaturare il sociale, pena il logoramento di parole chiave dell’identità dei servizi quali “condivisione” e “solidarietà”. Queste parole devono trovare nel quotidiano strade per incarnarsi in strategie capaci di rispondere ai bisogni profondi delle persone coinvolte: ospiti, famiglie, operatori, religiosi.

Nella nostra società in generale, ma nei servizi alla persona in particolare, oggi le decisioni devono essere sempre rinnovate, perché quelle che abbiamo preso ieri si esauriscono: come una scatola di tonno, hanno una scadenza. Incontriamo la necessità di decidere continuamente, sulla qualità, sugli ospiti, sulle normative, sul personale. Sulle strategie pedagogiche più efficaci e sulla gestione più attenta delle risorse.

Ma lo facciamo ben sapendo che l’incertezza rimane una condizione che tenderà a ripresentarsi. Siamo obbligati a scegliere e a decidere con rapidità.

Scegliamo la formazione: tutto andrà bene.

Bibliografia

Rebora, G. (2009). La direzione del personale. Etas, 17-20.

Maioli, S; Mostarda, MP (2008). La formazione continua nelle organizzazioni sanitarie. *Mc Graw Hill*, 73-78.

Simone De Clementi

**Ricercatore, formatore e coach – CREMS-LIUC.*



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

AGIDAE

LIUC
Università Cattaneo



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

3 edizioni

TORINO 23 maggio - 12 luglio 2014

ROMA 26 settembre - 15 novembre 2014

BARI 24 ottobre - 13 dicembre 2014

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 TORINO

Collegio san Giuseppe dei
Fratelli delle Scuole Cristiane
Via S. Francesco da Paola, 23

- I weekend:
23-24 maggio 2014
- II weekend:
6-7 giugno 2014
- III weekend:
20-21 giugno 2014
- IV weekend:
27-28 giugno 2014
- V weekend:
11-12 luglio 2014

EDIZIONE DI ROMA

Sede AGIDAE
Via Vincenzo Bellini, 10

- I weekend:
26-27 settembre 2014
- II weekend:
10-11 ottobre 2014
- III weekend:
24-25 ottobre 2014
- IV weekend:
7-8 novembre 2014
- V weekend:
14-15 novembre 2014

EDIZIONE DI BARI

Istituto Preziosissimo Sangue
Via Scipione l'Africano, 272

- I weekend:
24-25 ottobre 2014
- II weekend:
7-8 novembre 2014
- III weekend:
21-22 novembre 2014
- IV weekend:
28-29 novembre 2014
- V weekend:
12-13 dicembre 2014

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 alla persona: la relazione di aiuto e il lavoro d'équipe**

Vittore Mariani, pedagogista, 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**
3. **Per una programmazione territoriale concertata tra enti pubblici e terzo settore**

Ennio Ripamonti, presidente Metodi e collaboratore UC

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**

Antonio Sebastiano, direttore Osservatorio RSA, CREMS-LIUC

6. **Gestione e valutazione del personale nei servizi alla persona**

Antonio Sebastiano, direttore osservatorio RSA, CREMS-LIUC

III WEEKEND

7. **Strategie per la (ri)progettazione e il miglioramento dei servizi nel tempo della crisi**

Piergiorgio Reggio, direttore Istituto Italiano di Valutazione e docente Facoltà Scienze Formazione UC

8. **Sostenibilità economico finanziaria e normative settoriali**

Marco Petrillo, economista, dottore commercialista e docente LIUC

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

Emanuele Porazzi, Vicedirettore e ricercatore CREMS-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. **Servizi alla persona: adeguamento attivo alle normative e salvaguardia di identità, mission e progettualità**

Antonio Valentini, pedagogista, 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 pedagogista, 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

Gli interessati dovranno inviare la scheda di iscrizione utilizzando l'apposito modulo inserito nella brochure a:

Agidae Labor sms

Via V. Bellini 10 - 00198 ROMA

Fax 06.85457211

agidaelabor@agidaelabor.it

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



Sanzioni per violazioni in materia di sicurezza e lavoro nero

Circolare Ministero del Lavoro n. 5/2014

Con la legge 21 febbraio 2014 di conversione del [D.L. n. 145/2013](#), c.d. "Destinazione Italia", sono state introdotte alcune novità in materia di contrasto al lavoro nero e mancato rispetto degli orari di lavoro e dei riposi giornalieri e settimanali.

Successivamente, il Ministero del Lavoro è intervenuto con **circolare n. 5 del 4 marzo 2014** chiarendo le modalità di applicazione delle sanzioni amministrative oggetto dell'art. 14 del D.L. n. 145/2013.

Il disposto normativo ha previsto:

- ***maggiorazione del 30% per un duplice ordine di sanzioni:*** quelle sul "lavoro nero" ovvero l'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto da parte del datore di lavoro (***maxisanzione***) e quella per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art.14 del D.Lgs. n. 81/2008 (impiego di lavoratori "in nero" in misura pari o superiore al 20% degli occupati, gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

In caso di maxisanzione non si applica la diffida che consente di pagare la misura minima delle sanzioni in caso di rimozione della violazione entro il termine concesso (cioè diffidato) dagli ispettori.

- ***Duplicazione degli importi sanzionatori applicati per la violazione delle disposizioni in materia di superamento della durata massima dell'orario di lavoro settimanale e di quelle relative alla inottemperanza della normativa sul riposo giornaliero e settimanale.***

Premesso ciò, il Ministero spiega che, in seguito alla legge di conversione, si individuano tre ambiti temporali all'interno dei quali collocare il momento di consumazione dell'illecito - che coincide, spiega il Ministero, con la cessazione della condotta; tali diversi ambiti temporali comportano l'applicazione di tre diverse normative:

- **fino al 23 dicembre 2013** (giorno di entrata in vigore del decreto legge n. 145/2013 c.d. "Destinazione Italia") si applica la vecchia disciplina normativa;
- **dal 24 dicembre 2013 al 21 febbraio 2014** (ovvero fino al giorno antecedente l'entrata in vigore della legge di conversione del decreto legge "Destinazione Italia") si applicano le nuove misure nonché la procedura di diffida;
- **dal 22 febbraio 2014** (entrata in vigore della legge di conversione del "Destinazione Italia") si applicano le "nuove" sanzioni amministrative (incremento del 30% delle "vecchie" sanzioni previste dall'art. 3 del D.L. n. 12/2002, ma non la procedura di diffida).

Precisa il Ministero che l'aumento delle sanzioni comporterà nuovi introiti che saranno utilizzati, tra l'altro, per incrementare il Fondo sociale per l'occupazione e formazione, per finanziare iniziative di prevenzione del lavoro sommerso e irregolare nonché per migliorare l'utilizzazione del contingente degli ispettori del lavoro.

* * * * *

Pubblichiamo di seguito il testo della Circolare n. 5/2014.



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Roma, 04/03/2014

Prot. 31/0001261

Oggetto: art. 14 D.L. 145/2013 (conv. da L. n. 9/2014) - misure di contrasto al lavoro sommerso e irregolare - maxisanzione, revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale e sanzioni per violazione della disciplina in materia di durata media dell'orario di lavoro e di riposi giornalieri e settimanali.

La L. n. 9/2014, entrata in vigore il 22 febbraio u.s., ha convertito il D.L. n. 145/2013 che, all'art. 14, ha previsto una maggiorazione delle sanzioni amministrative concernenti l'occupazione di lavoratori "in nero", la violazione della disciplina in materia di durata media dell'orario di lavoro e di riposi giornalieri e settimanali nonché una maggiorazione delle "somme aggiuntive" da versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008.

In sede di conversione, per quanto qui interessa, l'art. 14 ha subito alcune modifiche che rendono opportune le seguenti indicazioni in ordine alla commisurazione degli importi sanzionatori da applicare in relazione al tempo di consumazione dell'illecito.

Maxisanzione per il lavoro "nero"

In relazione alla c.d. maxisanzione per il lavoro "nero", il Legislatore ha previsto che *"l'importo delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 3 del decreto legge 22 febbraio 2002 n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 73 del 2002, e successive modificazioni (...) è **aumentato del 30 per cento**. In relazione alla violazione prevista dal citato articolo 3 del decreto-legge n. 12 del 2002, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 73 del 2002, **non si applica la procedura di diffida** di cui all'art. 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 e successive modificazioni. **Restano soggette alla procedura di diffida le violazioni commesse prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto**".*

Dal contenuto della disposizione è possibile pertanto evincere che:

- a) in relazione alle violazioni commesse prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 145/2013 (**cioè prima del 24 dicembre 2013**) si applicherà evidentemente la pregressa disciplina, sia per quanto concerne gli importi sanzionatori sia per quanto concerne l'applicazione della diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004;
- b) in relazione alle violazioni commesse a far data dall'entrata in vigore del citato D.L. n. 145/2013 e sino al giorno antecedente alla data di entrata in vigore della legge di conversione n. 9/2014 (**cioè dal 24 dicembre 2013 e sino al 21 febbraio 2014 compreso**), si applicheranno le sanzioni amministrative già previste dall'art. 3 del D.L. n. 12/2002 aumentate del 30%, sia per la parte fissa che per la parte variabile (v. tabella allegata), nonché la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004. Sul punto, infatti, il Legislatore ha infatti inteso mantenere, in sede di conversione del D.L. n. 145/2013, l'aumento delle citate sanzioni, limitandosi a specificare la perdurante applicabilità della procedura di diffida sino alla entrata in vigore della L. n. 9/2014;
- c) in relazione alle violazioni commesse a far data dall'entrata in vigore della L. n. 9/2014 (ossia **a far data dal 22 febbraio u.s.**), si applicheranno le sanzioni amministrative già previste dall'art. 3 del D.L. n. 12/2002 aumentate del 30%, sia per la parte fissa che per la parte variabile (v. tabella allegata), ma non la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n.124/2004.

Quanto alla individuazione del momento di consumazione dell'illecito si ricorda che, attesa la natura permanente di quest'ultimo, **tale momento va a coincidere con la cessazione della condotta** e pertanto, a titolo esemplificativo, in relazione ad un rapporto di lavoro "in nero" iniziato prima del 24 dicembre 2013 ma cessato il 10 gennaio 2014 si applicherà il regime

sanzionatorio di cui alla lett. b) così come, in relazione ad un rapporto di lavoro "in nero" iniziato il 10 febbraio 2014 e cessato il 28 febbraio 2014 si applicherà il regime sanzionatorio di cui alla lett. c).

Maxisanzione "ordinaria"							
	Sanzione minima edittale	Sanzione massima edittale	Maggiorazione giornaliera	Sanzione ai sensi art. 13 D.lgs. n. 124/2004	Sanzione ai sensi art. 16 Legge 689/1981	Maggiorazione giornaliera ai sensi art. 13 D.Lgs. n. 124/2004	Magg. giorn. ai sensi art. 16 Legge 689/1981
Violazioni consumate entro il 23.12.13 compreso	1.500	12.000	150	1.500	3.000	37,50	50
Violazioni consumate dal 24.12.13 al 21.02.14 compreso	1.950	15.600	195	1.950	3.900	48,75	65
Violazioni consumate dal 22.02.14	1.950	15.600	195	Non applicabile	3.900	Non applicabile	65

Maxisanzione "affievolita"							
<i>"Nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo"</i>							
	Sanzione minima edittale	Sanzione massima edittale	Magg. giornaliera	Sanzione ai sensi art.13 D.lgs. n. 124/2004	Sanzione ai sensi art.16 Legge n. 689/1981	Magg. giornaliera ai sensi art. 13 D.Lgs. n. 124/2004	Magg. giorn. ai sensi art. 16 L. n.689/1981
Violazioni consumate entro il 23.12.13 compreso	1.000	8.000	30	1.000	2.000	7.5	10
Violazioni consumate dal 24.12.13 al 21.02.14 compreso	1.300	10.400	39	1.300	2.600	9.75	13
Violazioni consumate dal 22.02.14	1.300	10.400	39	Non applicabile	2.600	Non applicabile	13

Revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale

Anche in relazione al provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 il Legislatore è intervenuto stabilendo che le **"somme aggiuntive"** da versare ai fini della revoca dello stesso provvedimento (sia di quello adottato dal personale ispettivo di questo Ministero che dalle AA.SS.LL.) sono aumentate del 30%.

Anche in tal caso la legge di conversione ha inteso mantenere l'aumento del 30% già previsto dal D.L. n. 145/2013 e pertanto, come anche chiarito con nota prot. n. 22277 del 27 dicembre 2013, i nuovi importi da versare per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale (pari ora ad euro 1.950 nelle ipotesi di sospensione per lavoro irre-

golare e ad euro 3.250 nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro) trovano applicazione in relazione alle richieste di revoca del provvedimento effettuate dal 24 dicembre u.s., anche se riferite a condotte poste in essere prima di tale data.

Importi sanzionatori per violazione delle disposizioni in materia di tempi di lavoro

Diversamente da quanto inizialmente previsto dal D.L. n. 145/2013, la legge di conversione ha previsto una duplicazione (e non una decuplicazione) degli importi sanzionatori legati alla violazione delle disposizioni in materia di orario medio settimanale, riposi giornalieri e settimanali di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 18 bis del D.Lgs. n. 66/2013.

Inoltre, in sede di conversione, il Legislatore ha altresì stabilito che tale minor aggravio degli importi sanzionatori trova applicazione in relazione alle violazioni commesse sin dall'entrata in vigore del citato D.L. n. 145/2013 (cioè dal 24 dicembre 2013).

Ne deriva che le violazioni commesse sino al 23 dicembre 2013 saranno soggette al pregresso regime sanzionatorio mentre quelle commesse successivamente a tale data saranno soggette ad importi sanzionatori raddoppiati.

Sul punto, nel ricordare che:

- la durata media dell'orario di lavoro *"deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi"* (superiore se previsto dalla contrattazione collettiva);
- il riposo settimanale *"è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni"*;
- il riposo giornaliero deve essere fruito *"ogni ventiquattro ore"*

si precisa che, ai fini della applicabilità delle nuove sanzioni raddoppiate e quindi della individuazione del momento di consumazione dei relativi illeciti, i periodi di riferimento sopra richiamati (quattro mesi, quattordici giorni, ventiquattro ore), devono ricadere interamente dopo il 24 dicembre 2013. Ciò in quanto tali periodi costituiscono un elemento "strutturale" della fattispecie, indispensabile ai fini della verifica circa la realizzazione di una eventuale condotta illecita.

Durata media dell'orario di lavoro	Regime sanzionatorio per violazioni commesse a far data dal 24.12.2013
La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. A tal fine, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.	Sanzione amministrativa da 200 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento la sanzione amministrativa è da 800 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento, la sanzione amministrativa è da 2.000 a 10.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Riposo settimanale	Regime sanzionatorio post conversione D.L. n. 145/2013
Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola coincidenti con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.	Sanzione amministrativa da 200 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento la sanzione amministrativa è da 800 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento, la sanzione amministrativa è da 2.000 a 10.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.
Riposo settimanale	Regime sanzionatorio post conversione D.L. n. 145/2013
Ferma restando la durata normale dell'orario di lavoro settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.	Sanzione amministrativa da 100 a 300 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 600 a 2.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 1.800 a 3.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Maggiori introiti delle sanzioni

Si ricorda da ultimo che il Legislatore ha previsto che i maggiori introiti derivanti dall'incremento delle sanzioni in questione saranno versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione e ad apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro *"nel limite massimo di 10 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2014, destinato a misure, da definire con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, finalizzate ad una più efficiente utilizzazione del personale ispettivo sull'intero territorio nazionale, ad una maggiore efficacia, anche attraverso interventi di carattere organizzativo, della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché alla realizzazione di iniziative di contrasto del lavoro sommerso e irregolare"*.

Al riguardo si informa che la scrivente Direzione ha già attivato le procedure per la individuazione di uno specifico codice tributo sul quale imputare tali maggiori introiti. In attesa della definizione della procedura il personale ispettivo utilizzerà i codici tributo già in uso in relazione ai complessivi importi sanzionatori maggiorati.

Il Segretario Generale
Dott. Paolo Pennesi



***D.Lgs. 81/2008:
criteri di identificazione del datore
di lavoro nelle scuole cattoliche
Interpello Ministero del Lavoro n. 1/2014***

La Direzione generale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato sul proprio sito gli ultimi interpelli in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, relativi al mese di marzo 2014.

Tra i diversi quesiti formulati alla Commissione per gli Interpelli, pubblichiamo un quesito che, per il tema proposto, appare di notevole interesse per gli Istituti associati.

INTERPELLO N. 1/2014



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Roma, 27/03/2014

Prot. 37/0006226/MA007.A001

Oggetto: art. 12 D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni - *risposta ai quesiti sugli obblighi degli allievi degli istituti di istruzione ed universitari, sui criteri di identificazione del datore di lavoro nelle scuole cattoliche, sull'identificazione degli enti bilaterali e organismi paritetici e sull'obbligo di informazione e formazione nel caso di docente non dipendente chiamato d'urgenza.*

Il Consiglio Nazionale degli Ingegneri ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Commissione in merito a quattro quesiti:

1. in quali casi l'allievo degli Istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale, sono equiparati ai lavoratori e devono quindi sottostare a tutto quanto è previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, considerando

che nello svolgimento dell'attività ordinaria, l'allievo o il corsista utilizza gessi, lavagne digitali, colle, colori ecc. che sono agenti chimici e attrezzature video-terminali;

2. quali sono i criteri di identificazione del datore di lavoro, dirigente e preposto nel caso delle scuole cattoliche;

3. quali sono i criteri di identificazione e di reperimento degli enti bilaterali e or-

ganismi paritetici di cui all'accordo Stato Regioni del 21/12/2011;

4. limiti dell'obbligo di informazione e formazione ex art. 3 del D.Lgs. n. 81/2008, nel caso di docente esterno, chiamato ad una supplenza in via d'urgenza.

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

In merito al primo quesito preliminarmente si rileva che l'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che al lavoratore è equiparato *“l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videotermini limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione [...]”*.

In particolare occorre evidenziare che, in attesa dell'emanazione del decreto di cui all'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n.81/2008, l'equiparazione dell'alunno al lavoratore deve intendersi nei termini fissati dal decreto ministeriale 29 settembre 1998 n. 382, *“Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado”* che all'art. 1, comma 2, espressamente prevede *“sono equiparati ai lavoratori, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera a), del*

decreto legislativo n. 626, gli allievi delle istituzioni scolastiche ed educative nelle quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori appositamente attrezzati, con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro in genere ivi comprese le apparecchiature fornite di videotermini. L'equiparazione opera nel periodo in cui gli allievi siano effettivamente applicati alle strumentazioni o ai laboratori in questione. I predetti allievi non sono comunque computati, ai sensi del decreto legislativo n. 626, ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale il medesimo decreto fa discendere particolari obblighi. In tali ipotesi le attività svolte nei laboratori o comunque nelle strutture di cui sopra hanno istituzionalmente carattere dimostrativo didattico.” Premesso quanto sopra, fermo restando che tutti gli strumenti devono essere usati secondo i principi di prudenza e diligenza espressi dai codici civile e penale, il D.Lgs. n. 81/2008 equiparando ai lavoratori gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale unicamente **nei casi e per il tempo** in cui *“si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le attrezzature munite di vi-*

deoterminali”, da un lato esclude l’applicazione delle norme specifiche di salute e sicurezza sul lavoro in tutti i periodi ed in tutti i casi in cui gli allievi siano applicati in attività scolastiche ed educative nelle quali i programmi di insegnamento e formazione non prevedano l’uso di attrezzature di lavoro e l’esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici con la frequentazione di laboratori appositamente attrezzati, dall’altro esclude qualsiasi deroga nell’applicazione delle norme prevenzionali, comprese - a titolo di esemplificazione - quelle relative alla sorveglianza sanitaria e alla formazione, quando gli allievi acquisiscano la parificazione allo stato di *“lavoratore”*.

Per quanto concerne il secondo quesito, il datore di lavoro è quello identificato dall’art. 8 del decreto ministeriale 29 settembre 1998, n. 382 che, nel prevedere i limiti di applicazione anche alle **“Istituzioni scolastiche ed educative non statali”**, specifica *“Ai predetti fini per datore di lavoro si intende il soggetto gestore di cui al titolo VIII, articoli 345 e 353 del testo unico approvato con decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297. Ove il soggetto sia una persona giuridica, per datore lavoro si intende il rappresentante legale dell’ente ai sensi del comma 2 del predetto articolo 353.”*

Tale individuazione deve comunque

rispettare quanto previsto dall’art. 2, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 81/2008 che definisce il datore di lavoro come *“il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”*.

In riferimento al terzo quesito la Commissione evidenzia che l’Accordo Stato-Regioni del 25/07/2012 ha ampiamente trattato la questione relativa agli Organismi Paritetici dando indicazioni relative a quanto previsto dall’art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/2008 in merito alla richiesta di collaborazione da parte del datore di lavoro agli organismi paritetici *“ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l’attività del datore di lavoro”*. In particolare l’Accordo sopracitato, relativamente alla collaborazione di cui all’art. 37 espressamente prevede *“[...] Resta inteso che tale richiesta di collaborazione opera unicamente in relazione agli organismi paritetici che abbiano i requisiti di legge e che, quindi, siano costituiti nell’ambito di organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (in questo senso la definizione di “organismo paritetico” dettata all’articolo 2, comma 1, lettera ee) del*

D.Lgs n. 81/2008), e che svolgano la propria attività di “supporto” alle aziende operando sia nel territorio che nel settore di attività del datore di lavoro (in questo senso l’articolo 37, comma 12, citato). Rispetto a tale previsione si ritiene che il “territorio” di riferimento possa essere individuato nella Provincia, contesto nel quale usualmente operano gli organismi paritetici. Nei soli casi in cui il sistema di pariteticità non sia articolato a livello provinciale ma sia comunque presente a livello regionale, la collaborazione opererà a tale livello. Qualora, invece, gli organismi paritetici non siano presenti a livello provinciale né a livello regionale, il datore di lavoro [...] potrà comunque rivolgersi ad un livello superiore a quello regionale.” Per quanto riguarda la parte del quesito relativa alla necessità di dimostrazione, da parte del datore di lavoro/organizzatore del corso, dell’inesistenza, nel territorio, di organismi paritetici per il settore di riferimento, è parere della Commissione che non sia suo onere dimostrare la non presenza dell’Organismo paritetico nel settore e nel territorio in cui si svolge la propria attività. In ordine all’ultimo quesito, il punto 8 dell’Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 prevede, con riferimento alle fattispecie di cui all’art. 37, comma 4 del D.Lgs n. 81/2008, il riconoscimento dei crediti formativi alla costituzione di un nuovo

rapporto di lavoro. In particolare “qualora il lavoratore vada a costituire un nuovo rapporto di lavoro o di somministrazione con un’azienda dello stesso settore produttivo cui apparteneva quella d’origine o precedente, costituisce credito formativo sia la frequenza alla Formazione Generale, che alla Formazione specifica di settore”. Pertanto il datore di lavoro può facilmente dimostrare l’adempimento di quanto previsto dall’art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 chiedendo al lavoratore l’esibizione dell’attestato di frequenza di cui all’Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011. Viceversa, qualora il lavoratore sia privo della formazione prevista dall’Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011, il datore di lavoro deve provvedere ad avviare il lavoratore ai corsi di formazione anteriormente “o, se ciò non risulta possibile, contestualmente all’assunzione. In tale ultima ipotesi, ove non risulti possibile completare il corso di formazione prima della adibizione del dirigente, del preposto o del lavoratore alle proprie attività, il relativo percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dalla assunzione”.

Il Presidente della Commissione
Ing. Giuseppe Piegari

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	12.30 – 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. Giampietro Pettenon	041/5498300	041/5498301	gpettenon@agidae.it
Milano	Sr. Franca Chemel	02/876247	02/8052413	fchemel@agidae.it
	Sr. Emanuela Brambilla	02/58345224	02/58306174	ebrambilla@agidae.it
Padova	Sr. Daniela Gallo	338/4802854	049/850617	dgallo@agidae.it
Roma	Sr. Donatella Zordan	333/9656395	06/80662610	dzordan@agidae.it

CONSULENZA IN AGIDAE	GIORNO	ORARIO	PERSONE DISPONIBILI
Paghe e pensioni	Lunedì	14.30 – 17.30	Ettore Ferraro
Assicurativa	Mercoledì	14.30 – 17.30	Janua Broker srl
Fiscale	Giovedì	14.30 – 17.30	Paolo Saraceno
Progetti formativi	Lunedì–Martedì–Giovedì	09.00 – 17.30	Martina Bacigalupi
	Mercoledì–Venerdì	09.00 – 14.00	
Legale	Venerdì	14.30 – 17.30	Armando Montemaranò

CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ'

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



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



AGIDAE ASSOCIAZIONE
GESTORI
ISTITUTI
DIPENDENTI
AUTORITÀ
ECCLESIASTICA