

RIVISTA
BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ
ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI
NON PROFIT

AGIDAE



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



Orientati alla crescita.

L'ADESIONE AL FONDO È COMPLETAMENTE GRATUITA

NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO

NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI

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

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

SOGGETTI COSTITUENTI:

PER INFORMAZIONI:

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





ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Sr. Teresita Moiraghi

Vice Presidente

Sr. Daniela Gallo

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno V - N. 5

Settembre | Ottobre 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

ATTIVITA' SINDACALE



- 6** Scuola: nuove assunzioni.
Commissione di Contratto AGIDAE Scuola 01/09/2014

OSSERVATORIO



- 7** L'orario di insegnamento del personale religioso
P. Francesco Ciccimarra

ATTI CONVEGNI



- 9** 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

SCAFFALE



- 19** Riforma del lavoro - Jobs Act:
il maxi-emendamento approvato con fiducia dal Senato
(seduta dell'8/10/2014)

ARTICOLI



- 31** Check up sull'organico per le assunzioni
a tempo determinato
Ida Bonifati

- 36** Il Campus estivo: la nuova officina AGIDAE
Martina Bacigalupi

INTERPELLI



- 33** Certificato penale per personale di attività alberghiere?
Interpello Ministero del lavoro n. 25/2014

- 34** Visite mediche al di fuori dell'orario di lavoro
Interpello Ministero del lavoro n. 18/2014

DICONO DI NOI



- 38** Assisi 2014
Il Campus estivo AGIDAE per la formazione continua
- 46** AGIDAE OPERA: servizi ad opera d'arte
- 48** Consulenza AGIDAE



*Accantonata una faticosa ma entusiasmante “estate in formazione” che ha visto la partecipazione di oltre 250 persone distribuite nei diversi Corsi proposti dalla Fondazione Agidae Labor nelle sedi di Assisi e Roma, a testimonianza di un costruttivo impegno ad approfondire temi e problemi che ci vedono impegnati fortemente nei diversi ambiti pastorali, della scuola, dell’assistenza, della gestione, ci si è ritrovati ai nastri di partenza del nuovo anno scolastico con il gravoso onere di ridefinire con le Organizzazioni Sindacali la normativa concernente i **contratti a tempo determinato**, che, come si ricorderà, nel luglio 2013 introdussero, soprattutto per gli Istituti in difficoltà, la facoltà di costituire i nuovi rapporti di lavoro con una riduzione percentuale della retribuzione in misura non superiore al 18%. Tale accordo prevedeva una durata pari ad un anno scolastico, con scadenza al 31 agosto 2014.*

Ecco, quindi, l’urgenza di disciplinare la materia con l’inizio dell’anno scolastico per non creare dei vuoti normativi forieri di conseguenze tecnicamente complicate. Così, il giorno 1° settembre 2014, l’Agidae e le OO.SS hanno riscritto e completato il precedente accordo ribadendo il medesimo livello di riduzione retributiva per tutti i nuovi assunti, in vista dell’auspicata sottoscrizione del nuovo CCNL, scaduto, come noto, il 31 dicembre 2012.

I punti centrali dell’accordo, sottoscritto da tutte le OO.SS. firmatarie del CCNL, offrono anche delle linee di tendenza del futuro CCNL, stabilendo che per le nuove assunzioni si potrà optare, da parte degli Istituti, per una riduzione del salario non superiore al 18%. Tale procedura si considererà estinta con la fine del

triennio 2013-2016, momento in cui anche il previsto CCNL rinnovato cesserà di avere efficacia. Parallelamente a questo, si è previsto un aumento complessivo della retribuzione mensile di 90 euro, a regime, per il quadriennio 2013-2016, da dividersi secondo modalità e tempistiche da concordare. Questo aumento intende coprire un arco di tempo di almeno quattro anni e si presenta mediamente quasi dimezzato rispetto agli adeguamenti del precedente CCNL, tale da incrementare la retribuzione meno dell'1,5%.

L'insieme delle due misure concordate (-18% per i nuovi e +1.5% per gli altri) esprime in maniera evidente un **orientamento mirato alla riduzione complessiva del costo del lavoro**, in linea con la situazione di grave difficoltà che continua a caratterizzare la vita delle nostre Istituzioni.

In un momento di trattativa sindacale per il rinnovo del CCNL, ribadiamo ancora una volta che il limite morale e giuridico di una contrattazione nazionale avente per oggetto gli equilibri giuridico-economici aziendali e i diritti dei lavoratori non può non tener conto del rispetto della dignità umana e professionale di ciascuno di loro. Gli Istituti religiosi ed ecclesiastici, in quanto persone giuridiche pubbliche della Chiesa, esprimono nella conduzione delle loro Opere **una testimonianza altrettanto pubblica di giustizia sociale della Chiesa**. Non possono, quindi, farsi condurre ad una deriva commercialistica se non addirittura speculativa nella gestione dei rapporti di lavoro, lasciandosi guidare da meri calcoli economici e lucrativi che stridono con il rispetto della dignità dei lavoratori. Una contro-testimonia in siffatta materia rappresenta un vero e proprio vulnus, una ferita profonda inferta all'immagine della Chiesa. E tutto questo vale anche nelle fasi difficili dei trasferimenti di rami di azienda-attività ad altri soggetti giuridici civilisticamente distinti dagli Enti ecclesiastici, che tuttavia "proseguono", come vuole la legge, l'attività e la relativa mission.

II JOBS ACT

Anche se non ancora approvato dalla Camera dei Deputati e trasformato in legge, il provvedimento voluto dal Governo sulla Riforma del lavoro risulta notevolmente ricco di annunci di novità. Il paziente lettore può direttamente attingerne nelle pagine che seguono. Per ora ci si limita a prendere nota del solo indice dei futuri provvedimenti, la cui complessità lascia intendere che occorrerà molto di più dei sei mesi preventivati.

Al di là delle buone intenzioni espresse, sarebbe auspicabile una maggiore chiarezza di intenti. E' meritorio, infatti, prevedere il dimezzamento burocratico nella gestione dei rapporti di lavoro, ma non si comprende perché si debba introdurre il controllo sulle dichiarazioni di volontà del lavoratore in caso di dimissioni o modifiche di orario di lavoro, una procedura che ricorda tanto le maggiori complessità procedurali introdotte dalla Legge Fornero. Lascia anche interdetti il fatto che, mentre si chiede una semplificazione del sistema-lavoro, si annuncia la creazione di una nuova Agenzia del Lavoro con poteri gestionali, come se non bastassero gli innumerevoli uffici del lavoro disseminati sul territorio. Si amplia il lavoro accessorio e si sconsigliano formule contrattuali introdotte per ridurre il sommerso (co.co.co., ecc.).

Nei prossimi mesi il cantiere-lavoro terrà gli operatori con il fiato sospeso. Impossibile fare previsioni, anche alla luce dell'esperienza operativa del Governo. Auspichiamo solo che questa autentica tempesta di norme in arrivo non crei ingorghi e danni, come sempre più di frequente succede negli sconvolgimenti climatici in Italia.



Scuola: nuove assunzioni.

Commissione di Contratto AGIDAE Scuola 01/09/2014

Il giorno 1° settembre 2014, alle ore 10:00, a Roma, in sede AGIDAE, in Via V. Bellini 10, si riunisce la Commissione di Contratto AGIDAE Scuola così costituita:

- per l'AGIDAE: P. Francesco Ciccimarra, Sr. Teresita Moiraghi, Sr. Daniela Gallo, Sr. Emanuela Brambilla, Sr. Maria Annunciata Vai, Don Giacinto Ghioni, P. Gianni Evangelisti;
- per la FLC CGIL: Massimo Mari;
- per la CISL Scuola: Elio Formosa;
- per la UIL Scuola: Adriano Enea Bellardini;
- per lo SNALS CONF.S.A.L.: Silvestro Lupo;
- per il SINASCA: Pierluigi Cao.

Le parti così convenute hanno concordato:

- 1) Al personale dipendente in servizio al 31 agosto 2014 con contratto a tempo indeterminato, in previsione del rinnovo del CCNL, sarà riconosciuto, nel corso del quadriennio 2013-2016, un aumento tabellare mensile del V livello (riparametrato per gli altri livelli del CCNL AGIDAE) non inferiore all'importo di € 90,00 a regime, secondo le decorrenze che saranno stabilite in sede di rinnovo contrattuale.
- 2) Per i dipendenti nuovi assunti a partire dal 1° settembre 2014, la Commissione, in considerazione del perdurare della crisi delle Istituzioni scolastiche paritarie ed educative e nella prospettiva di incrementare e di stabilizzare il personale dipendente, in previsione del rinnovo contrattuale, ha stabilito di introdurre un salario di ingresso che preveda una riduzione massima del 18% delle retribuzioni tabellari in atto, per la durata di vigenza del CCNL 2013-2016.
- 3) Le parti si incontreranno sei mesi prima del termine del quadriennio 2013-2016 al fine di valutare l'andamento e l'efficacia del contratto di inserimento e il suo eventuale superamento.
- 4) Ai dipendenti soggetti ad altri istituti contrattuali, che prevedano una riduzione anche temporanea della retribuzione quali, ad esempio, il contratto di solidarietà e di apprendistato, non si applica il salario di inserimento per la durata degli stessi istituti.

La Commissione di Contratto si incontrerà in data 12 settembre 2014, alle ore 10:00, per definire l'Ipotesi di rinnovo contrattuale del CCNL 2013-2016, da sottoporre all'approvazione degli Organismi statutari di ciascuna Organizzazione sindacale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Roma, 1° settembre 2014.

AGIDAE FLC CGIL CISL SCUOLA UIL SCUOLA SNALS CONF.S.A.L. SINASCA

P. Francesco Ciccimarra



L'orario di insegnamento del personale religioso

Un Ufficio territoriale del MIUR ha di recente segnalato delle “ANOMALIE” sul funzionamento della scuola rilevando che:

“Il totale delle ore di lavoro del personale docente non dipendente non può superare, secondo la normativa, la quota di un quarto (25%) del monte ore complessivo e, pertanto, nel caso specifico, su 80 ore possono essere effettuate non oltre 20 ore di lavoro dal suddetto personale (a fronte delle 34 ore dichiarate nel Mod. A)”.

“Il numero dei docenti, 3 su 2 sezioni, non è adeguato a quanto stabilito dalle disposizioni in materia, che prevedono n. 2 insegnanti per ciascuna sezione di scuola dell’infanzia.

Si chiede pertanto di provvedere in merito”.

E’ la prima volta che al personale religioso che svolge la funzione di docente **all’interno di una scuola, gestita dalla Congregazione di cui è parte**, viene chiesto di lasciare il posto ad altro personale dipendente, sulla base del superamento del 25% dell’orario complessivo.

Sulla questione qui sollevata, è opportuno ripetere alcune precisazioni onde evitare equivoci:

La legge n. 62/2000, istitutiva della scuola paritaria nell’ordinamento scolastico italiano, e successivamente il D.M. n. 83/2008, che ad oggi rappresenta il testo normativo di riferimento, prevedono, ai fini del riconoscimento della parità, l’applicazione al personale docente e direttivo di contratti nazionali di lavoro del settore, lasciando ai gestori la facoltà, nel limite del 25% delle prestazioni complessive, di poter adibire a tali funzioni personale legato alla scuola da ***altra tipologia di contrattazione***. contratti d’opera, prestazioni professionali, volontariato, ecc. Si tratta, in realtà, di personale **“comunque esterno”** alla scuola, ***in una situazione giuridica totalmente differente dal rapporto che lega un***

religioso all'attività svolta dalla Congregazione di appartenenza. Ciò è talmente vero che il citato D.M. n. 83/2008 ha sentito il bisogno di ribadire, all'art. 3.4, lettera i), che la scuola paritaria si impegna a stipulare i contratti collettivi nazionali di categoria e a "rispettare il limite" (del 25% appunto), "previsto dall'art. 1, comma 5, della legge 10 marzo 2000, n. 62." Aggiunge, tuttavia, che ***"E' fatta eccezione per il personale religioso che presta servizio nell'ambito della propria congregazione"***.

Mi astengo, in questa sede, dal compito di evidenziare le ragioni della citata previsione normativa, che fonda le sue radici in un'accertata e consolidata Giurisprudenza della Corte Costituzionale, della Suprema Corte di Cassazione, del Consiglio di Stato, dell'INPS.

Quanti docenti per sezione?

In ordine al secondo problema, ossia l'obbligo di avere due docenti per sezione, mi limito a segnalare che tale obbligo si rinviene nell'art. 104/2 del D.LGS n. 297/1994 (il T.U. dell'Istruzione) ed è ***espressamente riferito alla SCUOLA STATALE***, come è facile controllare.

Nulla di simile, invece, è dato riscontrare nella sezione della scuola materna **NON STATALE** (cfr. artt. 331-342). E tutto ciò ha una logica: prevedendo l'art. 104/1, per la scuola statale, una durata di otto ore giornaliere a fronte di un **ORARIO INDIVIDUALE** dei docenti di sole 25 ore settimanali, non vi è dubbio alcuno, per semplice calcolo matematico, che, per coprire l'orario settimanale della scuola, debbano esserci due docenti.

NULLA DI TUTTO QUESTO accade, invece, per le scuole non statali, posto che:

- il CCNL AGIDAE prevede, ad esempio, 31 ore settimanali per il personale docente, estensibili a 33; altri CCNL prevedono 32 e anche 35 ore settimanali;
- il personale docente *religioso*, inoltre, per quanto sopra detto, **NON HA ALCUN LIMITE DI ORARIO**;
- di conseguenza, non vi è relazione tra la previsione normativo-contrattuale della scuola statale e quella della scuola non statale paritaria.

Sarebbe auspicabile che le Direzioni Generali dessero le istruzioni opportune su queste tematiche, che per la loro specificità necessitano di studi e preparazione altrettanto specifici, al solo scopo di rimuovere in radice situazioni di conflitto.

Paolo Saraceno



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

Trascorsi circa 10 anni dalle ormai note sentenze della Cassazione in materia di esenzione ICI per gli immobili utilizzati dagli Enti non commerciali, ed in particolare dagli Enti ecclesiastici, per lo svolgimento delle loro attività, è possibile riepilogare gli orientamenti giurisprudenziali che si sono consolidati e svolgere alcune considerazioni al riguardo.¹

Nel corso degli anni la Corte di Cassazione si è più volte pronunciata in merito all'esenzione ICI degli immobili di proprietà di Enti religiosi in cui vengono esercitate le attività previste dall'articolo 7, comma 1, lettera i) del D.Lgs 504/92, assumendo una precisa posizione che non è stata mai modificata nel tempo.

Poiché si tratta del massimo grado di giudizio della giustizia tributaria italiana, le sentenze della Corte di Cassazione rappresentano il punto di riferimento della vicenda e consentono di individuare quale sia stato l'orientamento ormai consolidato dei giudici e anche di anticipare l'esito dei giudizi in corso.

La Corte di Cassazione per le annualità antecedenti l'introduzione delle norme del 2005 e del 2006, si è ormai pronunciata su tutte le tipologie di attività svolte dagli enti non commerciali ed, in particolare, dagli Enti religiosi.

A questo punto è utile (e forse necessario) fare un bilancio su quanto è concretamente accaduto, sugli esiti dei contenziosi e su quali siano state le conseguenze per gli enti religiosi, anche allo scopo di meglio intraprendere ed orientare le azioni future.

¹ Relazione del Dott. Paolo Saraceno presentata durante il Convegno Nazionale di Studio “*Le attività apostoliche degli Enti ecclesiastici e non profit – Identità, complessità, prospettive nella luce del Magistero e della normativa, oggi*”, svoltosi a Roma, presso il Pont. Ist. Patristico Augustinianum, il 25 e 26/04/2014.

I REQUISITI PER L'ESENZIONE ICI

L'esenzione ICI è regolata dall'art. 7, comma 1, lettera i) del D.Lgs. 504/1992, che prevede l'esenzione dall'imposta:

1) quando vengono svolte le attività di seguito indicate:

- assistenziali;
- previdenziali;
- sanitarie;
- ricerca scientifica;
- didattiche;
- ricettive;
- culturali;
- ricreative e sportive;
- attività di cui all'art. 16, lettera a), Legge 20/05/1985, n. 222.

2) in presenza di due requisiti:

- soggettivo: l'immobile deve essere utilizzato da un ente non commerciale;
- oggettivo: l'attività svolta deve essere compresa tra quelle indicate nello stesso articolo.

La Corte di Cassazione, nelle proprie sentenze, ritiene che l'esenzione sia applicabile solo in presenza di un ulteriore requisito, **lo svolgimento delle attività in forma "non commerciale"**.

A tale riguardo, la nota sentenza n. 20776/2005, che viene costantemente citata nelle sentenze delle Commissioni Tributarie Provinciali e Regionali, afferma che la sussistenza del requisito oggettivo, che in base ai principi generali è onere del contribuente dimostrare, non può essere desunta esclusivamente sulla base di documenti che attestino "a priori" il tipo di attività cui l'immobile è destinato, occorrendo invece verificare che tale attività, pur rientrando tra quelle esenti, non sia svolta, in concreto, con le modalità di un'attività commerciale (nel caso specifico la Suprema Corte ha ritenuto che l'imposta fosse dovuta da parte di un ente privato gestore di un asilo infantile, a fronte dell'accertata carenza di prova della destinazione dell'attività scolastica a soggetti non abbienti o della destinazione dei ricavi eccedenti i costi a fini assistenziali).

In base a tale principio, la Corte di Cassazione ha escluso l'applicabilità dell'esenzione per:

- ✓ attività scolastica;
- ✓ attività ricettiva;
- ✓ attività socio-assistenziale;
- ✓ attività sanitaria;
- ✓ attività sportiva,

quando le medesime attività sono svolte in forma commerciale.

Per “attività commerciale” si intende la produzione di lucro e di reddito. La destinazione di eventuali utili nell'attività non fa venir meno il carattere commerciale e non rileva ai fini della tassazione dell'ICI (Cass. Civ., sez. Trib., sent. n. 24500 del 20/11/2009).

L'ORIENTAMENTO DELLA CASSAZIONE SULLE ATTIVITA' PREVISTE DALL'ART. 7, CO. 1, LETT. I), DEL D.LGS 504/1992

Per avere un quadro più preciso sull'argomento, è importante analizzare i comuni orientamenti delle Corti di Cassazione in merito alle singole attività contemplate dall'articolo 7, comma 1, lettera i) del D.Lgs 504/1992.

Attività sanitaria

La giurisprudenza si è spesso espressa considerando commerciale l'attività sanitaria senza alcuna ulteriore valutazione. Infatti, la sentenza della Corte di Cassazione, sez. Tributaria, n. 2080 del 28/01/2011, afferma che «...l'esenzione ... non si applica ai fabbricati di proprietà di enti ecclesiastici nei quali si svolga attività sanitaria, non rilevando in contrario né la destinazione degli utili eventualmente ricavati al perseguimento di fini sociali o religiosi, che costituisce un momento successivo alla loro produzione e non fa venire meno il carattere commerciale dell'attività...» .

Attività ricettiva

Su tale attività, la Corte di Cassazione si è sempre espressa in modo deciso, escludendo l'applicabilità dell'esenzione.

La Cass. Civ., sez. Tributaria, con la sentenza n. 16728 del 16/07/2010, ha dichiarato che: «... l'attività esercitata nella «casa di ospitalità» non è riconducibile all'«attività di religione» come definita dalla L. 222 del 1985, art. 16, lett. a), ma rientra nelle «attività diverse» quali devono considerarsi «le attività commerciali o a scopo di lucro» a norma della L. n. 222 del 1985, art. 16, lett. b».

L'attività ricettiva è sempre considerata dai giudici come attività commerciale.

“Le esenzioni di cui all'art. 7 D.Lgs. 504/1992 non competono agli Enti che svolgono attività prettamente commerciali come gestione di pensionati con pagamento rette”.

Cit. Sent. Cass. Civ. sez. V n. 23584/2011

Nella sentenza della Cassazione Civile n. 4502 del 21/03/2012 si legge: «... ha ritenuto ... fosse necessario accertare in concreto l'esclusione del carattere commerciale dell'attività, verificando che la retta pagata dagli ospiti della

struttura non costituisca un contributo inidoneo a coprire, per una parte significativa, i costi effettivi di gestione.»

L'attività ricettiva è sempre considerata commerciale dai giudici, come si evince dalla sentenza della Cassazione Civile, sezione V, n. 23584 dell'11/11/2011 in cui si legge: «Le esenzioni di cui all'art. 7 D.Lgs. 504/1992 competono agli enti i quali abbiano ad esercitare attività inerenti l'art. 16, lett. a), L. n. 222/1985 e non quelli che svolgono attività prettamente commerciali come gestione di pensionati con pagamento di rette».

Attività didattica

L'attività scolastica esercitata in forma privata e dietro pagamento di rette è considerata commerciale.

Sono numerosissime le sentenze che in tutti i gradi di giudizio hanno seguito questo orientamento.

La CTR di Milano, con la sentenza 82/33/10 del 7/06/2010, afferma: «... non può sussistere dubbio che gli immobili ... sono adibiti a scuola magistrale privata parificata e a pagamento, attività che ... richiede un'organizzazione tipica di un'attività commerciale».

Anche la Corte di Cassazione, Sez. Tributaria, si è espressa sul tema.

La sentenza n. 25935/10 recita: «L'esenzione di cui all'art. 7, co. 1, lett. i) riguarda gli immobili ... destinati esclusivamente allo svolgimento di attività assistenziali, previdenziali, sanitarie, culturali, ricreative e sportive, nonché delle attività di cui all'art. 16 lett. a) della L. 20/05/85 n. 222 ... Alle attività commerciali o a fini di lucro previste dall'art. 16 lett. b), quale quella in esame, di contro il legislatore non ha riservato un trattamento di esenzione ICI».

Attività di religione e culto

L'attività di religione e di culto, che è considerata certamente non commerciale, è esente ICI in quanto espressamente prevista dall'art. 16, lett. a), L. n. 222/1985.

Di seguito si riportano le più significative sentenze della Corte di Cassazione.

La Corte di Cassazione, Sez. Trib., n. 6316, del 23/03/2005, recita: «... l'esenzione dal tributo spetta... al palazzo vescovile, sede della diocesi, atteso che l'immobile è destinato all'esercizio del ministero proprio del vescovo diocesano e delle attività istituzionali della diocesi...».

La stessa sentenza riconosce l'esenzione ICI anche agli immobili adibiti ad abitazione dei religiosi.

La Corte di Cassazione, Sez. Trib., n. 6319, del 23/03/2005, recita: «Il fatto che il vescovo abiti nel palazzo vescovile, non trasforma in abitazione privata del vescovo l'immobile in questione, che rimane sede istituzionale del vescovo stesso, il quale vi abita proprio per l'esercizio della sua funzione e della sua missione, anche in adempimento dell'obbligo della residenza personale nella diocesi impostogli dal can. 395 c.j.c.

E' pacifico, invero, nel giudizio de quo, che l'immobile di cui si contesta l'imponibilità ai fini ICI è l'episcopio o "palazzo vescovile", e cioè la sede della diocesi e della curia vescovile in Vasto: si tratta, in altri termini, dell'immobile destinato all'esercizio del ministero proprio del vescovo diocesano (cann. 381-402 c.j.c.) e delle attività istituzionali della diocesi (in particolare attraverso la curia diocesana: cann. 469-494 c.j.c.), che sono ex lege definite attività di religione e di culto (art. 2, comma 1, L. n. 222/1985), in quanto esercizio dell'attività tipica di un ente che è parte della costituzione gerarchica della Chiesa».

La nota sentenza n. 26657, emessa il 18/12/2009 dalla Cass. Civ. Sez. V, si occupa di un immobile adibito a sede della comunità e recita: «L'immobile destinato ad abitazione della comunità religiosa composta da membri dell'ente ecclesiastico non costituisce attività commerciale poiché estranea al concetto della produzione e scambio di beni e servizi con finalità di lucro, connaturata all'esercizio del commercio in tutte le sue forme. Il primo ed essenziale scopo di un ordine religioso è la formazione di comunità in cui si esercita la vita associativa quale presupposto per la formazione religiosa, la catechesi, l'elevazione spirituale dei membri e la preghiera in comune. Ne consegue che l'immobile è adibito ad una finalità strettamente istituzionale dell'ente, considerata dalla legge come idonea a giustificare la esenzione dall'ICI. Il D.Lgs. n. 504/1992, art. 7, lett. i) prevede, a favore degli enti non commerciali di cui all'art. 87, cit. T.u.i.r. - D.P.R. n. 917/1986, tra cui è compreso il ricorrente, l'esenzione dal tributo per gli immobili adibiti ad attività "ricettive".

Tale termine indica ospitalità ed accoglienza di persone nell'immobile, le quali non necessariamente debbono essere terzi ed estranei all'ente proprietario. Esclusa una finalità di lucro o commercio, la destinazione dell'immobile alla accoglienza ed alla vita in comune dei religiosi realizza testualmente anche la ipotesi considerata. Il che ulteriormente conferma l'esenzione in parola.».

Anche la sentenza n. 26654 del 18/12/2009 emessa dalla sez. V della Cassazione Civile stabilisce che: «In tema di ICI, l'esenzione, prevista dall'art. 7, comma 1, lett. i), del d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 504, per gli immobili destinati esclusivamente allo svolgimento delle attività di religione o di culto di cui all'art. 16, lett. a), della legge 20 maggio 1985, n. 222, spetta ad un ente ecclesiastico in relazione ad un immobile destinato ad abitazione di membri della propria comunità religiosa, con modalità assimilabili all'abitazione di una unità immobiliare da parte del proprietario e dei suoi familiari, comportando tale destinazione lo svolgimento di un'attività non commerciale, ma diretta alla "formazione del clero e dei religiosi", espressamente compresa nell'elencazione di cui all'art. 16, lett. a) cit. ed avente altresì le caratteristiche di attività "ricettiva", parimenti inclusa nell'esenzione di cui all'art. 7, comma 1, lett. i) cit. e da intendersi riferita all'ospitalità ed

accoglienza di persone in genere, non necessariamente terze ed estranee all'ente proprietario.»

L'ONERE DELLA PROVA

La Sez. V della Cassazione Civile, con l'ordinanza n. 10771 del 16/05/2011, sottolinea che: «E' onere del contribuente dimostrare la sussistenza dell'esenzione di cui all'art. 7 del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 504».

Anche la sentenza n. 23314 del 9/11/2011 della Corte di Cassazione ribadisce che «La sussistenza del requisito oggettivo, che in base ai principi generali è onere del contribuente dimostrare, non può essere desunta esclusivamente sulla base dei documenti che attestino a priori il tipo di attività cui l'immobile è destinato ...» .

In sede di difesa, per il contribuente non è sempre agevole provare di possedere i requisiti richiesti per godere dell'esenzione dal tributo, con la conseguenza, spesso, di una pronuncia negativa degli organi giudicanti. A titolo di esempio la Commissione Tributaria Provinciale di Genova, sezione 20, con la sentenza n. 620/20/14 del 2/12/2013 dichiara: «Nel caso di specie la ricorrente si è limitata a sostenere che i locali sono in parte utilizzati per lo svolgimento dell'attività scolastica ed in parte come sede della comunità religiosa ... non ha neppure specificato in quali degli immobili si svolgono tali attività, e soprattutto non ha prodotto alcuna certificazione in merito alla eventuale residenza di religiose».

IRRETROATTIVITA' DELLE NORME DEL 2005 e 2006

Il D.L. 203/2005, all'articolo 7, comma 2 bis, stabilisce che l'esenzione disposta dall'articolo 7, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 504, si intende applicabile alle attività indicate nella medesima lettera a prescindere dalla natura eventualmente commerciale delle stesse.

Il successivo D.L. 248/2006, all'articolo 39, sostituendo quanto riportato dal D.L. 203/2005, ha stabilito che l'esenzione disposta dall'articolo 7, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 504, si intende applicabile alle attività indicate nella medesima lettera che non abbiano esclusivamente natura commerciale.

La Corte di Cassazione ritiene che le norme sopra indicate non abbiano una portata interpretativa, ma innovativa; di conseguenza, la stessa Corte, con le sentenze n. 14530 del 16/06/2010, n. 20727 del 6/10/2010 e n. 5871 del 13/03/2014, ribadisce che le norme del 2005 e 2006 non possono essere applicate retroattivamente.

La recente sentenza n. 116/2/13 del 15/11/2013 emessa dalla sezione 2 della CTP di Lucca presieduta da un magistrato della Corte di Cassazione, ha confermato l'orientamento che considera "innovativo" il carattere della norma del 2006.

Infatti, in merito alla natura non esclusivamente commerciale di un'attività, dichiara: «La legge non determina quali caratteristiche debba possedere un'attività (tra quelle indicate alla lettera i) dell'art. 7 D.Lgs. 504/1992)

per non avere «esclusivamente natura commerciale», così come indica ai fini dell'esenzione ICI, art. 7, comma 2 bis del D.L. 203/2005, come sostituito dall'art. 39, comma 1, del D.L. 223/2006. La «non

esclusività» della natura commerciale di un'attività non può farsi discendere dalle caratteristiche del soggetto che l'attività compie, perché da tale ipotesi deriverebbero inammissibili disparità di carico fiscale tra contribuenti che esercitano servizi (pubblici) ad eguale contenuto, con evidenti alterazioni della libera concorrenza.».

La commissione, quindi, non ha tenuto in alcuna considerazione la circolare ministeriale 2/2009, che si proponeva di definire con chiarezza i requisiti necessari per considerare un'attività "non esclusivamente commerciale".

Per l'applicabilità dell'esenzione non rileva il classamento catastale dell'immobile, ma il suo reale utilizzo di fatto.

IRRILEVANZA DEL CLASSAMENTO CATASTALE AI FINI DELL'APPLICABILITA' DELL'ESENZIONE

È importante sottolineare che il classamento di un immobile non è fattore discriminante per godere o meno dell'esenzione ICI; in altre parole, ciò che conta è il reale utilizzo dell'immobile e non la categoria catastale attribuita al bene stesso.

La Cass. Civile Sez. V del 17/09/2010 n. 19731 (conformi CTR Lombardia 28/12/2012 n. 176 e CTR Liguria 19/09/2012 n. 95) dichiara: «In tema di imposta comunale sugli

immobili, l'esenzione prevista dall'art. 7, comma primo, lett. i), del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 504, per gli immobili utilizzati direttamente dai soggetti indicati dalla norma che siano di fatto destinati esclusivamente allo svolgimento di attività assistenziali, previdenziali, didattiche, ricettive, culturali, ricreative e sportive, nonché delle attività di cui all'art. 16, lett. a) della legge 20 maggio 1985, n. 222, spetta anche se l'effettiva utilizzazione, di cui il contribuente ha comunque l'onere di fornire la prova, sia in contrasto con la destinazione catastale, dovendosi dare prevalenza alla situazione di fatto rispetto all'accatastamento del bene».

LIMITE DEL DIRITTO ALL'ESENZIONE PER IL SOLO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' INDICATE NELL'ART. 16, LETT. A, DELLA L. 222/1985

La Cassazione Civile, sezione V, con la sentenza n. 25935 del 21/12/2010 (conformi: Cass. Civ. Sez. V del 5/03/2004 n. 4573, Cass. Civ. Sez. V dell'8/03/2004 n. 4645, Cass. Civ. Sez. V del 12/05/2010 n. 612987, Cass. Civ. Sez. V del 16/07/2010 n. 16728), in merito alle attività previste dall'articolo 16 della L. 222/1985, recita: «Nell'introdurre l'imposta comunale sugli immobili, il legislatore ha voluto che queste attività di carattere religioso, o, in ogni caso, strettamente connesse a quelle propriamente religiose (ndr.: art. 16, lett. a), fruiscano dello stesso trattamento di favore previsto per le altre attività, culturali, assistenziali, ecc., indicate al Decreto Legislativo n. 504, articolo 7, lettera i). Alle attività commerciali o a fini di lucro, previste dall'articolo 16, alla lettera b), quale quella in esame, di contro, il legislatore fiscale non ha riservato un trattamento di esenzione ai fini dell'ICI).»

CONCLUSIONI

La giurisprudenza, ormai consolidata della Corte di Cassazione, non sembra lasciare spazi al riconoscimento dell'esenzione ICI per gli immobili dove sono condotte le «opere» degli enti ecclesiastici.

Sebbene, spesso, le Commissioni Tributarie di primo e di secondo grado abbiano riconosciuto l'applicabilità dell'esenzione alle medesime attività, la Suprema Corte ha sempre cassato tali sentenze richiamando le proprie precedenti decisioni.

Purtroppo, i contenziosi vinti sono, per la maggior parte, quelli mai iniziati.

Poiché tale orientamento è perfettamente chiaro per i contenziosi relativi agli accertamenti precedenti all'anno 2005, sarà molto importante verificare quale atteggiamento assumerà la Corte di Cassazione per gli accertamenti successivi, soprattutto in merito all'applicabilità della citata Circ. 2/2009.

Ciò premesso, è chiaro che le decisioni della giustizia tributaria hanno estremamente ristretto i margini di applicazione dell'esenzione ICI rispetto all'orientamento del periodo 1992 – 2004, anche contro la posizione prevalente della dottrina.

Le conseguenze per gli Enti religiosi

L'enorme contenzioso generatosi a seguito degli accertamenti ICI nei confronti degli Enti religiosi ha comportato pesanti conseguenze.

In attesa di conoscere l'esito dei contenziosi, gli enti non hanno modificato il proprio comportamento ai fini ICI. Conseguentemente, gli accertamenti si sono estesi alle annualità successive, fatto che ha aumentato il rischio di futuri rilevanti esborsi per imposte, sanzioni ed interessi.

Gli importi richiesti all'esito dei contenziosi sono, quasi sempre, proibitivi e mettono a rischio lo stesso mantenimento della proprietà degli immobili ai quali è riferita l'imposta.

Tutto ciò rende necessaria un'attenta valutazione dei contenziosi in termini di costi/benefici.

La risposta gestionale

Alla luce degli orientamenti giurisprudenziali illustrati, la sola risposta possibile per la soluzione del problema sembra essere quella gestionale.

Solo gestioni economicamente sane possono, infatti, consentire il pagamento dell'imposta e creare margini di sostenibilità delle opere.

Ciò è particolarmente necessario con riferimento alle nuove imposte (IMU, TASI, TARI) che gravano sugli immobili e che si aggiungono ai già pesantissimi oneri di manutenzione e gestione.



Scaffale

RIFORMA DEL LAVORO – JOBS ACT:

IL MAXI – EMENDAMENTO

APPROVATO CON FIDUCIA DAL SENATO

(08/10/2014)

Pubblichiamo il testo del maxi-emendamento interamente sostitutivo del disegno di legge-delega sul lavoro n. 1428 ("Jobs Act"), approvato con fiducia dal Senato nella seduta dell'8.10.2014.



Il provvedimento governativo affronta il tema dell'occupazione sotto i diversi profili attinenti al sistema delle tutele "in entrata", al riordino e alla semplificazione del mercato del lavoro, alle nuove misure di tutela della genitorialità.

ART.1

(Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro)

1. Allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1 il Governo si attiene, rispettivamente, ai seguenti principi e criteri direttivi:
 - a) con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro:
 - 1) impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione di attività aziendale o di un ramo di essa;

- 2) semplificazione delle procedure burocratiche attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali, considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati di concessione prevedendo strumenti certi ed esigibili;
 - 3) necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà;
 - 4) revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione;
 - 5) previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;
 - 6) riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;
 - 7) revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi e previsione della possibilità di vincolare destinare gli eventuali risparmi di spesa derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente lettera al finanziamento delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4;
 - 8) revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché alla messa a regime dei contratti di solidarietà di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
- b) con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria:**
- 1) rimodulazione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI), con omogeneizzazione della disciplina relativa ai trattamenti ordinari e ai trattamenti brevi, rapportando la durata dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore;
 - 2) incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti;

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

E' prevista una revisione dei contratti di solidarietà, potenziando l'utilizzo in chiave "espansiva", cioè riducendo l'orario di lavoro e la retribuzione e contestualmente aumentando l'organico dell'impresa.

- 3) universalizzazione del campo di applicazione dell'ASpI, con estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e con l'esclusione degli amministratori e sindaci, mediante l'abrogazione degli attuali strumenti di sostegno del reddito, l'eventuale modifica delle modalità di accreditamento dei contributi e l'automaticità delle prestazioni, e prevedendo, prima dell'entrata a regime, un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite;
- 4) introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa;
- 5) eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpI, di una prestazione, eventualmente priva di copertura figurativa, limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente, con previsione di obblighi di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti;
- 6) eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale;

ASSEGNO DISOCCUPAZIONE UNIVERSALE

*Si introduce l'universalizzazione
dell'ASpI con l'estensione ai
Co.co.pro., prevedendo, prima
dell'entrata a regime, un periodo
almeno biennale di sperimentazione.*

- c) con riferimento agli strumenti di cui alle lettere a) e b), individuazione di meccanismi che prevedano un coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti di cui alle lettere a) e b), al fine di favorirne l'attività a beneficio delle comunità locali, tenuto conto della finalità di incentivare la ricerca attiva di una nuova occupazione da parte del medesimo soggetto secondo percorsi personalizzati, con modalità che non determinino aspettative di accesso agevolato alle amministrazioni pubbliche;
- d) adeguamento delle sanzioni e delle relative modalità di applicazione, in funzione della migliore effettività, secondo criteri oggettivi e uniformi, nei confronti del lavoratore beneficiario di sostegno al reddito che non si rende disponibile ad una nuova occupazione, a programmi di formazione o alle attività a beneficio di comunità locali di cui alla lettera c).

3. Allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di

politiche attive. In mancanza dell'intesa nel termine di cui all'articolo 3 del citato decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, il Consiglio dei ministri provvede con deliberazione motivata ai sensi del medesimo articolo 3. Le disposizioni del presente comma e quelle dei decreti legislativi emanati in attuazione dello stesso si applicano nelle province autonome di Trento e di Bolzano in conformità a quanto previsto dallo statuto speciale per il Trentino-Alto Adige e dalle relative norme di attuazione nonché dal decreto legislativo 21 settembre 1995, n. 430.

4. Nell'esercizio della delega di cui al comma 3 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione, e a criteri di valutazione e di verifica dell'efficacia e dell'impatto;
- b) razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità, con la previsione di una cornice giuridica nazionale volta a costituire il punto di riferimento anche per gli interventi posti in essere da regioni e province autonome;
- c) istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, di seguito denominata "Agenzia", partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente e mediante quanto previsto dalla lettera f);
- d) coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia;
- e) attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpl;
- f) razionalizzazione degli enti strumentali e degli uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali allo scopo di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente;
- g) razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro;
- h) possibilità di far confluire, in via prioritaria, nei ruoli delle amministrazioni vigilanti o dell'Agenzia il personale proveniente dalle amministrazioni o

**RAZIONALIZZAZIONE
INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE
E ALL'AUTOIMPIEGO**

Si istituisce un'Agenzia nazionale per l'impiego con l'attribuzione di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpl.

uffici soppressi o riorganizzati in attuazione della lettera f) nonché di altre amministrazioni;

- i) individuazione del comparto contrattuale del personale dell'Agenzia con modalità tali da garantire l'invarianza di oneri per la finanza pubblica;
- l) determinazione della dotazione organica di fatto dell'Agenzia attraverso la corrispondente riduzione delle posizioni presenti nella pianta organica di fatto delle amministrazioni di provenienza del personale ricollocato presso l'Agenzia medesima;
- m) rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi;
- n) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;
- o) valorizzazione della bilateralità attraverso il riordino della disciplina vigente in materia, nel rispetto dei principi di sussidiarietà, flessibilità e prossimità anche al fine di definire un sistema di monitoraggio e controllo sui risultati dei servizi di welfare erogati;
- p) introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale;
- q) introduzione di modelli sperimentali, che prevedano l'utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che tengano anche conto delle buone pratiche realizzate a livello regionale;
- r) previsione di meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), sia a livello centrale che a livello territoriale;
- s) previsione di meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e gli enti che, a livello centrale e territoriale, esercitano competenze in materia di incentivi all'auto-impiego e all'autoimprenditorialità;
- t) attribuzione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali delle competenze in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale;
- u) mantenimento in capo alle regioni e alle province autonome delle competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro;
- v) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso dal mercato del lavoro o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione, secondo percorsi

personalizzati, anche mediante l'adozione di strumenti di segmentazione dell'utenza basati sull'osservazione statistica;

- z)** valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate, anche attraverso l'istituzione del fascicolo elettronico unico contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche ed ai versamenti contributivi;
- aa)** integrazione del sistema informativo di cui alla lettera z) con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro;
- bb)** semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'impiego delle tecnologie informatiche, secondo le regole tecniche in materia di interoperabilità e scambio dei dati definite dal codice di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, allo scopo di rafforzare l'azione dei servizi pubblici nella gestione delle politiche attive e favorire la cooperazione con i servizi privati, anche mediante la previsione di strumenti atti a favorire il conferimento al sistema nazionale per l'impiego delle informazioni relative ai posti di lavoro vacanti.

- 5.** Allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.
- 6.** Nell'esercizio della delega di cui al comma 5 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
 - a)** razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche mediante abrogazione di norme, connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di dimezzare il numero di atti di gestione del medesimo rapporto, di carattere amministrativo;
 - b)** eliminazione e semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi;
 - c)** unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;
 - d)** introduzione del divieto per le pubbliche amministrazioni di richiedere dati dei quali esse sono in possesso;

- e) rafforzamento del sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica e abolizione della tenuta di documenti cartacei;
- f) revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché valorizzazione degli istituti di tipo premiale;
- g) previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso del lavoratore;

h) individuazione di modalità organizzative e gestionali che consentano di svolgere esclusivamente in via telematica tutti gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro;

- i) revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino, in un'ottica di integrazione nell'ambito della dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e della banca dati delle politiche attive e passive del lavoro di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99;
- l) promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme ai sensi delle risoluzioni del Parlamento Europeo del 9 ottobre 2008 sul rafforzamento della lotta al lavoro sommerso (2008/2035(INI)) e del 14 gennaio 2014 sulle ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (2013/2112(INI)).

SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE

Si punta a creare le condizioni perché si possano svolgere in maniera telematica gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro.

7. Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della

CODICE DEL LAVORO SEMPLIFICATO E RIORDINO DELLE FORME CONTRATTUALI

Si punta alla creazione di un testo organico semplificato delle discipline e delle tipologie dei rapporti di lavoro.

presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione Europea e le convenzioni internazionali:

- a) individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;
- b) promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma privilegiata di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;
- c) previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio;
- d) revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera;
- e) revisione della disciplina dei controlli a distanza, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore;
- f) introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- g) previsione, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, della possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI PER I NEOASSUNTI

Si prevede il "contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio" per i lavoratori neoassunti. La delega non cita l'art. 18; saranno i decreti delegati a definire le fattispecie per le quali si manterrà il reintegro in caso di licenziamento illegittimo.

contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

- h)** abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;
- i)** razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale.

- 8.** Allo scopo di garantire adeguato sostegno alla genitorialità, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- 9.** Nell'esercizio della delega di cui al comma 8 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
- a)** ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici;
 - b)** garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;
 - c)** introduzione del tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico;

- d) incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro;

MISURE A TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Ferie "solidali": è prevista la possibilità per il lavoratore che ha un plus di ferie di cederle ai colleghi che ne abbiano bisogno per assistere figli minori che necessitano di cure.

- e) eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;
- f) integrazione dell'offerta di servizi per l'infanzia forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi;
- g) ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese;
- h) estensione dei principi di cui al presente comma, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con riferimento al riconoscimento della possibilità di fruizione dei congedi parentali in modo frazionato e alle misure organizzative finalizzate al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

10. I decreti legislativi di cui ai commi 1, 3, 5, 7 e 8 della presente legge sono adottati nel rispetto della procedura di cui all'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400.
11. Gli schemi dei decreti legislativi, corredati di relazione tecnica che dia conto della neutralità finanziaria dei medesimi ovvero dei nuovi o maggiori oneri da essi derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, sono trasmessi alla Camera dei Deputati e al Senato della Repubblica perché su di essi siano espressi, entro trenta giorni dalla data di trasmissione, i pareri delle Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari. Decorso tale termine, i decreti sono emanati anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari di cui al presente comma scada nei

trenta giorni che precedono o seguono la scadenza dei termini previsti ai commi 1, 3, 5, 7 e 8 ovvero al comma 13, questi ultimi sono prorogati di tre mesi.

12. Dall'attuazione delle deleghe recate dalla presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. A tale fine, per gli adempimenti dei decreti attuativi della presente legge, le amministrazioni competenti provvedono attraverso una diversa allocazione delle ordinarie risorse umane, finanziarie e strumentali, allo stato in dotazione alle medesime amministrazioni. In conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, qualora uno o più decreti attuativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i decreti legislativi dai quali derivano nuovi o maggiori oneri sono emanati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi, ivi compresa la legge di stabilità, che stanziino le occorrenti risorse finanziarie.
13. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 10, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può adottare, con la medesima procedura di cui ai commi 10 e 11, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse.
14. Sono fatte salve le potestà attribuite alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano dai rispettivi statuti speciali e dalle relative norme di attuazione, le competenze delegate in materia di lavoro e quelle comunque riconducibili all'articolo 116 della Costituzione e all'articolo 10 della legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.

Ida Bonifati



Check up sull'organico per le assunzioni a tempo determinato

Il decreto Poletti (D.L. n. 34/2014) ha introdotto, contestualmente all'eliminazione dell'obbligo di indicare le ragioni giustificatrici del contratto a termine, dei limiti di carattere quantitativo alla stipula dei contratti, limiti peraltro presidiati da una sanzione amministrativa.



In particolare, "fatto salvo quanto disposto dall'art. 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione".

Benché il legislatore affidi alla contrattazione collettiva nazionale l'individuazione di differenti limiti di utilizzo, occorre coordinare tale disposizione legislativa con il nostro sistema di contrattazione (CCNL AGIDAE SCUOLA E SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE 2010-2012, attualmente in vigore).

Limiti percentuali

Il CCNL AGIDAE SCUOLA, nell'art. 23.1, lettera A), comma 2, prevede un tetto massimo di utilizzo di contratti di lavoro a termine pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'Istituto, con numero minimo di tre.

Il CCNL AGIDAE ISTITUTI SOCIO-SANITARI-ASSISTENZIALI-EDUCATIVI, nell'art. 21.1, lett. A), prevede un tetto massimo di utilizzo di contratti di lavoro a termine pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'Istituto, con numero minimo di tre.

Disciplina sanzionatoria

In base alle disposizioni transitorie di legge (art. 2-bis D.L. n. 34/2014), è previsto che il datore di lavoro che, alla data di entrata in vigore del decreto (21 marzo 2014) avesse in corso rapporti di lavoro a termine in violazione dei

limiti quantitativi, debba rientrare nel predetto limite entro il 31.12.2014, salvo che un contratto collettivo applicabile in azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato, fino a quando non rientri nel limite percentuale.

La violazione del limite legale (del 20%) o del diverso limite contrattuale fa scattare una sanzione amministrativa che va dal 20% al 50% della retribuzione lorda mensile del lavoratore assunto in violazione con contratto a tempo determinato, per il suo periodo di occupazione, a seconda che il numero dei lavoratori assunti *contra legem* sia pari o superiore ad uno.

E' chiaro, dunque, che i datori di lavoro che al 21 marzo 2014 avessero in corso contratti a termine in violazione del limite quantitativo del 20% (o del diverso limite previsto dal CCNL) ed invece di rientrare nel limite abbiano effettuato nuove assunzioni, sono, già a partire dal 20 maggio, passibili delle sanzioni amministrative sopra descritte. Le sanzioni, tuttavia, non si applicano nel caso in cui il datore non abbia effettuato una nuova assunzione, ma abbia prorogato contratti già in essere.

In tal caso, relativamente al CCNL AGIDAE SCUOLA, deve essere considerata l'applicabilità della percentuale del 20% quale media annua; relativamente al CCNL AGIDAE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE, deve essere considerata l'applicabilità della percentuale del 30% quale media annua, quindi la violazione del limite quantitativo dovrà essere conteggiata in tal senso.

Base di computo

Secondo l'interpretazione ministeriale fornita attraverso la circolare n. 18 del 30 luglio 2014, l'organico di riferimento, da prendere come base di calcolo, è costituito dai lavoratori part-time (in proporzione dell'orario di lavoro svolto), dai dirigenti e dagli apprendisti complessivamente in forza, a prescindere dall'unità produttiva (ovvero dalla sede dell'Istituto) in cui sono occupati.

Nel computo dei lavoratori a tempo determinato non rientrano - nel senso che sono esenti da qualsiasi limitazione - alcune particolari fattispecie di contratti a termine:

- conclusi nella fase di avvio di nuove attività;
- per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità;
- per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;
- con lavoratori di età superiore a 55 anni;
- stipulati ai sensi dell'art. 23 del D.L. n. 179/2012 da parte di una start up innovativa;
- per assunzione di personale disabile ai sensi dell'art. 11 della legge 68/1999;
- per acquisizioni di personale in caso di trasferimenti di azienda.



Certificato penale per personale di attività alberghiere?

Interpello Ministero del lavoro n. 25/2014



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Roma, 15/09/2014

Prot. 37/0015549

*Con risposta all'interpello n. 25 del 15 settembre 2014, il Ministero del lavoro chiarisce l'ambito di applicazione, nel settore alberghiero, dell'obbligo di richiesta del certificato penale del casellario giudiziale - introdotto dall'art. 2 del D.Lgs. n. 39/2014 - per il personale adibito ad attività che comportino contatti diretti e continui con i minori. **Le indicazioni ministeriali, si ritiene, debbano essere considerate applicabili anche per il settore turistico-ricettivo-alberghiero in cui operano diverse Istituzioni associate AGIDAE.***

*Nello specifico, l'istante (la Federalberghi) domanda se il datore di lavoro debba richiedere **il certificato penale del casellario giudiziale** nel caso di assunzione di personale per lo svolgimento di **attività di portineria, ricevimento, amministrazione, cucina, bar, sala e pulizia dei piani che possano implicare un contatto con i minori.***

La risposta è di seguito riepilogata:

Non rientrano nel campo di applicazione della norma "quelle attività che non hanno una platea di destinatari preventivamente determinabile, in quanto rivolte ad una utenza indifferenziata", anche se sia comunque possibile riscontrare la presenza di minori.

Continua la nota ministeriale che "nell'ipotesi di attività alberghiere occorre richiedere il certificato solo per quelle attività che involgano un contatto diretto esclusivamente con soggetti minori, come avviene ad esempio per l'addetto al miniclub o al babysitting ecc..."

L'obbligo di richiedere il certificato, invece, non riguarda i lavoratori addetti a settori afferenti al ricevimento, portineria, cucina, pulizia piani, in quanto per questi servizi la platea dei destinatari non è costituita soltanto da minori, né tantomeno risulta preventivamente determinabile.

Il Ministero, ribadisce, inoltre, che l'obbligo in questione sussiste esclusivamente al momento dell'assunzione del lavoratore e non nel caso in cui il rapporto di lavoro sia già instaurato e il dipendente sia successivamente adibito ad un'altra attività rientrante nel campo applicativo della disposizione.



***Visite mediche al di fuori
dell'orario di lavoro
Interpello Ministero del lavoro n. 18/2014***



Roma, 06/10/2014
Prot. 37/0016610/MA007.A001

Oggetto: Art. 12, D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni – *Risposta al quesito relativo alle visite mediche al di fuori degli orari di servizio.*

L'Unione sindacale di Base dei Vigili del Fuoco, ha inoltrato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Commissione in merito alla corretta interpretazione dell'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008. In particolare l'istante chiede di sapere *“se nell'effettuazione delle visite periodiche per il rinnovo dell'idoneità psicofisica all'impiego, come da art. 41 D.Lgs. 81/08, detta visita va svolta in orario di lavoro o se il datore ha facoltà di inviare il lavoratore a visita anche quando esso sia fuori dal normale orario di servizio. Inoltre se il tempo impiegato dal lavoratore per effettuare detta visita qualora si svolga al di fuori dell'orario di servizio deve o meno essere retribuito come ore di lavoro straordinario”.*

Al riguardo si osserva che la sorveglianza rientra fra gli obblighi del datore di lavoro di cui all'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 con l'obiettivo della tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori attraverso la valutazione della compatibilità tra condizioni di salute e compiti lavorativi.

Come previsto dall'art. 20 lett. i) del D.Lgs. n. 81/2008, il sottoporsi ai controlli sanitari rientra fra gli obblighi del lavoratore quale soggetto attivo del processo di sicurezza.

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

Il contenuto tassativo e la “ratio” dell'art. 18, comma 1, lett. a), del decreto in parola volto alla tutela dell'integrità fisica e psichica del lavoratore, non lasciano spazi o deroghe circa la osservanza dell'obbligo prescritto dalla norma di salute e sicurezza. Le visite mediche in esame non possono, in considerazione della particolarità del bene tutelato, per nessun motivo essere omesse o trascurate dal soggetto obbligato, di contro il lavoratore non può esimersi dal sottoporsi all'effettuazione della visita medica.

Se è pur vero che l'art. 41 non indica espressamente che la visita medica debba essere eseguita durante l'attività lavorativa, è di tutta evidenza che l'effettuazione della visita medica è funzionale all'attività lavorativa e pertanto il datore di lavoro dovrà comunque giustificare le motivazioni produttive che determinano la collocazione temporale della stessa fuori dal normale orario di lavoro. Nel contempo non si può ignorare quanto previsto dall'art. 15, comma 2, che espressamente prevede *“Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori”*.

Ciò posto, la Commissione ritiene che, in attuazione al disposto normativo sopra richiamato, i controlli sanitari debbano essere strutturati tenendo ben presente gli orari di lavoro e la reperibilità dei lavoratori. Laddove, per giustificate esigenze lavorative, il controllo sanitario avvenga in orari diversi, il lavoratore dovrà comunque considerarsi in servizio a tutti gli effetti durante lo svolgimento di detto controllo anche in considerazione della tutela piena del lavoratore garantita dall'ordinamento.

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE
(Ing. Giuseppe PIEGARI)

Martina Bacigalupi

Il Campus estivo: la nuova officina AGIDAE

Quasi duecento partecipanti, e fra loro oltre cento coordinatori, a rappresentare gli Istituti Agidae di tutt'Italia riuniti per lavorare assieme, confrontare le diverse realtà, e innovare i servizi offerti dal mondo cattolico.

Dalla necessità di ripensare la figura e il ruolo del **coordinatore scolastico**, alla sperimentazione di una nuova didattica basata sulla **valutazione** condivisa e **l'inclusività**. Da un laboratorio per rendere consapevoli e autonomi gli Istituti nella redazione del **modello organizzativo**, al corso sul **Total Quality Management** che da oltre 6 anni fa crescere le Organizzazioni, portandole all'eccellenza. Quattro corsi di formazione specialistica nell'ottica della formazione, della riqualificazione e della specializzazione.

Ma il Campus estivo 2014, svoltosi ad Assisi dal 21 al 26 agosto, ha guardato ben oltre il dare risposta alle richieste del presente, seppur soddisfacendole. Infatti, nonostante tutti e quattro i corsi abbiano voluto rispondere alle esigenze di aggiornamento sui cambiamenti normativi e di contesto avvenuti degli ultimi due anni, l'elemento aggregativo della settimana di studio è stata **la costruzione della cassetta degli attrezzi per edificare la scuola di domani**.

Obiettivo ambizioso, certamente, ma possibile perché il Campus, per come è stato progettato, non si limita a rappresentare un'occasione di formazione specialistica. La condivisione degli spazi comuni e dei momenti extra aula trasforma questa settimana in un ambiente fertile per lo sviluppo delle idee e la costruzione partecipativa dei progetti. Non a caso il protagonista più atteso, e discusso, è stato il **"progetto bilinguismo"**, idea su cui Agidae lavora già da qualche tempo con un duplice obiettivo. Innanzitutto si vuole preparare gli studenti ad essere cittadini di un mondo sempre più aperto e plurale, offrendo loro l'opportunità di scambio che solo la profonda conoscenza di una lingua straniera può garantire. In secondo luogo, il progetto consente di riposizionare la scuola

cattolica a livello di scuola di eccellenza, offrendo un'imperdibile occasione per vincere la sfida della crisi economica che attanaglia molti Istituti.

Ebbene, tutto questo ha preso forma proprio nelle giornate di Assisi, quando è stato operativamente condiviso il progetto, mostrando a tutti gli Istituti presenti le modalità organizzative per realizzarlo concretamente e delineando il percorso da compiere. E, sempre nell'ottica di sviluppo della scuola d'eccellenza del domani, è da considerare l'evidente successo dei due corsi per coordinatori, con oltre 100 partecipanti. Più della metà dei presenti quest'anno, infatti, rivestono questo ruolo cardine nel percorso di ridefinizione degli Istituti e della loro offerta formativa. Si tratta di figure centrali che hanno bisogno di essere guidate nell'individuazione del loro ruolo e delle loro funzioni e che, con le numerose adesioni registrate ad Assisi, ne manifestano la consapevolezza.

D'altro canto è chiaro a tutti che il lavoro per portare a compimento un tale obiettivo non si può concludere con un solo intervento, seppur lungo una settimana e in un contesto fecondo com'è quello del Campus. L'officina Agidae si è così rimessa al lavoro per progettare un **corso di specializzazione** che partirà nel 2015, studiato appositamente per valorizzare questa figura centrale nella scuola di domani, puntando sulla leadership dei coordinatori.

Tutto questo per sottolineare come sia evidente che non ci si può fermare, poiché si rischia di essere superati. È un proposito che si sente citare frequentemente, così spesso da non far più caso al significato che quelle parole contengono. Invece è una riflessione su cui è giusto soffermarsi, adattandola al momento che stiamo vivendo e rapportandola al percorso in via di compimento. È il concetto che ha guidato l'ideazione, la progettazione, la realizzazione della settimana di Assisi. E che in fondo è alla base anche del documento **La scuola cattolica risorsa educativa della chiesa locale per la società della CEI** *"...La necessità veramente primaria è che le scuole cattoliche investano nella preparazione dei propri insegnanti risorse ed energie sempre più all'altezza del bisogno. E però, per altro verso, va tenuta presente la condizione, per certi aspetti privilegiata, delle scuole cattoliche di disporre assai spesso di insegnanti giovani, anche all'inizio della loro carriera, e perciò più aperti ad accogliere la proposta formativa in chiave professionale."*



Assisi 2014 Il Campus estivo AGIDAE per la formazione continua

Si è svolto dal 21 al 26 agosto ad Assisi, presso il Roseo Hotel, il Campus estivo AGIDAE per la formazione continua, consueto appuntamento di studio finalizzato all'incremento delle competenze professionali del personale delle Istituzioni associate e, nel contempo, al miglioramento della competitività delle Organizzazioni religiose.



L'edizione appena conclusa ha registrato il più alto numero di partecipanti rispetto agli anni passati e tutti i corsi erogati hanno fornito aggiornamento ed approfondimento di tematiche in continua evoluzione e sollecitato nei corsisti l'esame critico dei propri atteggiamenti professionali in un'ottica di applicazione concreta delle nozioni acquisite al proprio contesto lavorativo.



Pubblichiamo, di seguito, alcune testimonianze sull'esperienza vissuta dai partecipanti di questa edizione.

Era la prima volta che partecipavo ad un corso residenziale di formazione dell'AGIDAE e confesso che le mie aspettative non erano particolarmente alte. C'erano quattro diverse proposte ed io partecipavo a quella riguardante le responsabilità del coordinatore didattico nella scuola.

Tante volte i seminari ed i corsi di formazione si rivelano troppo teorici e le indicazioni risultano spesso inapplicabili.

Stavolta però non è stato così. P. Francesco Ciccimarra ha aperto il corso in seduta plenaria con la sua proverbiale concretezza, dando un taglio molto pratico all'intero percorso di formazione.

Personalmente, ho vissuto quotidianamente questa esperienza suddividendola in tre diverse fasi.

La prima, che chiamerei **di stimolazione**, era rappresentata dagli interventi di qualificati professionisti che fornivano preziosi spunti. La seconda, che si potrebbe definire **di confronto**, avveniva puntualmente tra i corsisti ed era estremamente utile, in quanto forniva diverse interpretazioni di uno stesso concetto. In quel contesto, il termine concorrenza perdeva di significato. La terza, che chiamerei **di riflessione**, aveva inizio dopo cena con l'immancabile, lunghissima passeggiata serale, durante la quale cercavo di estrarre l'essenza di quanto ascoltato ed immaginare le possibili variazioni nella corretta conduzione della scuola. A dire il vero, gli scorci offerti dalla città di Assisi mi distraevano non poco, ma al ritorno era sempre maturata qualche nuova idea.

L'hotel che ci accoglieva era elegante ed attrezzato per il convegno e l'organizzazione impeccabile; occorreva solo concentrarsi sul lavoro.

Tutti i colleghi corsisti erano molto motivati e seriamente allarmati per la crisi che colpisce molte scuole cattoliche a causa di mancanza di risorse economiche.

Il primo giorno del corso destava amarezza leggere la preoccupazione negli occhi di chi ha passato la vita a formare in modo sano intere generazioni e che ha ancora



tanta voglia di contribuire alla crescita dei giovani, soprattutto adesso che ce n'è tanto bisogno.

Se c'è un concetto che il corso ha cercato di portare avanti con forza è quello di cambiamento, la necessità di rivedere il concetto di organizzazione scolastica sotto un'altra ottica. Il punto è proprio questo. Vogliamo e possiamo realmente cambiare il nostro modello organizzativo? Ciò che ho riscontrato maggiormente è la paura del cambiamento. In un recente

viaggio in Giordania il Papa ha detto: "Dio ci protegga dalla paura del cambiamento".

Qualcuno è forse rimasto al primo Bruner, secondo cui l'istituzione scuola era una specie di officina in cui strutture cognitive e strutture disciplinari interagivano indipendentemente da ciò che avveniva al di fuori.

C'è stata una rivoluzione: oggi, per la prima volta, sembra che ciò che "si apprende" fuori della scuola (dalla rete ad esempio) sia più importante di ciò che si apprende al suo interno. Insomma, la scuola non è più appetibile per le nuove generazioni.

"La follia sta nel fare sempre la stessa cosa aspettandosi risultati diversi", diceva Albert Einstein, frase giustamente riportata da uno dei relatori.

Reagire al cambiamento è probabilmente l'unica soluzione alle problematiche portate dal cambiamento stesso.

Non si tratta di spalancare le porte all'invasione delle mode più differenziate, ma di selezionare ciò che è utile allo sviluppo della scuola per ripartire in un'opera coinvolgente di formazione.

Risulta, altresì, evidente che, affinché le pratiche più moderne abbiano effetto, occorre creare una reale comunità educante, che deve avere alcune caratteristiche costanti: la presenza di un'atmosfera familiare (che contribuisce a realizzare la continuità orizzontale tra scuola e famiglia), l'esistenza di relazioni "calde" e autentiche, il rispetto dei ruoli di insegnanti e genitori pur nella cordialità dei rapporti, la disponibilità ad un'accoglienza at-



tenta e sincera, la capacità di ascolto e di dialogo, la condivisione dell'identità comune.

Forse l'unico aspetto che non è stato messo sufficientemente in evidenza è proprio quello della scuola come comunità educante; ci si è concentrati maggiormente sugli aspetti istituzionali ed aziendali, ma probabilmente questi ultimi erano più

attinenti alla finalità del corso.

L'ultimo giorno, l'evento più coinvolgente, la S. Messa accanto alla tomba di San Francesco, un momento estremamente toccante, soprattutto quando P. Ciccimarra ci ha ricordato l'importanza dell'essenzialità e che in fondo siamo solo strumenti nelle mani del Signore.

Tornando con il pullman in hotel ho prestato molta attenzione alle facce dei miei colleghi corsisti. L'espressione dei loro visi era molto diversa rispetto al primo giorno, le paure erano diminuite e le speranze rinfiorite. Era tornato quell'ardore tanto auspicato anche dalle ultime indicazioni del Vaticano.

Forse è proprio questo il merito principale del corso e dell'AGIDAE: unirci per ridarci speranza e renderci più forti in tutti gli ambiti.

Carlo Silvanì, Coordinatore didattico Ist. S. Paolo - Roma



Nella splendida cornice della cittadina umbra di Assisi, si è svolto, anche quest'anno, il campus AGIDAE di formazione specialistica, suddiviso in 4 corsi residenziali.

La scelta dei luoghi non è stata casuale. Anche l'anno scorso i partecipanti hanno potuto godere della tranquillità e della soavità degli stessi; luoghi che attirano, non solo per la loro bellezza naturale, ma soprattutto per l'aria sacra che si respira.

La necessità di tenersi sempre aggiornati e anche di riprendere contatto con la complessa realtà scolastica, spinge le centinaia di partecipanti a sottrarre una settimana alle vacanze estive, per immergersi pienamente nelle variegate tematiche offerte dai relatori.

Si tratta certamente di un impegno notevole, quello legato al corso, ma anche motivo di apertura e incontro tra responsabili e docenti delle scuole cattoliche italiane, provenienti da ogni regione.

Anche durante i pasti e nei momenti serali di distensione si vedevano, infatti, piccoli gruppi di persone consultarsi e scambiare pareri.

Quest'anno i corsi sono stati quattro: 1. "Il coordinatore didattico e le responsabilità nella scuola"; 2. "Come valutare le competenze e costruire l'inclusività" (corso laboratoriale); 3. Laboratorio "Il modello organizzativo integrato"; 4. "Principi e pratiche del Total Quality Management".

Avendo partecipato al primo corso, mi limiterò a questo nell'esprimere il mio pensiero.

Il corso è stato pensato per i coordinatori didattici con lo scopo di ottenere indicazioni utili sia dal punto di vista legislativo che pratico. Tutta la prima parte è stata, infatti, costruita sulla base delle normative riguardanti le relazioni tra coordinatori-gestori e organi collegiali.

Successivamente, l'attenzione si è focalizzata sulle responsabilità dei coordinatori verso gli alunni con particolari esigenze scolastiche: tra i tanti temi ecco la formulazione dei PEI, dei BES e la gestione pratica della disabilità in un discorso di inclusione degli alunni speciali nella scuola.



Roseo Hotel- La sede del Campus - Aula Magna

Dall'ambito prettamente scolastico e legislativo, si è poi passati ad affrontare il tema della scuola a contatto con il territorio in un discorso ampio che vede intersecarsi localizzazione e autonomia delle scuole paritarie.

Non secondario è stato il riferimento di Padre Ciccimarra al documento del 2 agosto 2014 del Papa Francesco: "Linee orientative per la gestione dei beni negli Istituti di vita consacrata e nelle Società di vita apostolica".



Questi i punti principali delle disposizioni del pontefice e che sono stati richiamati:

- **la gestione dei beni** per la quale si chiede fedeltà al carisma, organizzazione delle Opere in base alle priorità, pianificazione, creazione di un budget, controllo della gestione, ideazione di piani pluriennali, considerando la sostenibilità, realizzazione di strutture facili da gestire;
- **la collaborazione con la Chiesa locale**: si sottolinea il dialogo tra la Chiesa locale, gli Istituti e i consulenti in situazioni molto concrete, come la chiusura di Case o Opere, alienazione di immobili, mantenimento di una presenza religiosa armoniosa con le necessità della città e della diocesi. Il documento afferma che è quasi impossibile prescindere dalla collaborazione con tecnici, laici e membri di altri Istituti. La Chiesa non è fatta solo di sacerdoti e consacrati, ma di laici e laiche preparati e pronti al servizio comune.

Questo punto è fondamentale, perché tocca aspetti più complicati, come risolvere problemi legali, economici, fiscali e di consulenza;



Roseo Hotel - Momenti di relax in giardino

- **la formazione**: a livello economico, soprattutto, per garantire opere missionarie innovative e "profetiche".

Ritornando al corso, i relatori hanno trasmesso ai presenti le loro conoscenze, con chiarezza e competenza: Padre Ciccimarra, che il giorno 21 agosto ha aperto e presentato i lavori, l'avvocato Montemarano, specialista in diritto penale, che ha largamente argomentato sui reati a rischio per gli Enti ecclesiastici e di abuso dei mezzi di correzione e comunicazione; l'ing. Galotta, che ha esposto esaurientemente e con perizia il contratto sulla sicurezza per i lavoratori; le relatrici Martina Bacigalupi e Natascia Astolfi, la prima esperta in progettazione

per le scuole e la seconda sui rapporti tra scuola e territorio; infine l'analisi del prof. Paletta sulla leadership dei coordinatori.

Tutti i contributi sono stati fonte di riflessione e hanno certamente valenze molteplici, non esaurendosi nella discussione in loco, ma avendo collegamenti con varie discipline di studio e con molti ambiti pratici.

Pur essendo una settimana intensa, ci sono stati momenti di svago nella domenica 24 agosto, con una gita a Spoleto e una serata all'insegna della musica e delle risate insieme il lunedì successivo.

E' una esperienza che segna e che vale la pena fare, se non altro perché mette sempre in discussione e lancia verso il futuro, come direbbe Papa Francesco...."perché la scuola è un luogo di incontro e di apertura alla realtà".

Sr. Sandra Piscitelli, religiosa di Gesù e Maria

Ho partecipato per la prima volta al corso estivo organizzato dalla Fondazione Agidae Labor.

L'interesse è nato leggendo la brochure del corso: **"Laboratorio. Modello organizzativo**

integrato", in quanto l'attenzione si è posata sui contenuti ma soprattutto sulla prospettiva di poter disporre di strumenti operativi spendibili, utili a predisporre un sistema di gestione e controllo con efficacia esimente.

Partecipando alle lezioni ho potuto apprezzare la qualità e la competenza con cui i docenti hanno affrontato le tematiche e soprattutto come i contenuti siano stati presentati per rispondere alle esigenze e alle caratteristiche dei nostri Istituti religiosi che gestiscono varie tipologie di opere. Le attività laboratoriali ed i materiali forniti ci hanno permesso di collegarci opportunamente alla situazione reale dei nostri Enti. Nel confronto tra i partecipanti è emerso l'apprezzamento per il molto lavoro già

fatto dai nostri Enti negli anni passati in questo campo e dall'altra parte come occorra tenere sotto controllo continuamente la situazione con l'aggiornamento, il miglioramento, la vigilanza.

Al corso ho potuto sperimentare un clima di grande condivisione, collaborazione, scambio

d'idee e problematiche. Si sentiva che tutto questo è frutto del lavoro costruito negli anni, sia dall'équipe organizzativa sia dai partecipanti che da più tempo aderiscono a queste iniziative.

Non sono state meno importanti le comunicazioni e i contenuti trasversali che qua e là nelle giornate sono stati presentati: questo dimostra un accompagnamento sistematico da parte dell'Agidae per supportare le Comunità, gli Istituti, gli aderenti a far fronte agli adempimenti richiesti per poter svolgere la propria missione.

"Si sentiva che tutto questo è frutto del lavoro costruito negli anni, sia dall'équipe organizzativa sia dai partecipanti che da più tempo aderiscono a queste iniziative"

Mi sono portata a casa anche uno sguardo d'insieme sull'Italia, sulla situazione simile che vivono i nostri Istituti nelle diverse regioni in cui operano.

La condivisione di fatiche e speranze ha arricchito gli orizzonti attraverso cui guardare le responsabilità che siamo chiamati ad assumerci ogni giorno per promuovere la nostra missione secondo il carisma specifico. Un **grazie** speciale va espresso per la scelta

del luogo: essere ad Assisi ha dato la possibilità di attingere ad un clima spirituale del tutto unico e così alla partenza, oltre ad un bagaglio di competenze tecniche arricchito, c'è stata anche la gioia di aver incontrato personalmente S. Francesco e S. Chiara.

Sr. Marisa Fasano, Figlie Maria Ausiliatrice

Come tutti gli anni, la fine di agosto è il punto di partenza per la nuova stagione lavorativa e, come prima di iniziare il campionato le squadre si sottopongono ad un allenamento intensivo, così noi operatori di strutture socio-sanitarie e scolastiche prima dell'autunno caldo ci alleniamo alla palestra dell'Agidae.

Palestra che per il terzo anno trova la sua location presso il "Roseo hotel" di Assisi, oasi di pace e tranquillità ai limiti della città serafica; quattro sono stati i corsi ai quali oltre 160 persone hanno preso parte: "Il coordinatore didattico e le responsabilità nella scuola", "Come valutare le competenze e costruire l'inclusività", "Il modello organizzativo integrato", "Principi e pratiche del Total Quality Management".

Docenti competenti, preparati e aggiornati ci hanno sbriciolato la materia in modo da farci accrescere in conoscenza ma soprattutto in competenza, come afferma Giorgio Capoccia, docente da "Attimo fuggente" del corso sul Total Quality Management: "dovete creare competenze, quando tornate a casa dovete saper applicare in modo autonomo le conoscenze acquisite e riportarle nella vostra realtà come un sarto modella un vestito su misura".

Un momento molto importante all'interno delle giornate che sono passate davvero in maniera gradevole e veloce era il momento della mensa. In quel breve ma prezioso tempo si riusciva a scambiare idee, esperienze e cercare confronti con le realtà lavorative simili.

Quest'anno, poi, per chiudere davvero in maniera fraterna, siamo riusciti l'ultimo giorno a celebrare la S. Messa davanti alla tomba del poverello d'Assisi, nella Basilica Inferiore.

Il confronto, vedere dove siamo e dove sono gli altri, senza la paura di dire che magari tu fai meglio questa cosa e allora io posso prendere da te, sono stati davvero importanti e anche questa volta ci hanno permesso di alzare ancora la nostra asticella perché in un mondo che, come un treno ad alta velocità, corre a 300 km/ora non ci possiamo permettere di scendere e guardare ma dobbiamo stare ben saldi al nostro posto e magari avanzare anche di qualche carrozza.



"Il confronto, vedere dove siamo e dove sono gli altri, senza la paura di dire che tu fai meglio questa cosa...sono stati davvero importanti..."

Alessio Bacci, Ist. Suore Sacra Famiglia - Spoleto



AGIDAE
OPERA

*servizi
ad opera d'arte*

AGIDAE
OPERA

Perché "AGIDAE OPERA"

In un momento storico particolarmente difficile per la vita e l'attività degli istituti associati, l'Agidae si è scoperta destinataria di numerose e pressanti richieste di aiuto nel supporto organizzativo e gestionale finalizzato al recupero di maggiore efficienza, di indispensabili economie gestionali, di interpretazioni contrattuali uniformi, di assistenza operativa in situazioni di crisi, di accompagnamento qualificato e affidabile nella conduzione delle opere, ecc..

Nasce da qui l'idea di "Opera" come strumento dedicato al raggiungimento di questi obiettivi in una logica associativa e di comunione di intenti: religiosi al servizio di istituzioni religiose. Attraverso questo nuovo soggetto operativo l'Agidae si fa carico delle necessità e delle attese degli enti associati, condividendone le complessità e mettendo a disposizione competenze, organizzazione, forza aggregativa, in una mission esclusivamente mirata all'efficacia pastorale delle opere.

P. Francesco Ciccimarra



GRUPPO DI ACQUISTO

- In relazione ai prezzi convenzionati, si compila un modulo di manifestazione d'interesse e delega all'acquisto.
- In base al numero delle adesioni e delle relative quantità, le condizioni già convenzionate potranno essere ulteriormente migliorate.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- Inviare una manifestazione d'interesse sui servizi specifici richiesti.
- Agidae Opera provvederà alla elaborazione di un'offerta parametrata in base alle dimensioni dell'Istituto e alla complessità dell'attività.

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

- Contattare Agidae Opera per formalizzare la manifestazione d'interesse e definire la modalità di erogazione del servizio più idonea per l'Ente/Istituto.
- Agidae Opera provvederà all'elaborazione di una specifica offerta il cui costo sarà parametrato al numero di dipendenti/buste paga effettivamente elaborate ogni mese.



AGIDAE OPERA S.R.L. A SOCIO UNICO
C.F./P.IVA 12658541003
Via V. Bellini, 10 - 00198 Roma
tel. 06 85457501 - fax 06 85457500
info@agidaopera.it
www.agidaopera.it

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
Guastalla	Sr. Maria Annunciata Vai	0522/824293	0522/824293	mavai@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
Torino	Dr. Giampietro Pettenon	011/3990101	011/5224695	gpettenon@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 Montemarano

CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ

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



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 10
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

AGIDAE ASSOCIAZIONE
GESTORI
ISTITUTI
DIPENDENTI
AUTORITÀ
ECCLESIASTICA