

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. 6

Novembre | Dicembre 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

ARTICOLI



- 7** L'autovalutazione nella scuola e l'esperienza della certificazione di qualità come supporto al processo di valutazione.
La Circolare MIUR n. 47/2014
Giorgio Capoccia

- 18** Unicità della matricola contributiva INPS
Sr. Emanuela Brambilla

- 20** Le semplificazioni in materia fiscale
(D.Lgs. 21/11/2014, n. 175)
Sr. Isabella Ayme

SCAFFALE



- 25** L'attività FONDER nel 2014
Diana Massarotto

OSSERVATORIO



- 41** I contratti di solidarietà difensivi dopo gli ultimi chiarimenti ministeriali
Ida Bonifati

SENTENZE UTILI



- 52** Ripetibilità del periodo di prova
(Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza n. 23381 del 3/11/2014)

VITA ASSOCIATIVA



- 57** AGIDAE OPERA
Per un servizio sempre più completo.....

- 61** Liberalizzazione mercato assicurazioni R.C. auto
Eliminazione dell'obbligo di disdetta
Marco Conte, Janua Broker SpA

- 63** Consulenza AGIDAE



*Quando le luci di Natale si apprestano a celebrare il ricordo dell'Incarnazione del Figlio di Dio, e quando si intravede vicina l'alba del nuovo anno, il Paese appare ancora una volta schiacciato da un senso di frustrante fragilità in attesa spasmodica di una **Legge di Stabilità** capace di rilanciare la speranza per una ripresa forte dei circuiti morali, sociali ed economici, una legge foriera di rinnovate energie derivanti da nuovi scenari disegnati su valori di maggiore coesione sociale, più marcata competitività, maggiore attenzione alle necessità degli ultimi, più incisiva apertura alle condizioni complessive del cittadino stressato da livelli non più sopportabili di carichi fiscali asserviti unicamente al finanziamento di situazioni di inaccettabili privilegi e di spesa pubblica fine a se stessa.*

E' lecito attendersi tutto questo da un Governo chiamato per la terza volta in tre anni dal Capo dello Stato al di fuori dei normali canali elettorali a causa di una interminabile situazione di emergenza. E' lecito aspettarsi un più accentuato <cambio di marcia> rispetto ai Governi che lo hanno preceduto, è auspicabile avere un riscontro concreto rispetto ai tantissimi annunci effettuati, sperimentare possibilmente un nuovo respiro sociale che giustifichi le ragioni della sua stessa esistenza. Diversamente nessuno capirebbe perché si sono susseguiti tre Governi in tre anni e la situazione del Paese è rimasta pressoché immutata, se non addirittura peggiorata, stando alle preoccupate attenzioni che le Autorità Europee ci rivolgono continuamente.

E nonostante si tratti del Provvedimento politico-economico più importante dell'anno, quasi alla vigilia del Natale non c'è ancora traccia della Legge di Stabilità 2015; segno evidente di incertezze e disorientamento sull'impronta

socio-economica da indicare per risollevare le sorti del nostro Paese. Il Senato è stato inchiodato fino alle ore 4.45 del mattino, costretto a votare con il voto di fiducia un testo maldestramente incompleto, quindi parzialmente omissivo e non passibile di discussione parlamentare, della tanto attesa Legge di Stabilità. Con un Capo dello Stato dato in partenza, con un Parlamento costretto a ritagliarsi sempre più di frequente il ruolo di “fideiussore” del Governo a tutto scapito della sovranità parlamentare, sembra quasi che parlare di Legge di Stabilità per l'immediato futuro appare soltanto un eufemismo.

Il Paese reale, invece, è chiamato a confrontarsi con i provvedimenti emessi o attesi in questo scorcio di fine d'anno. Finalmente in porto la LEGGE-DELEGA sulla riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali, più conosciuta come **<JOBS ACT>**. Il 15 dicembre è stata promulgata la legge 183/2014 con efficacia immediata dal giorno successivo. A breve si attendono i decreti attuativi su questioni di importanza rilevante: riforma degli ammortizzatori sociali, testo unico sui rapporti di lavoro, semplificazione degli atti amministrativi per la gestione dei rapporti di lavoro, ecc.. Ci sembra qui opportuno sottolineare alcuni elementi di eccezionale novità riportati dalla Legge-delega:

- il ricorso al contratto a tempo determinato come **<forma comune>** di rapporto di lavoro, con conseguenti agevolazioni di oneri diretti e indiretti;
- l'introduzione del contratto a tempo indeterminato **<a tutele crescenti>**;
- la eliminazione della reintegrazione nel posto di lavoro per i licenziamenti per motivi economici negli istituti con più di 15 dipendenti;
- limitazione della reintegrazione ai soli casi di licenziamenti discriminatori, e a specifici casi di licenziamenti disciplinari;
- revisione della disciplina delle mansioni dei lavoratori in caso di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale.

Come si può intuire, la legge lascia intravedere una riforma che tocca punti nodali nella gestione dei rapporti di lavoro, a cominciare dalla modifica dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori per finire alla semplificazione delle pratiche burocratiche. Vorremmo sperare che queste norme a lungo sospirate dai gestori possano trovare accoglienza in questo tempo natalizio. Attendiamo i decreti attuativi che non potranno non avere conseguenze immediate per i gestori nei prossimi rinnovi contrattuali.

Con il 2015 anche il mondo della scuola si rimette in moto cercando di realizzare quel modello di **Buona Scuola** annunciato di recente dal MIUR. Si profila un triennio di intenso lavoro per tutte le scuole statali e paritarie. Si comincerà da una prima fase di **autovalutazione**, si passerà ad una seconda fase di **valutazione esterna**, per concludersi con la fase della **rendicontazione sociale**: un cammino che accompagnerà le comunità scolastiche nell'acquisizione di concetti e strumenti essenziali per un percorso di qualità, di condivisione, di obiettivi, di competenze. Detto diversamente, tutto il pianeta-scuola è chiamato ad interrogarsi sul significato e valore della propria opera educativa. L'Agidae porrà a disposizione delle scuole le competenze tecniche maturate nei dieci anni di supporto ai percorsi di certificazione di qualità. E, nel frattempo, sia per tutti un Santo Natale e un secondo anno nuovo.



Buon Natale e felice anno nuovo

Giorgio Capoccia



L'autovalutazione nella scuola e l'esperienza della certificazione di qualità come supporto al processo di valutazione

La Circolare MIUR n. 47/2014

1. La nuova normativa

La Circolare MIUR n. 47 del 21.10.2014 *“Priorità strategiche della valutazione del Sistema educativo di istruzione e formazione”*- con la quale viene trasmessa la **Direttiva n. 47 del 18 settembre 2014** *“Priorità strategiche del Sistema Nazionale di Valutazione per gli anni scolastici 2014/15, 2015/16 e 2016/17”* - fornisce ulteriori elementi applicativi del **D.P.R. 28 marzo 2013, n. 80** *“Regolamento sul sistema nazionale di valutazione in materia di istruzione e formazione”* ed in qualche modo completa il disegno tracciato dal Regolamento sull'autonomia scolastica adottato con il DPR n. 275 del 1999.

Gli obiettivi di tale corpo normativo sono definiti dall'art. 2, comma 1, del citato DPR n. 80, il quale recita:

“...omissis... Ai fini del miglioramento della qualità dell'offerta formativa e degli apprendimenti, il S.N.V. valuta l'efficienza e l'efficacia del sistema educativo di istruzione e formazione in coerenza con quanto previsto dall'articolo 1 del decreto legislativo 19 novembre 2004, n. 286....”

Il Sistema Nazionale di Valutazione (S.N.V.) - messo a punto, sperimentato negli anni precedenti (Vales) ed adot-

tato con la circolare n. 47 - prevede che tutte le scuole appartenenti al sistema di istruzione italiano (quindi ***anche le scuole paritarie***) partecipino alle attività pianificate nel triennio 2014 - 2017 secondo un calendario articolato come segue:

- 1) *ottobre 2014* - Predisposizione del format del RAV (Rapporto di Autovalutazione) a cura di INVALSI;
- 2) *gennaio 2015* - Apertura della piattaforma informatica a cura del MIUR;
- 3) *gennaio/febbraio 2015* - Inserimento dei dati da parte di tutte le scuole che fanno parte del sistema di istruzione pubblico;
- 4) *marzo 2015* - Restituzione dei dati con benchmark da parte di INVALSI;
- 5) *marzo/giugno 2015* - Elaborazione del RAV da parte di tutte le scuole;
- 6) pubblicazione del RAV da parte di tutte le scuole sul portale “Scuola in chiaro” e sul proprio sito.

Da ciò si evince che tutte le istituzioni scolastiche, *nel primo semestre 2015*, saranno obbligate ad attivare il processo di autovalutazione dotandosi di una *“unità di valutazione costituita – preferibilmente – dal Dirigente scolastico, dal docente referente della valutazione e da un uno o più docenti con adeguata professionalità individuati dal Collegio Docenti”*.

Queste prime azioni saranno seguite da una **valutazione esterna** curata da INVALSI che partirà a marzo 2015 con la messa a punto di una propria organizzazione ispettiva e con la definizione delle modalità di valutazione per avviare nell'anno scolastico 2015/2016 l'inizio delle attività ispettive (un primo campione sarà costituito da 800 istituzioni scolastiche selezionate per il 30% con criterio casuale e per il restante 70% individuate sulla base di specifici indicatori di efficienza ed efficacia).

Nel contempo, le scuole dovranno, sulla base delle criticità che avranno individuato nel rapporto di autovalutazione, pianificare e realizzare azioni di miglioramento a partire dall'anno scolastico 2015/2016.

In quest'ultima fase le scuole potranno avvalersi del supporto dell'INDIRE e/o della collaborazione di università, enti di ricerca e associazioni professionali e culturali.

Nell'anno scolastico 2016-2017, infine, si continuerà la valutazione esterna da parte dell'INVALSI (ulteriori 800 istituzioni scolastiche selezionate con lo stesso criterio); le scuole continueranno nelle attività di miglioramento e

*“promuoveranno, a seguito della pubblicazione di un primo rapporto di rendicontazione, iniziative informative pubbliche ai fini della **rendicontazione sociale** quale ultima fase del procedimento di valutazione”*.



Valutazione di Sistema e Autovalutazione d'Istituto

2. L'esperienza AGIDAE

Il piano triennale sopra esposto costringerà, inevitabilmente, tutte le istituzioni scolastiche in un comprensibile stato di difficoltà circa gli adempimenti e la tempistica da rispettare: si tratterà, infatti, di entrare in contatto con processi, metodi, analisi e valutazioni che non sono ancora uno standard o comunque una regola per tutti coloro che operano in ambito scolastico.

Tuttavia, l'esperienza che AGIDAE, attraverso le sue articolazioni di **Fondazione AGIDAE LABOR** e di **AGIQUALITAS**, ha maturato negli ultimi quindici anni nel rinnovamento e riqualificazione della Scuola Cattolica, può essere utilizzata come supporto e affiancamento in questo complesso percorso che le scuole si avviano ad intraprendere.

Anticipando e precorrendo i tempi, si è cercato, infatti, di leggere ed interpretare il contesto in evoluzione ponendo

in essere azioni di sostegno e rafforzamento della qualità della scuola.

Sulla base di una lettura prospettica dei nuovi scenari di riferimento, AGIDAE ha avviato iniziative per la fornitura di strumenti operativi che affiancassero la sua opera istituzionale cercando di offrire idee, criteri valutativi, obiettivi atti a garantire l'innovazione ed il consolidamento degli istituti scolastici al fine di renderli capaci di migliorare la qualità della propria offerta formativa ed educativa.

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato, AGIDAE ha messo a disposizione delle scuole una struttura organizzativa (Fondazione *AGIDAE LABOR*) in grado di sviluppare efficaci politiche di formazione del capitale umano degli istituti sulle tematiche più professionalizzanti.

Inoltre, la creazione del *Fondo Interprofessionale per la formazione continua dei dipendenti (FONDER)* ha consentito alle scuole di usufruire delle risorse finanziarie necessarie a realizzare importanti azioni formative capaci di soddisfare le esigenze di conformità normativa e quelle necessarie a sostenere il cambiamento innovativo.

La circolare 47 prevede che tutte le scuole - incluse quelle paritarie - debbano procedere all'autovalutazione, inserendo i dati richiesti nella piattaforma informatica del Miur e compilando il Rapporto di autovalutazione.

Con **AGIQUALITAS** si è voluto fin dal 2003 promuovere con maggiore determinazione la cultura della qualità attraverso la **Certificazione ISO 9001** e i modelli evoluti di **Total Quality Management** che includono autovalutazione, valutazione delle performances e miglioramento continuo.

Infine, attraverso **AGIDAE OPERA**, costituita di recente, è stata messa a disposizione degli istituti una ulteriore **struttura di servizi** con l'obiettivo di intervenire sulla riduzione dei costi di gestione e assicurare, in un periodo di forte crisi economica, condizioni di sostenibilità degli oneri gestionali e prosecuzione dell'attività didattica-formativa.

L'azione sinergica tra i vari strumenti, frutto di un'unica visione d'insieme, ha consentito di offrire alle scuole quei supporti necessari per un'azione continua di sviluppo e di rafforzamento della propria missione apostolica.

Naturalmente, di tali azioni hanno maggiormente beneficiato quelle organizzazioni che hanno aderito con maggiore convinzione alle proposte e partecipato attivamente al processo evolutivo.

La qualità nella scuola

La diffusione della Cultura della Qualità e del miglioramento continuo ha avuto due momenti con obiettivi diversi: la certificazione del sistema di gestione per la qualità secondo la norma ISO 9001 e l'adozione e sperimentazione di Modelli di *Total Quality Management*.

Nella prima fase l'obiettivo era quello di promuovere un modello che permet-

tesse di mettere al centro la visione sistemica di una organizzazione attraverso la gestione di processi interconnessi ed interagenti tra loro al fine di perseguire la soddisfazione del "cliente" avendo cura di migliorare in modo continuo la qualità del servizio.

Attraverso l'applicazione dei requisiti della norma ISO 9001 gli istituti sono stati chiamati a rivedere: la conformità legislativa, l'organizzazione, la comunicazione, la gestione delle risorse con particolare riferimento al personale docente e non docente, gli obiettivi di qualità del servizio, la misura delle performances dei processi con particolare riferimento a quello di erogazione del servizio, i processi di controllo, verifica e monitoraggio, la soddisfazione del cliente, il riesame di efficienza ed efficacia del sistema di gestione.

Tutto ciò ha prodotto coinvolgimento e consapevolezza tra il personale religioso e laico, una migliore definizione di compiti e responsabilità, una maggiore attenzione agli utenti ma ha soprattutto innescato la convinzione che *"anche le cose che ritenevamo di aver fatto bene possiamo e dobbiamo farle meglio"*.

La certificazione, infine, rilasciata da un organismo esterno - sulla base di una valutazione oggettiva nella quale i fatti prendono il posto delle opinioni - ha sicuramente scalfito l'eccesso di autoreferenzialità, tipico di un mondo non abituato a confrontarsi con il mercato, principale ostacolo all'innovazione ed al cambiamento.

Dalla qualità del servizio

.... alla qualità della gestione

Parallelamente è stata attivata una *seconda fase* con l'obiettivo di estendere l'approccio della qualità del servizio alla qualità della gestione dell'organizzazione. Il Sistema di Gestione per la Qualità è stato trasformato e reso contenitore di altri sistemi, quali:

- 1) *la gestione della salute e della sicurezza,*
- 2) *l'igiene alimentare,*
- 3) *la gestione dell'ambiente,*
- 4) *il modello organizzativo per la prevenzione dei reati, ecc.,*
- 5) *il sistema dell'autovalutazione e valutazione delle performances degli istituti.*

Dopo un periodo di studio e messa a punto è stato definito un *Modello di Autovalutazione e Valutazione* presentato il 25 e 26 aprile 2009 al Convegno nazionale di studio in occasione dell'assemblea AGIDAE presso la Pontificia Università Urbaniana.

La memoria ***"Un modello di misura delle performances aziendali come strumento di miglioramento interno e di misura della propria competitività"*** proponeva un modello di valutazione derivato dalla norma ISO 9004 - che teneva conto anche dei principali modelli usati in campo nazionale ed internazionale - basato sull'analisi degli approcci e delle modalità gestionali adottate e dei benefici o risultati che tali modalità producono.

Nel 2010 il modello è stato sperimentato nella prima edizione del **Premio Qualità Nazionale** promosso da AGIDAE al quale hanno partecipato più di 10 scuole (la maggior parte delle quali già certificate da AGIQUALITAS). All'autovalutazione interna ha fatto seguito una valutazione esterna da parte di un gruppo di esperti. I risultati sono stati presentati al Convegno nazionale AGIDAE del 25 aprile 2010, tenutosi presso l'Università Lateranense in occasione del cinquantenario di fondazione dell'Associazione.

I risultati hanno dimostrato la validità della metodologia sperimentata e la sua applicabilità al mondo della scuola anche se il modello è risultato complesso e forse troppo articolato. Gli istituti che avevano conseguito la Certificazione e nei quali la cultura metodologica della qualità risultava abbastanza condivisa sono riusciti ad effettuare una autovalutazione accettabile, mentre quelli dove tale cultura risultava praticamente assente hanno riscontrato notevoli difficoltà ed effettuato una autovalutazione carente e non rappresentativa.

Le scuole hanno mostrato difficoltà nella definizione degli obiettivi, nella raccolta dei dati e nella pianificazione del miglioramento.

Alla luce di tale esperienza, nel triennio successivo AGIQUALITAS ha messo in campo alcune azioni propedeutiche, quali:

- focalizzazione - nel corso degli audit effettuati nelle scuole certificate - dell'attenzione sugli obiettivi, la raccolta e la registrazione dei dati, il riesame della direzione, il coinvolgi-

mento del personale, i piani di miglioramento;

- intensificazione delle azioni di formazione sui principi di Total Quality Management;
- attivazione di un Laboratorio dedicato al TQM in cui poter trasferire le tecniche della qualità, quali: l'analisi dei processi, il diagramma causa-effetto, l'analisi dei rischi con metodo FMEA;
- attivazione di un Laboratorio di misurazione del clima interno e della soddisfazione di insegnanti, personale ATA, famiglie, alunni, attraverso l'utilizzo di questionari mirati.

AgiTQM

La certificazione è solo il punto di partenza di un percorso verso l'eccellenza.

Nel 2013 è stato avviato un nuovo progetto di autovalutazione e valutazione attraverso l'utilizzazione di una versione semplificata del modello base concepito nel 2009. Il nuovo modello è stato arricchito di obiettivi ed indicatori definiti mediante una griglia precompilata e la sua sperimentazione è stata condotta su un campione di 22 scuole appartenenti ad una stessa congregazione.

Dopo una importante iniziativa di specifica formazione, che ha coinvolto a vario titolo personale della congregazione e delle scuole, è stato predisposto un documento di autovalutazione nel quale ciascuna scuola ha potuto descrivere le proprie modalità (regole, modi di fare, iniziative, progetti, ecc.) ed

inserire i risultati (numerici) raggiunti negli ultimi quattro anni di gestione relativi agli indicatori definiti dal modello. Un gruppo di esperti, appositamente formati, ha valutato - anche mediante visite in loco - il documento di autovalutazione predisponendo un *Rapporto di valutazione* contenente - oltre ad una valutazione media ponderata di carattere numerico della scuola - anche i punti di forza ed i punti di debolezza rilevati. Sui punti di debolezza le scuole hanno avviato un Piano di miglioramento che sarà completato nel corso del 2015.

3. Il RAV (Rapporto di Autovalutazione) e la Certificazione ISO 9001

In questa prima fase applicativa, la circolare 47 prevede che tutte le scuole - incluse quelle paritarie cattoliche - debbano procedere all'Autovalutazione, inserendo i dati richiesti nell'apposita piattaforma informatica messa a disposizione dal MIUR (Gennaio - febbraio 2015) ed alla compilazione del RAV (Rapporto di Autovalutazione) tra marzo e giugno del 2015 e che partecipino, poi, a tutto il programma triennale 2014-2017.

Abbiamo esaminato il contenuto dei documenti emessi dal MIUR nel novembre 2014:

- “Rapporto di Autovalutazione – Guida all'autovalutazione”;
- “Mappa indicatori per Rapporto di Autovalutazione”.

Si tratta di una classica guida all'autovalutazione che definisce ambiti, aree,

argomenti, indicatori e criteri di valutazione. Viene richiesto, inoltre, di definire per ogni area i punti di forza e quelli di debolezza e per ogni criterio di qualità valutato, le motivazioni del giudizio assegnato. La grande maggioranza degli indicatori è individuata dal modello, mentre alcuni devono essere individuati dalla scuola ed altri possono essere aggiunti dalla scuola.

Per molti indicatori sono segnalate le fonti statistiche dalle quali dedurre i valori di confronto esterni. Alcuni indicatori sono ulteriormente dettagliati in descrittori. Il rapporto è articolato in cinque sezioni:

- le prime tre sezioni riportano le aree da sottoporre a valutazione (Contesto e Risorse, Esiti, Processi);
- la quarta sezione riporta i dati della valutazione in termini di composizione del nucleo di valutazione, problemi e difficoltà riscontrati nella fase di lettura degli indicatori e di raccolta e analisi dei dati, problemi e difficoltà emersi nella fase di interpretazione dei dati ed espressione dei giudizi, esigenze pregresse di autovalutazione (applicazione di altri modelli tra cui la ISO 9000);
- la quinta sezione permette di definire le priorità su cui la scuola intende agire al fine di migliorare gli esiti con il piano di miglioramento che intende adottare. Contiene, poi, i criteri di qualità che devono essere valutati utilizzando la rubrica di valutazione. I criteri sono definiti sotto forma di domanda e sono:

- 2.1 La scuola garantisce il successo formativo degli studenti.
- 2.2 La scuola assicura l'acquisizione dei livelli essenziali di competenze (misurate con le prove standardizzate nazionali) per tutti gli studenti.
- 2.3 La scuola assicura l'acquisizione delle competenze chiave e di cittadinanza degli studenti.
- 2.4 La scuola favorisce il successo degli studenti nei successivi percorsi di studio e di lavoro.
- 3.1 La scuola propone un curriculum aderente alle esigenze del contesto, progetta attività didattiche coerenti con il curriculum, valuta gli studenti utilizzando criteri e strumenti condivisi.
- 3.2 La scuola offre un ambiente di apprendimento innovativo, curando gli aspetti organizzativi, metodologici e relazionali del lavoro d'aula.
- 3.3 La scuola cura l'inclusione degli studenti con bisogni educativi speciali, valorizza le differenze culturali, adegua l'insegnamento ai bisogni formativi di ciascun allievo attraverso percorsi di recupero e potenziamento.
- 3.4 La scuola garantisce la continuità dei percorsi scolastici e cura l'orientamento personale, scolastico e professionale degli studenti.
- 3.5 La scuola individua le priorità da raggiungere e le persegue dotandosi di sistemi di controllo e monitoraggio, individuando ruoli di responsabilità e compiti per il personale, convogliando le risorse economiche sulle azioni ritenute prioritarie.
- 3.6 La scuola valorizza le risorse professionali tenendo conto delle competenze per l'assegnazione degli incarichi, promuovendo percorsi formativi di qualità, incentivando la collaborazione tra pari.
- 3.7 La scuola svolge un ruolo propositivo nella promozione di politiche formative territoriali e coinvolge le famiglie nella definizione dell'offerta formativa.

Il metro di valutazione è costituito da giudizi articolati in declaratorie per le quali la valutazione più bassa non prevede praticamente il conseguimento di nessuna caratteristica considerata, mentre la più alta prevede il conseguimento pieno di tutte le caratteristiche considerate.

Le valutazioni devono essere effettuate sulla base dei fatti e dei risultati esposti nel Rapporto di Autovalutazione; sono di valore numerico ma associati ad un aggettivo qualificante:

- valore 1: "Molto critica"
- valore 3: "Con qualche criticità"
- valore 5: "Positiva"
- valore 7: "Eccellente".

I valori intermedi 2, 4, 6, possono essere usati per rappresentare situazioni intermedie rispetto alla declaratoria definita. Il giudizio assegnato va motivato con argomentazioni esplicative della valutazione con riferimento a fatti e risultati conseguiti rispetto alla declaratoria.

Il modello - basato sui metodi e i principi del *Total Quality Management* - risulterà, a nostro avviso, di facile comprensione ed applicazione per i soggetti che conoscono bene i sistemi di autovalutazione e valutazione tipici del T.Q.M. e diffusi, tra l'altro, dalla E.F.Q.M. (*European Foundation for Quality Management*), rappresentata in Italia dall'Associazione Premio Qualità e dalla norma ISO 9004:2009.

La conoscenza di questi metodi, finalizzata all'uso pratico dei modelli di autovalutazione, richiederà attività significative di formazione ed addestramento su casi specifici.

Gli istituti che possiedono la Certificazione di Qualità ISO 9001, nonostante alcune difficoltà di comprensione di alcune parti del modello, riusciranno, comunque, ad elaborare un Rapporto di Autovalutazione dignitoso, sapranno individuare i punti di debolezza e riusciranno a pianificare azioni di miglioramento efficaci in quanto le metodologie da utilizzare sono uguali o molto simili a quelle messe in atto nel sistema ISO 9001.

Come primo contributo destinato agli istituti certificati si riporta (*al termine delle presenti Note*) una tabella esemplificativa che ad ogni area soggetta a valutazione associa il paragrafo e la descrizione del requisito ISO 9001 applicabile.

Gli Istituti che possiedono conoscenze insufficienti sul sistema qualità registreranno, forse, difficoltà rilevanti che difficilmente potranno essere colmate in maniera adeguata da sporadici interventi formativi.

Bisognerà chiarire alcuni aspetti del modello non facilmente applicabili alla scuola paritaria cattolica dove alcune risorse, come quelle economiche e finanziarie, gli edifici, le strutture di supporto, le attrezzature, ecc., sono di proprietà degli enti e sono gestite dalla comunità religiosa e non dalla pubblica amministrazione.

4. Attività, iniziative e supporti per le scuole associate

In continuità con le proprie finalità istituzionali, AGIDAE, direttamente o attraverso le sue articolazioni organizzative, potrà mettere a disposizione delle scuole che lo richiederanno le conoscenze e le esperienze fin qui maturate,

- rafforzando gli approfondimenti derivanti dal nuovo quadro normativo,
- precisando soprattutto le peculiarità che caratterizzano le scuole paritarie gestite da enti di diritto privato,
- dando vita ad équipes specializzate nella gestione dell'autovalutazione,
- fornendo alle scuole cattoliche associate informazioni, linee guida ed assistenza,
- organizzando:
 - a) *Corsi di formazione* su temi relativi al *Total Quality Management* che aiutino e supportino corretti processi di autovalutazione;
 - b) *Corsi di formazione* in forma di laboratorio dove sia possibile sperimentare modalità corrette di compilazione del Rapporto di Autovalutazione e tecniche di valutazione;
 - c) *Corsi per la pianificazione* del miglioramento, del monitoraggio delle azioni e della verifica dell'efficacia.



Par.fo	TITOLO	PARAGRAFO ISO 9001:2008
1	CONTESTO E RISORSE	
1.1	Popolazione scolastica	5.2 Orientamento al cliente 7.1 Pianificazione del prodotto/servizio 7.2 Processi relativi al cliente 7.3 Progettazione e sviluppo
1.2	Territorio e capitale sociale	5.2 Orientamento al cliente 7.1 Pianificazione del prodotto/servizio 7.2 Processi relativi al cliente 7.3 Progettazione e sviluppo
1.3	Risorse economiche e materiali	6.1 Messa a disposizione delle risorse 6.3 Infrastrutture 6.4 Ambiente di lavoro
1.4	Risorse professionali	6.1 Messa a disposizione delle risorse 6.2 Risorse Umane 6.2.1 Generalità 6.2.2 Competenza, formazione- addestramento e consapevolezza del personale
2	ESITI	
2.1	Risultati scolastici	5.4.1 Obiettivi per la qualità 7.1 Pianificazione del prodotto/servizio 7.3 Progettazione e sviluppo
2.2	Risultati nelle prove standardizzate nazionali	7.5 Produzione ed erogazione del servizio 8.2 Monitoraggio e misurazione 8.3 Tenuta sotto controllo del prodotto/servizio non conforme
2.3	Competenze chiave e di cittadinanza	8.4 Analisi dei dati 8.5 Miglioramento

3	PROCESSI	
3a	Pratiche educative e didattiche	
3.1	Curricolo, progettazione, valutazione	5.4.1 Obiettivi per la qualità 7.1 Pianificazione del prodotto/servizio 7.3 Progettazione e sviluppo 7.5 Produzione ed erogazione del servizio 8.2 Monitoraggio e misurazione 8.3 Tenuta sotto controllo del prodotto/servizio non conforme 8.4 Analisi dei dati 8.5 Miglioramento
3.2	Ambiente di apprendimento	7.1 Pianificazione del prodotto 7.3 Progettazione e sviluppo 7.5.1 Tenuta sotto controllo della produzione e dell'erogazione del servizio
3.3	Inclusione e differenziazione	5.4.1 Obiettivi per la qualità 7.1 Pianificazione del prodotto/servizio 7.3 Progettazione e sviluppo 7.5 Produzione ed erogazione del servizio 8.2 Monitoraggio e misurazione 8.3 Tenuta sotto controllo del prodotto/servizio non conforme 8.4 Analisi dei dati 8.5 Miglioramento
3.4	Continuità e orientamento	5.5.1 Responsabilità ed autorità 7.1 Realizzazione del prodotto 7.2 Processi relativi al cliente

3b	Pratiche gestionali e organizzative	
3.5	Orientamento strategico e organizzazione della scuola	4.0 Sistema di gestione per la qualità 5.1 Impegno della direzione 5.2 Orientamento al cliente 5.3 Politica per la qualità 5.4 Pianificazione 5.4.1 Obiettivi per la qualità 5.4.2 Pianificazione del sistema di gestione 5.5.1 Responsabilità ed autorità 8.0 Misurazione analisi e miglioramento
3.6	Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane	5.5.1 Responsabilità ed autorità 6.2.2 Competenza, formazione- addestramento e consapevolezza 6.3 Infrastrutture
3.7	Integrazione con il territorio e rapporti con le famiglie	7.1 Realizzazione del prodotto 7.2 Processi relativi al cliente 7.2.3 Comunicazione con il cliente
4	4. Il processo di autovalutazione	
5	5. Individuazione delle priorità	
5.1	Priorità e Traguardi (orientati agli esiti degli studenti)	5.4.1 Obiettivi per la qualità 8.0 Misurazione analisi e miglioramento
5.2	Obiettivi di processo	

Sr. Emanuela Brambilla



Unicità della matricola contributiva INPS

Forse ci eravamo illusi di poter chiudere l'anno 2014 senza ulteriori adempimenti burocratici ed invece... ecco una scadenza che incombe: **entro il 31/12/2014** gli Enti che hanno un unico codice fiscale per tutti gli Istituti dipendenti e, attualmente, hanno singole matricole INPS per ciascun Istituto, dovranno provvedere all'unificazione della matricola contributiva.

La norma che dispone questo adempimento non è nuova: si trova nel D.L. 25 giugno 2008 n. 122, convertito in legge 6 agosto 2008 n. 133, in analogia a quanto previsto per il Libro Unico del Lavoro.

Già nella circolare INPS n. 2/2007 era posto in capo alle nuove “aziende con dipendenti”, l'obbligo di un'unica posizione contributiva anche *“qualora il datore di lavoro interessato si trova successivamente a costituire nuove unità operative”*, specificando comunque situazioni particolari per le quali era possibile mantenere distinte posizioni aziendali:

- con circolare INPS n. 124/2009 si introduce **la facoltà** per i datori di lavoro già in possesso di più matricole aventi posizioni contributive omogenee, che intendano semplificare ed unificare su una sola posizione contributiva il versamento della contribuzione;
- con circolare INPS n. 172 del 31/12/2010 viene specificato che il provvedimento di accentramento andrà richiesto esclusivamente per via telematica e viene messo a disposizione delle aziende un “Manuale di procedura di iscrizione e variazione azienda su Web Internet” per le richieste di accentramento;
- con la circolare INPS n. 80 del 28/06/2014, al punto 6 si specifica che entro il 31/12/2014, **obbligatoriamente**, *“i datori di lavoro e/o intermediari dovranno registrare nella procedura Iscrizione e Variazioni le Unità operative alle quali abbinare i lavoratori che attualmente fanno capo a matricole aziendali diverse e chiedere la chiusura delle posizioni contributive (matricole) secondarie”*.

La circolare, oltremodo, specifica che *“in caso di mancato adempimento, le Sedi (INPS) cesseranno d'ufficio le posizioni contributive secondarie aventi il medesimo inquadramento previdenziale della posizione primaria”*. La circolare porta in allegato il Manuale citato.

La questione evidentemente riguarda molti Istituti delle nostre Congregazioni, Fondazioni e Associazioni, soci o aderenti AGIDAE e, se con questo accentramento positivamente si risolve l'inconveniente dell'incapienza per l'erogazione TFR depositato

presso la Tesoreria INPS, che spesso si verificava (soprattutto nei mesi di giugno e agosto a causa delle molte dimissioni), **una nuova serie di problemi si affaccia alla nostra attenzione**: in primo luogo per quegli Istituti per i quali l'elaborazione delle paghe e dei contributi non è affidata ad un solo consulente del lavoro, ma a più consulenti, scelti **"in loco"** dai singoli Istituti; come si potrà unificare la posizione contributiva, avendo suddiviso l'elaborazione?



I singoli consulenti dovranno inviare i dati elaborati ad un consulente di riferimento dell'Ente per gli adempimenti successivi?

Ci saranno problemi di lettura tra diversi programmi di elaborazione?

Affidare l'elaborazione ad un unico consulente, che si vedrebbe aumentare il carico di lavoro in modo notevole, con evidente difficoltà organizzativa?

In alternativa, dimettere tutti i consulenti locali, anche questo con notevole problematica organizzativa?

Sembra che già l'associazione di categoria dei consulenti del lavoro abbia posto quesiti al Ministero del Lavoro e all'INPS a questo riguardo: attendiamo gli esiti.

Nel frattempo, quali sono gli adempimenti che ci toccano da vicino per evitare di trovarci d'ufficio "unificati" sotto unica matricola?

1. Verificare il Codice Statistico Contributivo (CSC) e i codici di autorizzazione (CA) delle singole matricole: per quelle che sono perfettamente corrispondenti non ci sono problemi e si può procedere alla variazione aziendale, seguendo il Manuale dell'INPS (pag. 27).

2. Per le matricole che hanno CSC o CA differenti, occorrerà individuare la matricola primaria alla quale associare quelli omogenei e ulteriori matricole primarie su cui far confluire posizioni contributive differenti, ma omogenee tra loro.

A titolo esplicativo, per le scuole probabilmente ci dovranno essere due matricole: una che raccoglie la genericità delle scuole (sempre che abbiano CSC e CA omogenei), l'altra che raccoglierà le scuole elementari ex-parificate dove certamente ci sarà un codice di autorizzazione diverso dalla genericità degli Istituti scolastici. Una volta fatta questa verifica, procedere come da manuale (pag. 27). Non è escluso che ci possano essere ulteriori matricole primarie, ad esempio per le case di riposo o per le case per ferie: alla fin fine ci potrebbero essere tante matricole quanti saranno i settori di attività.

3. La norma parla di adozione del codice ATECO 2007 per la classificazione delle attività: non tutte le sedi INPS hanno aggiornato gli inquadramenti (CSC) tenendo conto di tale codice; qualche sede lo sta facendo ora, creando qualche ulteriore problema (per esperienza diretta di chi scrive) anche su altri fronti, quali il versamento del Contributo di Solidarietà al Fondo Residuale, che al variare del codice ATECO 2007 potrebbe non essere dovuto.

Come al solito, la scadenza è prossima, ma ci sono sul tavolo tante questioni ancora da chiarire: siamo nel Paese delle proroghe e già si vocifera di uno spostamento del termine (finora, però, non c'è nulla di ufficiale).

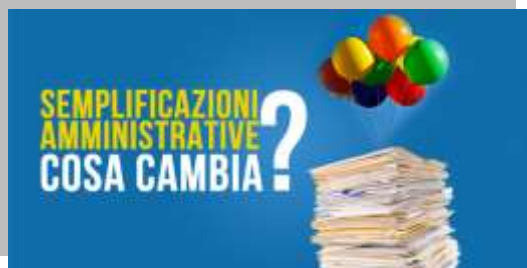
Pare che anche la burocrazia ci dia una mano a vivere una pagina del Vangelo: *"Vegliate! State pronti"*.

Sr. Isabella Ayme



Le semplificazioni in materia fiscale (D.Lgs. 21/11/2014, n. 175)

È entrato in vigore il **13 dicembre 2014** il Decreto Legislativo 21 novembre 2014, n. 175 riguardante la “*semplificazione fiscale e dichiarazione dei redditi precompilati*” (c.d. Decreto semplificazioni fiscali), emanato in attuazione dell’articolo 7 della legge delega n. 23 dell’11 marzo 2014 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 277 del 28 novembre 2014.



Il provvedimento contiene misure di semplificazioni per le persone fisiche, per i rimborsi, per le società, misure di semplificazioni riguardanti la fiscalità internazionale, eliminazione di adempimenti superflui, semplificazioni e coordinamenti normativi. In tutto si tratta di *38 azioni anti-burocrazia* sulle quali sta lavorando il Governo e, tra le quali, possiamo individuare tre grandi aree di nostro maggior interesse.

Abrogazione della responsabilità solidale negli appalti

Si registra la definitiva eliminazione dei commi da 28 a 28-ter dell’art. 35 del D.L. 223/2006. Risulterà, quindi, *definitivamente superata la responsabilità solidale in ambito fiscale tra appaltatore e subappaltatore*, con riferimento al versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente inerenti al rapporto di subappalto.

Allo stesso tempo, **il committente non sarà più soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria da 5mila a 200mila euro**, in caso di pagamento del

corrispettivo (all'appaltatore) senza previamente verificare il regolare versamento delle ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente riguardanti l'intera filiera dell'appalto.

Fino all'entrata in vigore del decreto 175/2014, infatti, facendo riferimento al D.L. 69/2013, convertito in legge 98/2013 - G.U. 21/08/2013, **prima di effettuare qualunque pagamento** con riferimento a contratti di appalto/subappalto stipulati o rinnovati dal 12 agosto 2012, l'appaltatore doveva richiedere al subappaltatore l'asseverazione di un soggetto qualificato (o, in alternativa, l'autocertificazione) attestante che i versamenti delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente inerenti il subappalto, già scaduti a tale data, erano stati «correttamente eseguiti».

Al contempo, *il committente doveva comportarsi allo stesso modo nei confronti dell'appaltatore*, il quale doveva fornire anche la documentazione rilasciata da tutti i subappaltatori. In assenza dell'attestazione cartacea, ed **in caso d'irregolarità nel versamento delle ritenute** riferite alle prestazioni effettuate nell'ambito dell'appalto o dei vari subappalti, **l'appaltatore rispondeva in solido** verso l'Erario con il subappaltatore "infedele" nei limiti dell'ammontare del corrispettivo dovuto (**responsabilità solidale fiscale**), mentre il committente era passibile della sola sanzione da 5mila a 200mila euro (**responsabilità sanzionatoria**).

L'abrogazione di tale disposizione ha realizzato una notevole semplificazione in virtù della quale **committenti ed appaltatori non dovranno più preoccuparsi di richiedere le previste certificazioni di regolarità dei versamenti delle ritenute**. Infatti, le imprese appaltatrici e subappaltatrici, in caso di omesso o ritardato versamento delle ritenute per carenza di liquidità, non incassavano i corrispettivi dai committenti/appaltatori ed erano sempre più in difficoltà ad adempiere ai successivi obblighi tributari. Resta, però, in capo al committente **la responsabilità solidale come sostituto d'imposta** in caso emergano *situazioni di lavoro in nero* nella filiera dell'appalto. Il committente stesso potrà esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato inadempiente. **Il committente**, entro i due anni dalla cessazione del contratto di appalto, **è obbligato in solido, con l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori**, per i trattamenti retributivi – comprese le quote del TFR – i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto. Appare quindi opportuno, se non addirittura necessario, che i committenti e gli appaltatori e subappaltatori continuino a richiedere il DURC, al

fine di verificare la regolarità contributiva e retributiva ed evitare di rispondere in solido per i mancati versamenti.

In tema di responsabilità giuslavoristica a favore del committente gioca sempre il consolidato *principio del “beneficium excussionis”* che impone al creditore lavoratore di aggredire, per il soddisfacimento dei suoi crediti (retribuivi, contributivi, ecc.), in prima battuta il patrimonio del debitore principale (appaltatore o subappaltatore). Di conseguenza, l'azione esecutiva verrà esperita nei confronti del committente, solo se sia risultata infruttuosa nei confronti di appaltatori e subappaltatori inadempienti. Il committente, a sua volta, potrà esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato inadempiente. Si ricorda, inoltre, che il D.L. 69/2013 convertito in legge 98/2013, ha eliminato, sempre nell'ambito degli appalti privati, la responsabilità solidale per l'appaltatore in merito all'IVA versata dal subappaltatore così come del committente in merito all'IVA dell'appaltatore.

Addizionali Irpef

Il D.lgs razionalizza la normativa in materia di addizionale regionale e comunale all'Irpef. A tal fine, la data di riferimento per determinare il domicilio fiscale delle persone fisiche, contribuenti, sarà quella del 1° gennaio del periodo di imposta a cui si riferisce il tributo. Viene riformata ed uniformata, al 1° gennaio, la data di riferimento per individuare la potestà impositiva dei diversi Enti (Comuni e Regioni) in caso di variazioni di domicilio. Così facendo, viene eliminato definitivamente il doppio binario finora esistente tra addizionale Regionale (31 dicembre) e Comunale (1° gennaio). **Il tributo dovrà, quindi, essere pagato all'Ente nel cui territorio la persona fisica risiede all'inizio del periodo di imposta di riferimento (1° gennaio di ogni anno).**

Modello 730 precompilato

A partire dal 2015, in via sperimentale, per i redditi dell'anno di imposta 2014 di dipendenti e pensionati, l'Agenzia delle Entrate, dopo aver elaborato i dati in suo possesso in anagrafe tributaria (dichiarazione dell'anno precedente; versamenti effettuati), i dati relativi a mutui ed assicurazioni, in possesso di banche ed altri soggetti ed i dati contenuti nella nuova certificazione unica (CU al posto della CUD) rilasciata dai sostituti di imposta (entro il 7 marzo di ogni anno) con riferimento ai redditi o compensi erogati nell'anno di riferimento, renderà

disponibile **entro il 15 aprile** di ogni anno la dichiarazione dei redditi in versione precompilata.

Dal 2016 saranno incluse anche le spese mediche e sanitarie (reperite tramite i dati raccolti con la tessera sanitaria) che danno diritto alle detrazioni Irpef. Il contribuente, *entro il 7 luglio di ogni anno*, potrà accettare, modificare o integrare la dichiarazione da solo ovvero avvalendosi dell'aiuto di un intermediario abilitato (CAF, professionista abilitato): nel caso di accettazione, sarà esentato dai controlli, mentre in caso di modifiche e/o integrazioni, soltanto tramite Caf o professionisti, sarà soggetto ai controlli formali. Resta ferma la possibilità di presentare la dichiarazione dei redditi autonomamente compilata con le modalità ordinarie.

Ulteriori semplificazioni

1. **Pin unico:** si chiamerà SPID - sistema unico di identità digitale - e consentirà al cittadino l'accesso in sicurezza a tutti i siti web che erogano servizi online (Inps, Pubblica Amministrazione, Agenzia Entrate, unica tassa sulla casa, ecc.). Il programma dovrebbe rivoluzionare nei prossimi tre anni i rapporti tra cittadini e amministrazione riducendo le code e, in generale, i tempi per avere risposte e semplificando la vita alle persone. La prima fase partirà ad aprile 2015 con l'obiettivo di avere 10 milioni di utenti a dicembre 2017.
2. **Pagamenti elettronici:** cittadini e imprese devono poter effettuare pagamenti elettronici per multe, tributi, rette scolastiche, bollette ecc.. Si potrà fare con il codice Iuv (codice identificativo univoco del versamento). L'obiettivo è di realizzare il piano entro dicembre 2016. Con questo sistema si dovrebbe poter pagare anche la marca da bollo digitale.
3. **Tassa Unica sulla casa:** verrà introdotta un'unica tassa sulla casa "semplice da calcolare e da pagare" entro dicembre 2015.
4. **Certificazioni per persone disabili:** il verbale di disabilità sostituirà le diverse certificazioni ora richieste. Si punta a ridurre costi e tempi entro dicembre 2015. Il Governo punta anche a rendere possibile l'accesso **online ai referti sanitari (dicembre 2016) e alla prenotazione delle prestazioni sanitarie per telefono, online o in farmacia attraverso i cup (dicembre 2016).**
5. **Dichiarazione di successione online:** sarà possibile fare la dichiarazione di successione online inoltrando con lo stesso adempimento la domanda di voltura catastale e di trascrizione (la sperimentazione dovrebbe iniziare a dicembre 2015 per concludersi a dicembre 2017).

6. **Avvio attività di impresa:** primo pacchetto di interventi entro dicembre 2015. Sono previsti anche la semplificazione e il coordinamento dei controlli sulle imprese e la modulistica standardizzata per gli adempimenti ambientali. Le azioni di semplificazione nei confronti dell'impresa secondo il piano del Governo dovrebbero produrre a regime la riduzione dei costi burocratici di "almeno il 20%".
7. **Attestazione della prestazione energetica:** la Legge 9/2014 prevede che le compravendite e gli affitti conclusi senza allegare l'APE vengano puniti con una *multa da 3 mila a 18 mila euro* e non invece dichiarati nulli, come previsto inizialmente. Il pagamento della multa, inoltre, non fa venire meno l'obbligo di allegare l'attestato *entro quarantacinque giorni*. L'Agenzia delle Entrate provvederà a trasmettere al Ministero dello Sviluppo Economico le informazioni relative ai contratti registrati a decorrere dall'entrata in vigore della legge 21 febbraio 2014, n. 9.

QUOTE ASSOCIATIVE 2015

Con delibera del Consiglio Direttivo del 22/11/2014, sono state confermate, anche per il 2015, le seguenti quote associative:

Istituti: € 380,00

Economi: € 200,00

Consulenti: € 550,00

La quota associativa è **onnicomprensiva** di tutti i servizi resi dall'Associazione:

- Rivista "AGIDAE"
- Newsletter/Agidae Informazioni
- Assistenza contrattuale
- Assistenza sindacale
- Consulenza legale
- Consulenza fiscale
- Consulenza finanziaria
- Consulenza progetti formativi
- Consulenza busta paga e amm. personale
- Consulenza assicurativa
- Consulenza gestionale
- Consulenza sulla sicurezza
- Consulenza per prodotti/energia





Scaffale



L'ATTIVITA' FONDER NEL 2014

A CURA DI
DIANA MASSAROTTO
(Responsabile Area Comparti)



L'OFFERTA FORMATIVA

Nel 2014 l'offerta formativa Fonder è stata più articolata rispetto agli anni precedenti. Dal mese di marzo al 1° luglio 2014 sono usciti 4 bandi: il n° 1 riservato alle aziende neoaderenti, il n° 2 alle aziende in crisi, il n° 3 ai voucher aziendali, il n° 4 alla generalità delle aziende aderenti.

Le risorse messe a bando sono state complessivamente € 4.500.000, malgrado ancora una volta un decreto (cfr. DL 133/2014 il cosiddetto "Sblocca Italia") preveda per il Fondo un prelievo dallo 0,30 di circa € 900.000 (nel 2013 il taglio è stato di euro 1.844.953,58, cfr. DL 53/2013).

Fonder nel 2014 sostiene le proprie aziende aderenti ampliando il catalogo dell'offerta formativa e destinando almeno l'80% del gettito proveniente dallo 0,30 alla formazione dei lavoratori.

La grande novità dell'offerta formativa di quest'anno è l'introduzione dello **sportello**, in particolare di quello aziendale, strumento considerato più flessibile e idoneo alle esigenze formative delle aziende, come sottolineato nell'intesa tra le parti sociali costitutive del Fondo del marzo 2013. Ben quattro canali di finanziamento su 5 sono a sportello, come si evince nelle pagine seguenti.

Così come costituisce una novità il bando rivolto alle aziende "**neoaderenti**" (Avviso 1), strumento che vuole favorire il consolidamento e la crescita delle adesioni a Fonder.

Nel 2014 sono entrati in vigore i nuovi regolamenti relativi al regime di aiuti di Stato.

Di grande rilevanza il fatto che con il regime di aiuti alla formazione, a partire dal 1° luglio (entrata in vigore del regolamento), non è più possibile finanziare la formazione definita come obbligatoria dalla normativa nazionale, tra cui rientra quella dei lavoratori in materia di sicurezza.

La salute e sicurezza sul lavoro può essere finanziata solo se le aziende possono optare per il regime de minimis. Si evidenzia che questa tematica è molto richiesta dalle aziende neoaderenti (55%). Ad eccezione dell'Avviso 3 (i voucher aziendali), canale dove preferibilmente le aziende soddisfano questo fabbisogno (37%), la richiesta di formazione su salute e sicurezza si attesta intorno al 10% circa.

AVVISO 1/2014 (Nuovi aderenti)¹

RISORSE STANZIATE

€ 1.000.000,00

DATA DI PUBBLICAZIONE: 07/04/2014

DATA DI CHIUSURA: 31/12/2014

L'Avviso 1 si rivolge alle aziende che hanno aderito a Fonder a partire dal 1° gennaio 2014. Il finanziamento è **a sportello**, con la sola verifica di ammissibilità formale. I piani vengono valutati e ammessi al finanziamento in base all'ordine cronologico di presentazione al Fondo, fino a esaurimento delle risorse. E' obbligatorio che l'Accordo tra le parti sociali sia sempre sottoscritto e timbrato da tutte e tre le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil.

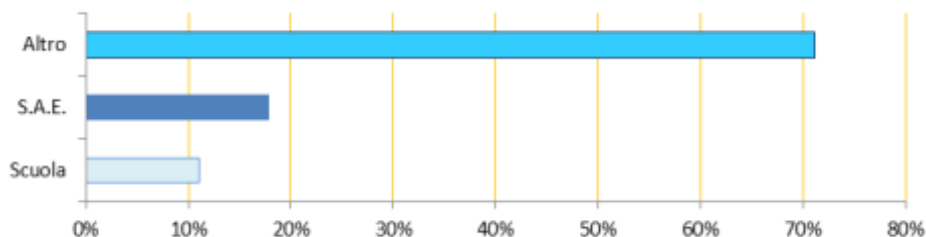
TAB. 1. PIANI PRESENTATI

	Piani	Progetti	Fin. Fonder	Enti ben.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	Tot. ore form.	Monte ore
Scuola	7	22	€ 100.261,00	48	531	216	657	6.211
S.A.E.	6	13	€ 46.775,00	10	322	155	351	4.232
Altro	19	53	€ 180.438,00	59	1.149	686	1.187	13.990
Totale	32	88	€ 327.474,00	117	2.002	1.057	2.195	24.433

TAB. 2. PIANI FINANZIATI

	Piani	Progetti	Fin. Fonder	Enti ben.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	Tot. ore form.	Monte ore
Scuola	4	11	€ 28.996,00	9	210	121	186	2.106
S.A.E.	6	13	€ 46.775,00	10	319	155	351	4.232
Altro	18	54	€ 185.943,00	55	1.198	690	1.237	14.182
Totale	28	78	€ 261.714,00	74	1.727	966	1.774	20.520

GRAFICO 1. RISORSE ASSEGNATE PER COMPARTO (VALORI IN %)



¹ I dati si riferiscono al quadro registrato il 30 novembre 2014.

GRAFICO 2. TIPOLOGIA PIANI FINANZIATI: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI IN %)

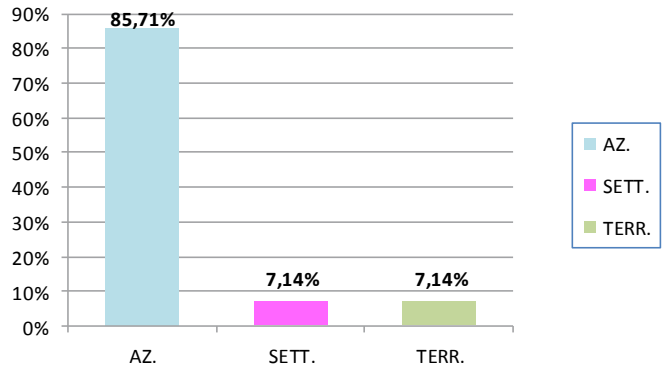
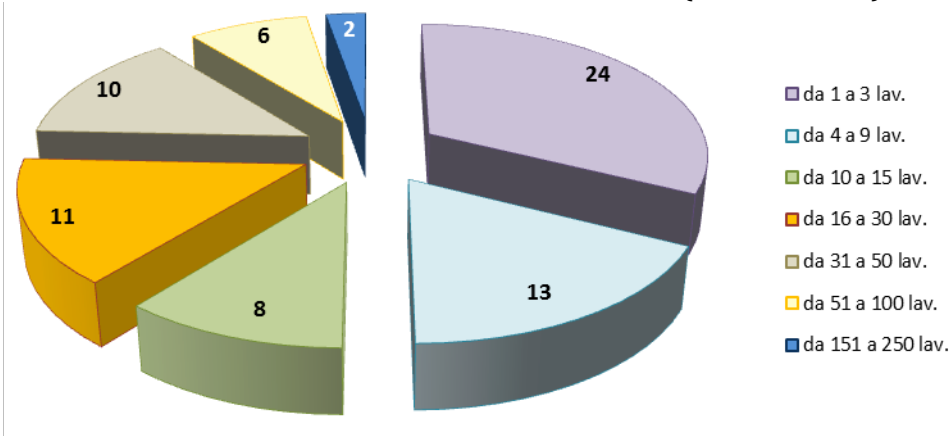
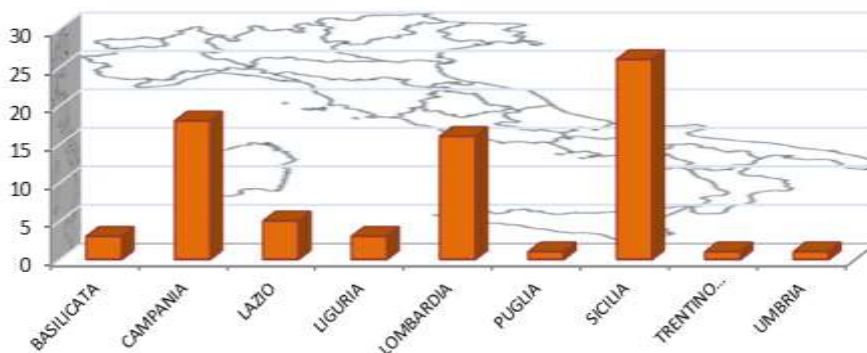
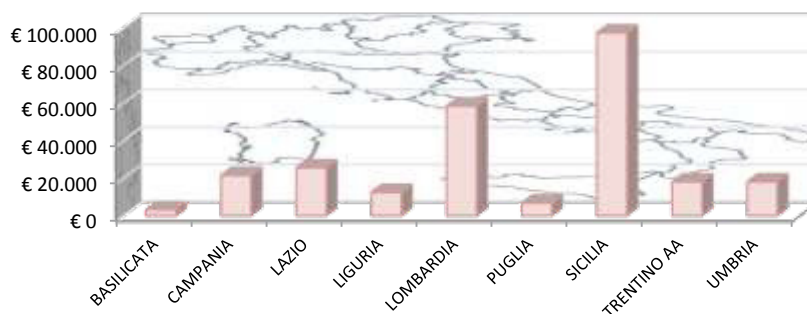
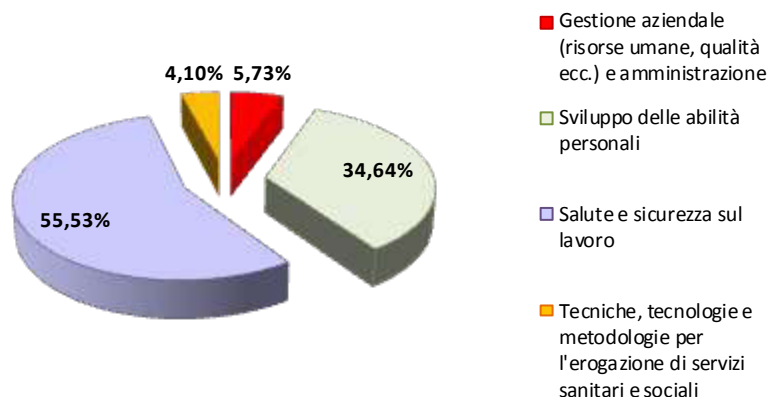


GRAFICO 3. DIMENSIONE ENTI BENEFICIARI: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)



TAB. 3. GEOGRAFIA DELLA FORMAZIONE: QUADRO COMPLESSIVO ENTI FINANZIATI (VALORI ASSOLUTI)

REGIONE	Enti beneficiari	Lavoratori dipendenti	Lavoratori in formazione	Finanziamento FONDER
BASILICATA	3	7	4	€ 3.200,00
CAMPANIA	18	92	47	€ 21.500,00
LAZIO	5	159	63	€ 25.600,00
LIGURIA	3	61	43	€ 12.480,00
LOMBARDIA	16	323	172	€ 58.491,00
PUGLIA	1	70	16	€ 6.760,00
SICILIA	26	530	343	€ 97.563,00
TRENTINO ALTO ADIGE	1	182	65	€ 18.050,00
UMBRIA	1	203	213	€ 18.070,00

GRAFICO 4. ENTI BENEFICIARI: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)**GRAFICO 5. FINANZIAMENTO FONDER: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)****GRAFICO 6. ORE DI FORMAZIONE PER TEMATICHE FORMATIVE: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI IN %)**

AVVISO 2/2014 (La crisi)²

RISORSE STANZIATE

€ 500.000,00

DATA DI PUBBLICAZIONE: 07/04/2014

DATA DI CHIUSURA: 31/12/2014

Per piani formativi rivolti a imprese/enti aderenti che versano in una condizione di difficoltà economica e occupazionale, che si manifesta con:

- contratti di solidarietà difensivi;
- lavoratori per i quali sia stata fatta domanda o stiano fruendo di ammortizzatori sociali anche in deroga.

Il finanziamento è a **sportello**, con la sola verifica di ammissibilità formale.

E' obbligatorio che l'Accordo tra le parti sociali sia sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil.

Necessità di accludere il documento che attesta la procedura di accesso agli ammortizzatori sociali.

Anche per il 2014 si conferma la scarsa partecipazione degli aderenti Fonder a questo canale di finanziamento riservato alle aziende che versano in stato di crisi.

Finora sono solo 4 i piani finanziati; si tratta di aziendali riservati a istituti del comparto Scuola, per un importo di finanziamento pari a € 85.656,00.

Tra i 23 progetti finanziati, 18 affrontano tematiche relative allo sviluppo delle abilità personali dei lavoratori che vanno dall'uso della Lim ai progetti sulla DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento); sono invece solo 3 i progetti sulla sicurezza obbligatoria. Complessivamente i lavoratori in formazione sono 233 per un totale di 536 ore di formazione. Gli enti beneficiari sono Congregazioni religiose di dimensione medio-grandi, e i progetti coinvolgono istituti ubicati in Lombardia, Liguria, Veneto, Toscana, Lazio e Puglia. Si sottolinea che ad oggi risulta ancora inutilizzato circa l'80% delle risorse stanziare per quest'Avviso.

TAB. 4. PIANI PRESENTATI

	Piani	Progetti	Fin. Fonder	Enti ben.	Tot. lav.	Lav. in form.	Ore form.	Monte ore
SCUOLA	5	23	€ 95.896,00	5	1.159	283	600	7.774

TAB. 5. PIANI FINANZIATI

	Piani	Progetti	Fin. Fonder	Enti ben.	Tot. lav.	Lav. in form.	Ore form.	Monte ore
SCUOLA	4	21	€ 85.656,00	4	1.099	233	536	6.174

AVVISO 3/2014 (I voucher)³

RISORSE STANZIATE

€ 1.000.000,00

DATA DI PUBBLICAZIONE: 14/03/2014

DATA DI CHIUSURA: 31/12/2014

² I dati si riferiscono al quadro registrato il 30 novembre 2014.

³ I dati si riferiscono al quadro registrato il 2 dicembre 2014.

L'Avviso 3 è rivolto alle aziende che intendono formare i propri lavoratori con percorsi formativi individuali.

Il finanziamento è **a sportello mensile**, con la sola verifica di ammissibilità formale. Per l'Accordo tra le parti sociali è prevista la procedura del SILENZIO/ASSENSO per tutte e tre le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil.

TAB. 6. STATO DELLE RICHIESTE

Stato richieste voucher	Numero richieste	Numero voucher	Fin. Fonder
PRESENTATE	691	5.198	€ 1.026.590,00
NON AMMESSE	56	593	€ 78.078,74
FINANZIATE	581	4.099	€ 879.918,73

TAB. 7. VOUCHER FINANZIATI: QUADRO COMPLESSIVO E PER COMPARTO (VALORI ASSOLUTI)

	SCUOLA	SAE	ALTRO	TOTALE
N° voucher	2.601	846	652	4.099
Ore formazione	36.198	12.183	8.895	57.276
Fin. Fonder approvato	€ 549.990,18	€ 195.265,09	€ 134.663,46	€ 879.918,73

GRAFICO 7. RIPARTIZIONE VOUCHER PER COMPARTO (VALORI IN %)

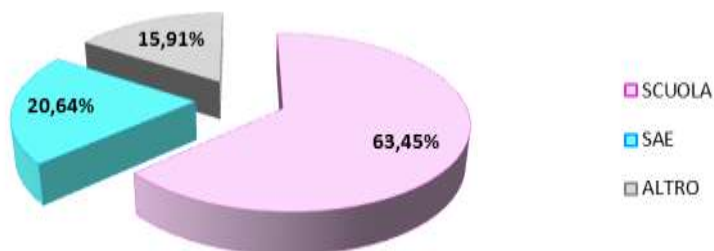
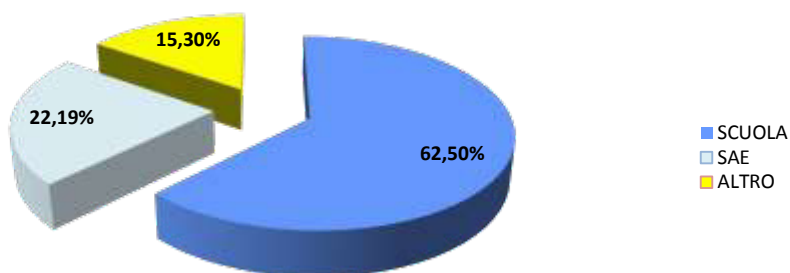


GRAFICO 8. RIPARTIZIONE FIN. FONDER PER COMPARTO (VALORI IN %)



TAB. 8. VOUCHER FUORI L'AZIENDA (VALORI ASSOLUTI)

FUORI AZIENDA	SCUOLA	SAE	ALTRO	TOTALE
N° voucher	1.312	513	252	2.077
Ore formazione	22.026	7.992	4.190	34.208
Fin. FONDER	€ 342.480,09	€ 143.735,46	€ 70.318,56	€ 556.534,11

TAB. 9. VOUCHER DENTRO AZIENDA (VALORI ASSOLUTI)

DENTRO AZIENDA	SCUOLA	SAE	ALTRO	TOTALE
N° voucher	1.289	333	400	2.022
Ore formazione	14.172	4.191	4.705	23.068
Fin. FONDER	€ 207.510,09	€ 51.529,63	€ 51.529,63	€ 323.384,62

GRAFICO 9. FINANZIAMENTO FONDER PER TIPOLOGIA VOUCHER (VALORI IN %)

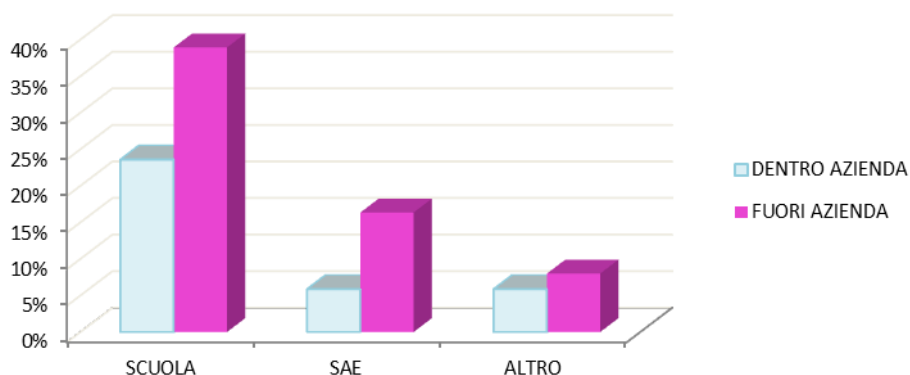
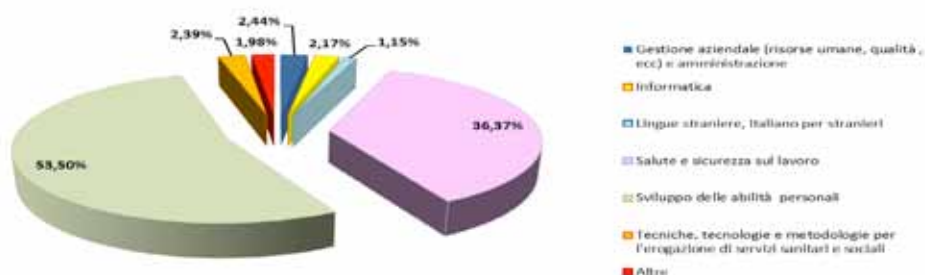
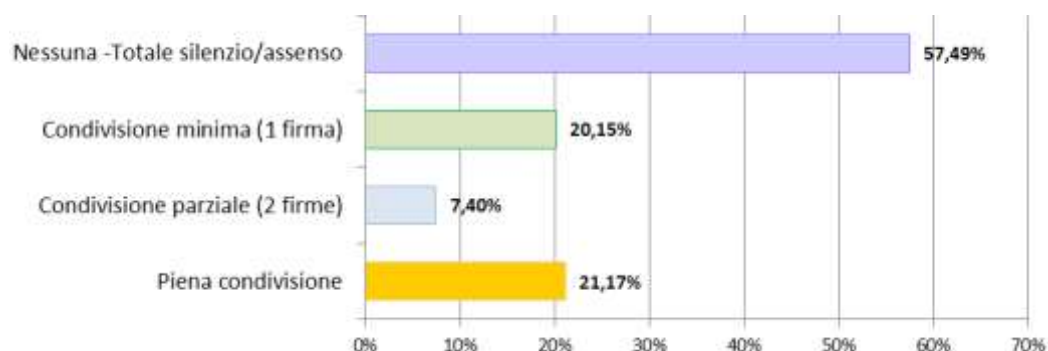


GRAFICO 10. ORE DI FORMAZIONE PER TEMATICHE FORMATIVE: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI IN %)



TAB. 10. TEMATICHE FORMATIVE: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)

TEMATICHE FORMATIVE	N° voucher	Ore formazione	Fin. FONDER
Conoscenza del contesto lavorativo	18	382	€ 7.140,00
Contabilità, finanza	3	120	€ 1.400,00
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc.) e amministrazione	100	2.854	€ 45.700,00
Informatica	89	1.184	€ 16.756,52
Lingue straniere, italiano per stranieri	47	1.186	€ 20.498,00
Salute e sicurezza sul lavoro	1.491	15.255	€ 206.274,96
Sviluppo delle abilità personali	2.193	33.938	€ 540.422,88
Tecniche e tecnologie di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca	1	9	€ 116,47
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	19	310	€ 3.200,00
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	98	1.578	€ 30.209,90
Vendita, marketing	40	460	€ 8.200,00

GRAFICO 11. CONDIVISIONE DELLE RICHIESTE VOUCHER DA PARTE DELLE OO.SS. (VALORI IN %)

TAB. 11. CONTRATTO APPLICATO AI LAVORATORI: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)

	N° LAV.
ABBIGLIAMENTO/TESSILE - ARTIGIANATO	5
AGIDAE - Istituzioni socio-sanitarie-assistenziali-educative	236
ALBERGHI E TURISMO	90
ALTRI CONTRATTI NON CONTEMPLATI IN ELENCO	185
ARIS - Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari	84
AUTOTRASPORTI CONFETRA	28
BARBIERI, PARRUCCHIERI E ACCONCIATORI	4
CASE DI CURA PRIVATE - PERSONALE NON MEDICO	87
COMMERCIO	36
COMMERCIO - TERZIARIO	44
CONTRATTO AZIENDALE	8
COOPERATIVE SOCIALI	97
EDILIZIA	65
EMITTENTI RADIOTELEVISIVE PRIVATE	3
ESTETISTI	1
LAPIDEI - ARTIGIANATO	1
LEGNO E ARREDAMENTO - ARTIGIANATO	1
METALMECCANICA - GENERICO	33
METALMECCANICA - INDUSTRIA	25
METALMECCANICA - PICCOLA INDUSTRIA	10
NESSUN CONTRATTO NAZIONALE	37
NETTEZZA URBANA - AZIENDE MUNICIPALIZZATE	13
PARRUCCHIERI	7
PUBBLICO IMPIEGO (ENTI LOCALI)	9
SCUOLA - AGIDAE E FISM	2.557
SCUOLE MATERNE PRIVATE - ANINSEI	41
SCUOLE PRIVATE LAICHE - ANINSEI	103
SERVIZI	1
STUDI PROFESSIONALI	3
TRASPORTI	92
UNEBA - Unione Nazionale Istituzioni e iniziative di assistenza sociale	191
VETRO - INDUSTRIA	2

AVVISO 4/2014 (Avviso generale)

L'Avviso prevede due canali di finanziamento:

1) Piani aziendali a sportello, con la sola verifica di conformità formale, ammessi al finanziamento in base all'ordine cronologico di presentazione a Fonder.

Accordo parti sociali: è obbligatorio che l'Accordo sia sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil.

Importo stanziato € 600.000. Il canale si è chiuso l'8 ottobre per esaurimento delle risorse.

2) Piani settoriali/territoriali, con verifica di conformità formale e la valutazione di merito. Accordo parti sociali: deve essere sottoscritto da almeno una organizzazione sindacale tra Cgil, Cisl e Uil; per le altre ci si può avvalere del silenzio/assenso. Questa linea si è chiusa il 30 settembre. Il 17 novembre il CdA ha approvato le graduatorie finanziando solo i piani che rientrano nel budget d'Avviso. I piani promossi ma esclusi

perché fuori budget potranno essere finanziati se alla chiusura degli altri avvisi (31 dicembre) rimarranno delle risorse libere. **Importo stanziato € 900.000.**

PIANI AZIENDALI A SPORTELLO

TAB. 12. PIANI PRESENTATI E FINANZIATI

	Piani	Progetti	Fin. Fonder	Enti ben.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	Tot. ore form.	Monte ore
Scuola	31	121	€ 262.497,78	31	2.923	1.832	1.705	26.388
S.A.E.	22	140	€ 313.529,76	22	5.009	2.218	2.026	30.954
Altro	4	11	€ 33.110	4	308	94	244	2.176
Totale	57	272	€ 609.137,54	57	8.240	4.144	3.975	59.518

GRAFICO 12. RISORSE ASSEGNATE PER COMPARTO (VALORI IN %)

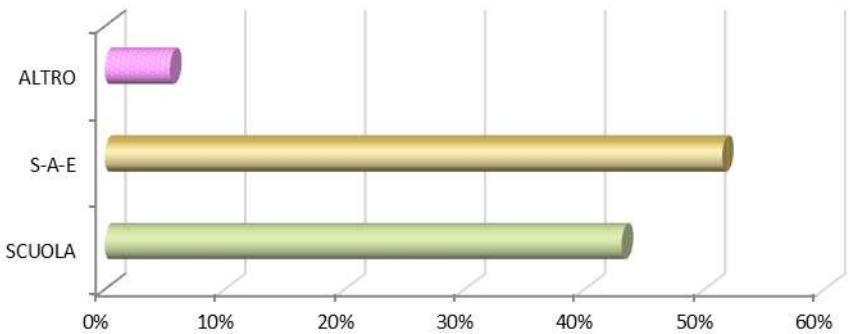
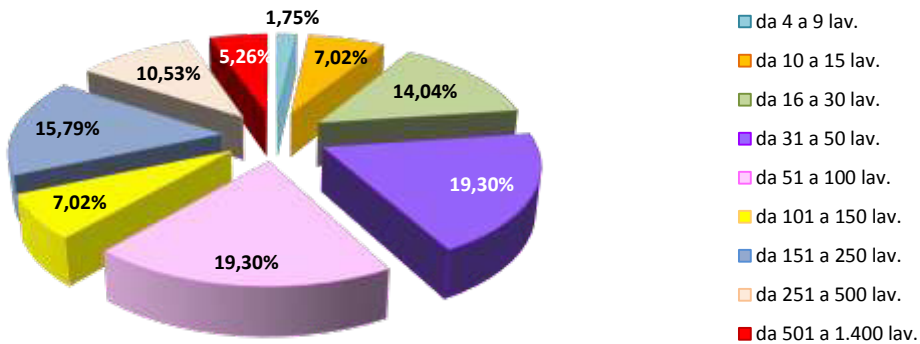


GRAFICO 13. QUADRO COMPLESSIVO DIMENSIONE ENTI BENEFICIARI (VALORI %)



TAB. 13. CLASSE DIMENSIONALE DEGLI ENTI BENEFICIARI (VALORI ASSOLUTI)

Classe dimensionale	N° E.b.	Lav. in form.	Ore	Monte ore	Fin. Fonder
da 4 a 9 lav.	1	8	10	80	€ 1.600,00
da 10 a 15 lav.	4	49	94	938	€ 11.520,00
da 16 a 30 lav.	8	114	188	2.170	€ 29.875,00
da 31 a 50 lav.	11	354	416	5.544	€ 63.757,78
da 51 a 100 lav.	11	740	590	9.122	€ 92.080,00
da 101 a 150 lav.	4	243	235	4.761	€ 40.080,00
da 151 a 250 lav.	9	970	1.102	15.095	€ 155.920,00
da 251 a 500 lav.	6	1.127	812	13.724	€ 130.472,40
da 501 a 1.400 lav.	3	539	528	8.084	€ 83.832,36

TAB. 14. GEOGRAFIA DELLA FORMAZIONE. QUADRO COMPLESSIVO ENTI FINANZIATI (VALORI ASSOLUTI)

REGIONE	N° ENTI BEN.	TOT. LAV	LAV. IN FORM.	FIN. FONDER
ABRUZZO	1	47	60	€ 6.392,78
EMILIA ROMAGNA	6	358	210	€ 37.120,00
LAZIO	8	1.786	922	€ 146.857,40
LIGURIA	3	1.211	300	€ 61.939,96
LOMBARDIA	21	3.030	1.474	€ 189.292,40
MARCHE	1	99	20	€ 10.530,00
PIEMONTE	3	218	182	€ 25.320,00
PUGLIA	2	113	67	€ 14.280,00
SICILIA	1	52	30	€ 10.530,00
TOSCANA	1	24	8	€ 4.275,00
UMBRIA	1	57	80	€ 8.000,00
VENETO	8	1.062	726	€ 75.220,00

GRAFICO 14. ENTI BENEFICIARI: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)

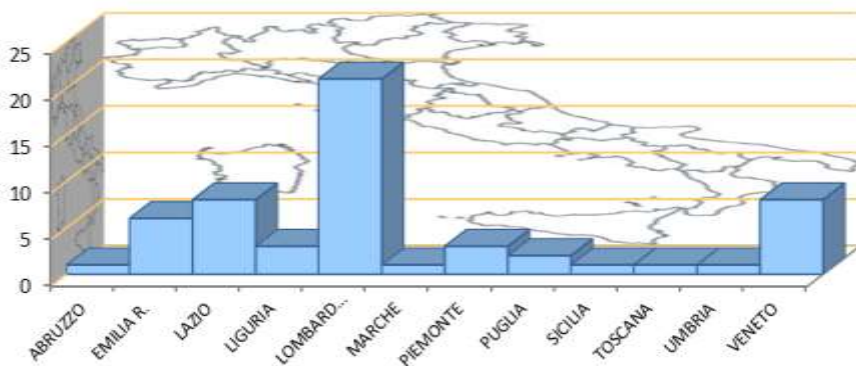


GRAFICO 15. FINANZIAMENTO FONDER: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)

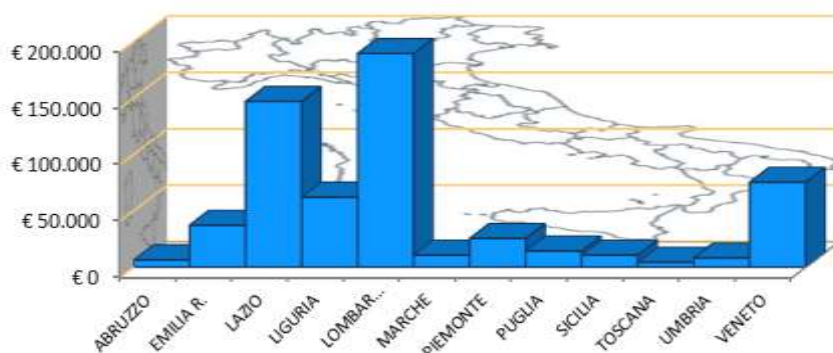
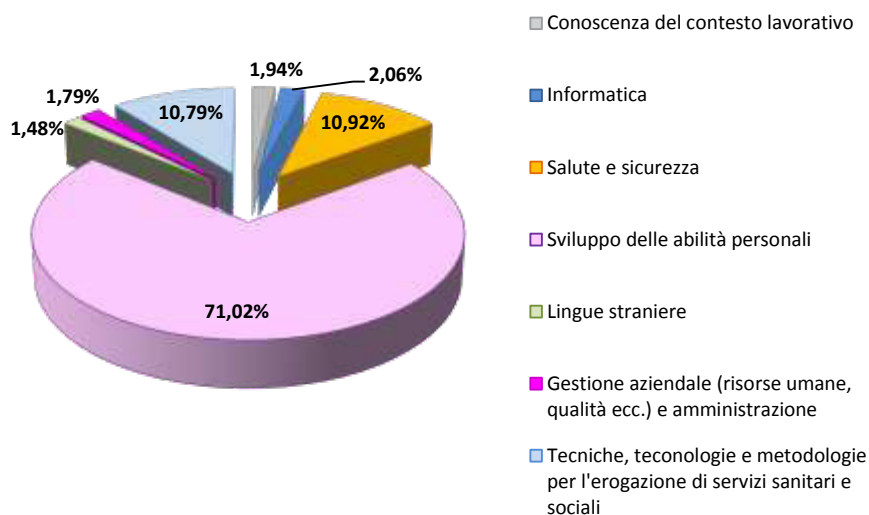


GRAFICO 16. ORE FORMAZIONE TEMATICHE FORMATIVE QUADRO COMPLESSIVO (VALORI IN %)



PIANI SETTORIALI/TERRITORIALI

TAB.15. PIANI PRESENTATI

	Piani	Progetti	Fin. Fonder	Enti ben.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	Tot. ore form.	Monte ore
Scuola	22	322	€ 955.683,66	700	29.575	5.033	5.896	97.362
S.A.E.	9	134	€ 329.736,00	76	5.695	1.756	2.080	32.040
Altro	6	41	€ 193.272,00	65	2.218	497	1.231	14.128
Totale	37	487	€ 1.478.690,66	841	37.488	7.286	9.207	143.530

TAB. 16. PIANI FINANZIATI

	Piani	Progetti	Fin. Fonder	Enti ben.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	Ore form.	Monte ore
Scuola	12	169	€ 511.816,00	320	16.709	2.678	3.171	51.420
S.A.E.	8	106	€ 275.336,00	71	5.157	1.473	1.740	28.422
Altro	5	33	€ 133.292,00	38	1.786	420	856	10.478
Totale	25	320	€ 920.444,00	429	23.652	4.571	5.767	90.320

GRAFICO 17. CONDIVISIONE DEI PIANI FORMATIVI DA PARTE DELLE OO.SS. (VALORI IN %)

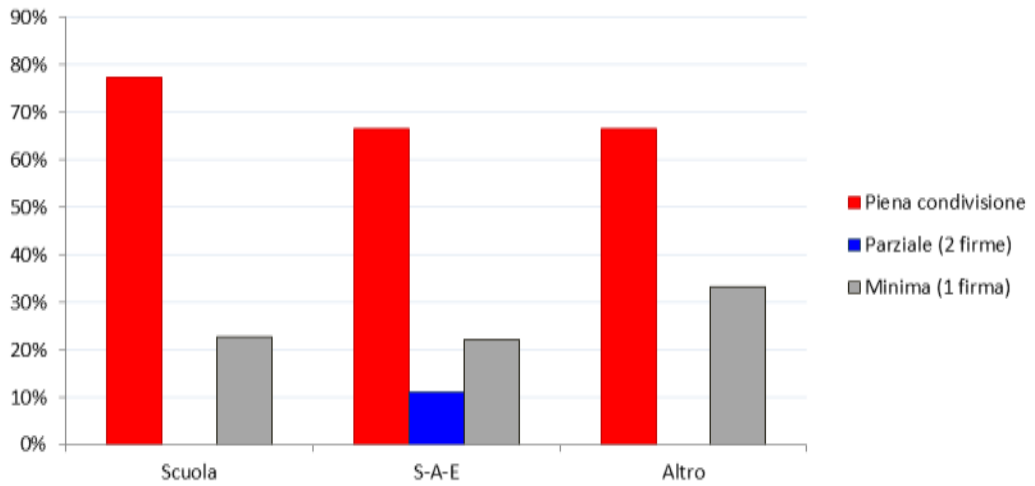
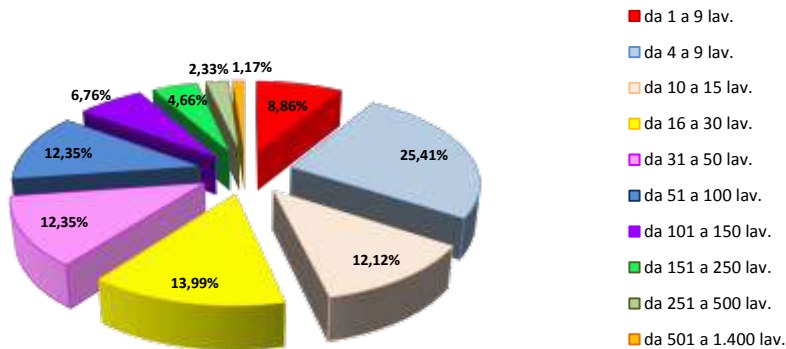


GRAFICO 18. DIMENSIONE ENTI BENEFICIARI: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI %)



TAB. 17. CLASSE DIMENSIONALE DEGLI ENTI BENEFICIARI: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)

Classe dimensionale	N° E.b.	Lav. in form.	Ore	Monte ore	Fin. Fonder
da 1 a 9 lav.	38	71	1.521	1.991	€ 22.813,50
da 4 a 9 lav.	109	1.365	3.732	7.710	€ 69.966,34
da 10 a 15 lav.	52	301	1.991	6.105	€ 53.843,01
da 16 a 30 lav.	60	580	2.668	11.085	€ 103.651,38
da 31 a 50 lav.	53	829	2.160	17.107	€ 164.723,66
da 51 a 100 lav.	53	980	2.317	18.031	€ 182.303,31
da 101 a 150 lav.	29	524	1.701	10.449	€ 121.457,34
da 151 a 250 lav.	20	531	1.039	8.901	€ 107.114,99
da 251 a 500 lav.	10	259	643	7.111	€ 71.568,84
da 501 a 1.400 lav.	5	131	234	1.830	€ 23.001,63

TAB. 18. GEOGRAFIA DELLA FORMAZIONE: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)

REGIONE	N° ENTI BEN.	TOT. LAV.	LAV. IN FORM.	FIN. FONDER
ABRUZZO	4	32	26	€ 6.305,88
BASILICATA	2	25	25	€ 5.619,00
CALABRIA	3	149	90	€ 11.953,00
CAMPANIA	24	862	387	€ 115.757,56
EMILIA ROMAGNA	27	857	171	€ 23.136,19
FRIULI VENEZIA GIULIA	25	381	70	€ 25.920,00
LAZIO	72	6677	726	€ 157.204,03
LIGURIA	18	774	240	€ 46.397,31
LOMBARDIA	37	2852	589	€ 84.173,38
MARCHE	14	45	38	€ 13.740,00
PIEMONTE	129	3471	711	€ 120.218,66
PUGLIA	7	130	69	€ 13.096,78
SARDEGNA	4	219	24	€ 8.941,49
SICILIA	27	788	201	€ 64.448,01
TOSCANA	2	256	16	€ 3.008,00
TRENTINO ALTO ADIGE	1	77	1	€ 320,00
UMBRIA	23	1306	524	€ 100.997,82
VENETO	29	4751	663	€ 119.206,89

GRAFICI 19 E 20. ENTI BENEFICIARI E FINANZIAMENTO FONDER (VALORI ASSOLUTI)

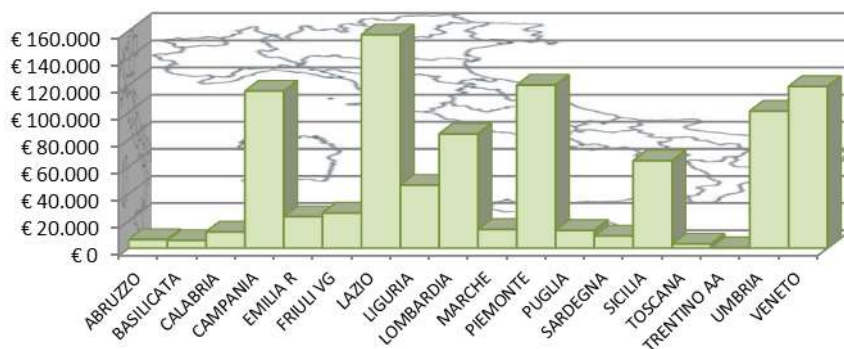
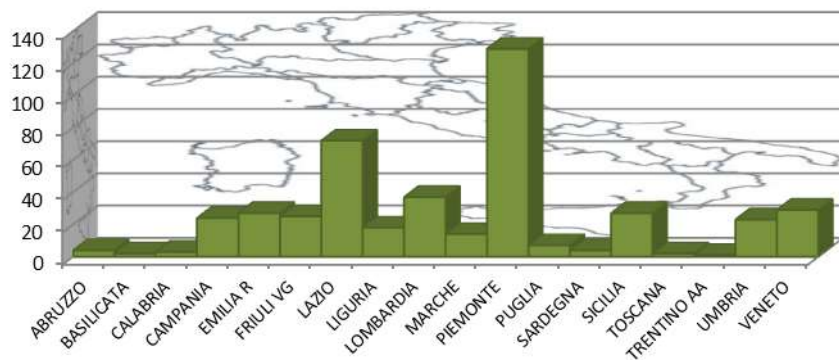
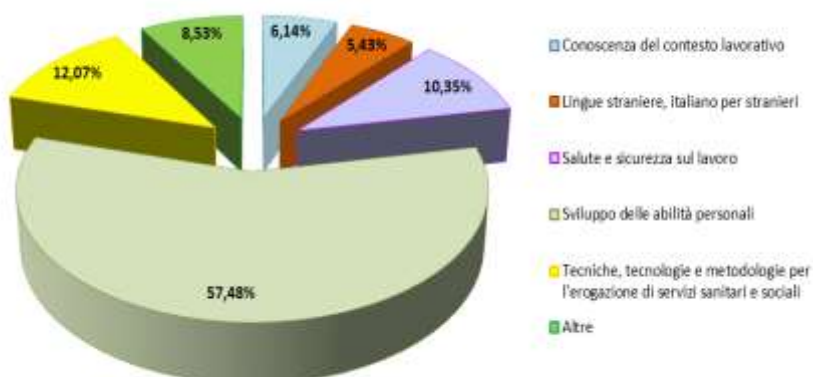


GRAFICO 21. ORE FORMAZIONE TEMATICHE FORMATIVE: QUADRO COMPLESSIVO



Ida Bonifati



I contratti di solidarietà difensivi dopo gli ultimi chiarimenti ministeriali

Dopo 10 anni dalla emanazione della circolare n. 20 del 25 maggio 2004 che aveva disciplinato in modo organico i contratti di solidarietà difensivi di tipo B, per le aziende non rientranti nel campo di applicazione della CIGS (art. 5, co. 5, legge n. 236/1993), il Ministero del Lavoro ha emanato la circolare n. 28 del 14 novembre 2014.

Di seguito un prospetto di sintesi delle principali caratteristiche e delle modalità procedurali per accedere al beneficio contributivo di legge, secondo la citata circolare.

Campo di applicazione

I contratti di solidarietà difensivi di tipo B sono applicabili alle aziende non rientranti nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Straordinaria al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o per evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

La circolare n. 28/2014 individua le imprese che possono stipulare contratti di solidarietà ex art. 5, co. 5 e 8, L. 236/1993 e beneficiare del relativo contributo a carico del Fondo Sociale per l'Occupazione e la formazione:

1. imprese con oltre 15 dipendenti che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 L. n. 223/91;
2. imprese con meno di 15 dipendenti che stipulano contratti di solidarietà al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per g.m.o. (art. 7-ter, co. 9, lett. d, L. 33/2009).

Sono accordi stipulati tra l'Azienda e le rappresentanze sindacali, aventi ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendali e quindi evitare la riduzione di personale. Fungono da "ammortizzatore sociale", la cui utilità consiste nel far ricadere sul gruppo di lavoratori occupati dall'Azienda (e non sui singoli) le conseguenze dell'eccedenza di personale dovute alla crisi. Il rimedio alternativo al licenziamento consta nella riduzione dell'orario di lavoro del gruppo dei dipendenti che viene compensato, a livello economico, attraverso contributo integrativo erogato dall'INPS.

Cosa sono

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato e a termine), già in essere alla data di apertura della procedura di mobilità, con esclusione di dirigenti.

Lavoratori con contratto a termine o con contratto di inserimento e apprendisti, in ogni caso, non oltre il termine di scadenza del contratto e purché il contratto di solidarietà non

impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi.

I lavoratori interessati alla solidarietà devono avere almeno 90 gg. di anzianità che possono essere computati anche in sommatoria, qualora vi sia stato un cambio di appalto o la cessione di azienda o di ramo di essa.

Contributo integrativo

E' prevista l'erogazione di un contributo trimestrale, a carico dell'INPS, pari al 50% della retribuzione non corrisposta, del quale il 25% a favore del datore di lavoro e il 25% a beneficio del lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione per le ore lavorate. Il contributo è calcolato sulla retribuzione lorda globale relativa ai 12 mesi precedenti il periodo interessato alla riduzione dell'orario di lavoro (defalcata dall'eventuale lavoro straordinario). Il TFR non rientra nella retribuzione utile per il calcolo del contributo integrativo. La quota del lavoratore è esclusa dalla base imponibile contributiva e, ai fini pensionistici, è riconosciuta la contribuzione figurativa sull'intera retribuzione di riferimento.

DURATA DEL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

Durata minima: 12 mesi

Durata massima: 24 mesi

Proroghe: ulteriori 24 mesi

Limite massimo: 36 mesi nell'arco di un quinquennio

Procedura

L'istanza dell'impresa richiedente, da produrre in bollo accompagnata da due copie della medesima, deve essere indirizzata alla D.T.L. competente per territorio.

All'istanza devono essere allegati:

- a) l'accordo sindacale;*
- b) la scheda informativa contenente i dati strutturali dell'impresa;*
- c) il dettaglio dell'orario ordinario e dell'orario ridotto con riferimento al periodo di applicazione del regime di solidarietà;*
- d) l'elenco nominativo del personale interessato alla riduzione, sottoscritto dal Responsabile dell'Azienda, con la specificazione, per ciascun lavoratore, delle informazioni richieste.*

Qualora il contratto di solidarietà interessi più unità produttive o più imprese del medesimo Gruppo aziendale, i dati sopraindicati devono essere esplicitati per ciascuna delle unità produttive.

L'istanza dell'impresa richiedente il contributo di solidarietà deve essere presentata alla D.T.L. competente per territorio.

La D.T.L., ricevuta la domanda, verifica l'esistenza dei presupposti di legge ed in particolare:

- *che l'impresa richiedente il contributo abbia i requisiti previsti dall'art. 5, commi 5 e segg. della legge n. 236/1993;*
- *l'autenticità del contratto di solidarietà e degli altri documenti richiesti;*
- *che il contratto di solidarietà sia intervenuto nell'ambito della procedura di mobilità di cui all'art. 24 della Legge n. 223/1991.*

Conclusa la verifica, la D.T.L. trasmette l'istanza, corredata dai relativi allegati, alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali del Ministero del lavoro. L'ammissione al contributo di solidarietà viene disposta con decreto direttoriale.

L'importo finanziario indicato nel decreto, determinato sulla base dei dati forniti in via preventiva dall'impresa, comprende la quota spettante all'impresa e ai lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro. Il decreto direttoriale di concessione del contributo di solidarietà viene trasmesso alla D.P.L. e all'INPS territorialmente competenti.

Nota: Tutte le attività in carico al datore di lavoro possono essere svolte attraverso l'assistenza di Agidae Opera. In particolare, i servizi di:

- ✓ consulenza e supporto all'Istituto associato Agidae per la predisposizione della documentazione necessaria alla presentazione dell'istanza alla D.T.L. competente;
- ✓ cura degli adempimenti richiesti successivamente alla presentazione dell'istanza.

Pubblichiamo, di seguito, il testo integrale della circolare ministeriale n. 28 del 14/11/2014, recante indicazioni sulla procedura di erogazione del contributo di solidarietà.



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione

Il Direttore Generale

CIRCOLARE N. 28 del 14/11/2014

OGGETTO: Precisazioni e indicazioni operative sulla procedura di concessione ed erogazione del contributo di solidarietà - Art. 5, commi 5 e 8, del decreto legge n. 148/1993, convertito con modificazioni, dalla legge n. 236/1993 e successive modifiche e integrazioni.

La presente circolare annulla e sostituisce la precedente n. 26 del 7/11/2014.

Con essa si intendono fornire le opportune indicazioni, rispetto a quanto già previsto dalla circolare n. 20/2004, che integralmente viene richiamata, in ordine alla procedura in oggetto. Ciò al fine di assicurare una corretta ed uniforme utilizzazione del suddetto ammortizzatore sociale, conformemente ai criteri di trasparenza ed efficacia dell'azione amministrativa.

L'art. 5, comma 5, del decreto-legge n. 148/1993, convertito con modificazioni, dalla legge n. 236/1993 - così come successivamente modificato dal comma 14 dell'art. 19, decreto-legge n. 185/2008, modificato dall'art. 7-ter, comma 9, lettera d), della legge n. 33/2009, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge n. 5/2009 - recante misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi, prevede che, alle imprese - individuate nei successivi punti dall'1 al 4 - non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 1 del decreto-legge n. 726/1984 - convertito, con modificazioni, dalla legge n. 863/1984 - "al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale, nel corso della procedura di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo", le quali stipulino contratti di

solidarietà, venga corrisposto, per un periodo massimo di due anni, un contributo pari alla metà del monte ore retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario.

Il successivo comma 7 - art. 5, legge 236/1993 - prevede che *“le disposizioni di cui al comma 5 si applichino anche a tutte le imprese alberghiere, nonché alle aziende termali pubbliche e private operanti nelle località termali che presentano gravi crisi occupazionali”*.

Il comma 8 - art. 5, legge 236/1993 - infine stabilisce che *“le disposizioni di cui al comma 5 trovano applicazione anche per le imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, anche ove occupino meno di 16 dipendenti, a condizione che i lavoratori con orario ridotto da esse dipendenti, percepiscano, a carico di fondi bilaterali istituiti da contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, una prestazione di entità non inferiore alla metà della quota del contributo pubblico destinata ai lavoratori”*.

Conseguentemente, possono stipulare contratti di solidarietà ex art. 5, commi 5 e 8, legge 236/1993, e beneficiare del relativo contributo a carico del Fondo Sociale per l'Occupazione e la Formazione:

- 1) **le imprese con oltre 15 dipendenti**, che non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 1 del decreto-legge n. 726/1984 - convertito con modificazioni dalla legge n. 863/1984 - e che abbiano avviato la procedura di mobilità di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991 ove ne ricorrano i presupposti, o, qualora non ricorrano, che intendano procedere a licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo;
- 2) **le imprese non superiori ai 15 dipendenti, ma con almeno due dipendenti**, che non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 1, decreto-legge n. 726/1984, convertito con modificazioni dalla legge n. 863/1984;
- 3) **le imprese alberghiere nonché le aziende termali** pubbliche e private operanti nelle località termali, **con almeno due dipendenti**, che presentino gravi crisi occupazionali. Resta fermo l'obbligo, per le imprese alberghiere e per le aziende termali private con più di 15 dipendenti, di avviare la procedura di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991, ove ne ricorrano i presupposti;
- 4) **le imprese artigiane, con almeno due dipendenti**, a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano il compenso previsto a carico dei fondi bilaterali. Resta

fermo l'obbligo per le imprese artigiane che occupano più di 15 dipendenti di avviare la procedura di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991, ove ne ricorrano i presupposti.

Durante le ore di astensione dal lavoro per l'applicazione del regime di solidarietà è possibile che i lavoratori svolgano attività formativa, purché, in relazione alla stessa, si verifichino le seguenti condizioni, che devono tutte sussistere cumulativamente:

1. necessità di adibire il lavoratore, nell'ambito dei processi di riorganizzazione o ristrutturazione, a compiti o mansioni differenti da quelli cui era adibito o, se adibito ai medesimi compiti, sia previsto l'utilizzo di nuove apparecchiature;
2. esistenza di un progetto formativo che preveda una coerente combinazione tra aspetti teorici ed aspetti pratici legati alle nuove mansioni o all'utilizzo di nuove apparecchiature;
3. presenza, nel momento di formazione, di un tutor (lavoratore già esperto nei nuovi compiti o mansioni o nell'utilizzo di nuove tecnologie), un istruttore o altra figura analoga.

PROCEDURA DI CONCESSIONE DEL CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA'

L'ACCORDO SINDACALE

In analogia con quanto previsto per i trattamenti di integrazione salariale, sia nella normativa generale che in quella in deroga (art. 8, comma 3, del decreto legge n. 86/1988, convertito in legge n. 160/1988), anche i dipendenti interessati al contratto di solidarietà devono avere un'anzianità aziendale non inferiore a 90 giorni alla data dell'inizio del regime di solidarietà. Sarà cura delle Direzioni Territoriali del Lavoro - d'ora in poi D.T.L. - verificare tale anzianità e l'ingresso nel regime di solidarietà alla maturazione del novantunesimo giorno.

Tuttavia l'anzianità aziendale può essere valutata con riferimento all'impresa cedente in caso di trasferimento di azienda di cui all'art. 2112 del codice civile, cumulando, cioè, i periodi prestati alle dipendenze delle due diverse imprese. Il medesimo criterio si applica anche in caso di successione di appalti (cfr. circolare INPS n. 30/2012).

Anche ai lavoratori assunti con contratto a termine, con contratto di inserimento e agli apprendisti si può applicare il regime di solidarietà e corrispondere il relativo

contributo per tutta la durata del regime di solidarietà. In ogni caso, non oltre il termine di scadenza del rapporto di lavoro (a termine, di inserimento o di apprendistato) e purché la riduzione di orario concordata non impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi, ove previsti dalla fattispecie contrattuale applicata.

Se il regime di solidarietà coinvolge lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, l'allegato 6 all'istanza aziendale deve contenere la richiesta del contributo, a favore di questi ultimi, fino alla scadenza del contratto di lavoro, benché anteriore alla scadenza del regime di solidarietà.

Relativamente alle imprese artigiane si ritiene utile specificare che il contributo può essere erogato a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano, a carico di fondi bilaterali istituiti da contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, una prestazione di entità non inferiore alla metà della quota del contributo pubblico destinata ai lavoratori.

Il contratto di solidarietà, stipulato con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite ai sensi dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori e/o con le rappresentanze sindacali unitarie (RSU), può riguardare tutta l'Organizzazione produttiva dell'impresa o le singole unità nonché tutte le categorie e qualifiche dei lavoratori o soltanto parte di esse, ed è efficace nei confronti di tutti i lavoratori che rientrano nell'ambito della sua applicazione, senza necessità di specifica approvazione da parte dei singoli interessati alla contrazione dell'orario di lavoro.

Dopo l'utilizzo continuativo della solidarietà per 24 mesi, l'interruzione necessaria (cfr. circolare 20/2004) non dovrà essere inferiore ad un mese.

Dopo l'utilizzo della solidarietà per i primi di due anni (con accordo sindacale funzionalmente collegato al precedente) e dopo l'interruzione di cui sopra, l'eventuale prosecuzione di altri dodici mesi (nel quinquennio) dovrà essere preceduta, per le imprese con oltre 15 dipendenti, dalla riapertura delle procedure di mobilità di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991. Per tutte sarà comunque necessario ripresentare una nuova domanda con il relativo verbale di accordo sindacale, che contempli anche la necessità dell'esubero.

In relazione alla duplice esigenza di salvaguardare da un lato la continuità dell'attività aziendale e la reale tenuta produttiva dell'impresa, e, dall'altro, l'interesse del lavoratore al mantenimento di un adeguato livello retributivo, si ritiene congrua una

percentuale media di riduzione dell'orario di lavoro, concordata tra le parti, non superiore al 60% per singolo lavoratore, dell'orario contrattuale su base annua.

Pertanto, partendo da tale principio (base annua), la competente D.T.L. (cioè la D.T.L. nella cui provincia si trova la sede legale dall'azienda o l'unità produttiva interessata), nel caso di richieste di periodi di solidarietà inferiori a 12 mesi, in sede di presentazione dell'istanza del contributo e necessaria verifica preliminare della stessa, deve accertare che non siano state presentate dal medesimo datore di lavoro, nel corso del medesimo anno di riferimento, istanze per periodi precedenti che, cumulati, superino la percentuale predetta del 60%. E' evidente che in caso contrario (ovvero qualora il periodo richiesto sia comunque inferiore all'anno e superiore al 60%) è necessario riparametrare la percentuale richiesta dall'azienda rispetto a 12 mesi - per i mesi di solidarietà richiesti - e verificare che la percentuale media complessiva rientri nei limiti del 60% *pro capite* su base annua. Infatti, nel caso in cui tale limite risulti superato, l'importo effettivo non potrà comunque superare il limite predetto.

Qualora il contratto di solidarietà interessi più unità produttive, i dati sopraindicati devono essere esplicitati per ciascuna delle unità produttive interessate.

Occorre precisare che i contratti di solidarietà, stipulati tra le parti in pendenza di procedure di mobilità avviate ai sensi della legge n. 223/1991, possono essere stipulati sia nel corso della c.d. "fase sindacale" della procedura di cui all'art. 4, comma 5, della citata normativa, sia nel corso della successiva fase amministrativa di cui al successivo comma 7 dello stesso art. 4, e pertanto dinanzi all'organo amministrativo preposto.

Il contratto di solidarietà può prevedere la variazione dell'individuazione dei singoli lavoratori ai quali si applica la riduzione concordata dell'orario di lavoro, fermo restando il tetto massimo numerico dei lavoratori medesimi ivi previsto. E' necessario, tuttavia, in tale caso, stipulare un successivo accordo sindacale integrativo, senza riattivare, ove prevista, la procedura *ex lege* n. 223/1991, che deve contenere i nominativi dei lavoratori ai quali viene applicata la riduzione dell'orario di lavoro. L'accordo sindacale integrativo deve essere trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali — Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione ed alla D.T.L. competente.

LA PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA DA PARTE DELL'IMPRESA

L'istanza dell'impresa richiedente il contributo di solidarietà, in duplice copia, di cui una in bollo, deve essere presentata alla D.T.L. competente. Le istanze vengono vagliate seguendo l'ordine cronologico di presentazione presso la D.T.L., dato, quindi, dal protocollo di entrata presso le stesse.

Per quanto riguarda la retribuzione lorda di riferimento ai fini del calcolo del contributo di solidarietà si fa riferimento alla retribuzione lorda *“denunciata all'INPS”*, relativa ai dodici mesi antecedenti al periodo interessato alla riduzione dell'orario di lavoro, con esclusione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario. Ai fini del calcolo del contributo di solidarietà rientrano nella retribuzione lorda tutte quelle voci retributive caratterizzate dalla stabilità dell'erogazione. Fine di tale previsione è garantire in ogni caso il pieno rispetto della normativa vigente, che prevede, nell'ipotesi dei contratti di solidarietà difensivi, la *“corresponsione alle aziende di un contributo pari alla metà del monte ore retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario”*. Sostanzialmente dovrà essere effettuata la somma degli imponibili previdenziali mensili, desumibili dalle buste paga relative all'anno precedente il periodo di solidarietà, al netto delle voci retributive non caratterizzate dalla stabilità dell'erogazione.

Si precisa che il computo della retribuzione lorda relativa ai dodici mesi precedenti, nell'ipotesi in cui l'azienda abbia già fruito della solidarietà o di altro ammortizzatore sociale, va effettuato sulla scorta dell'ultimo periodo di retribuzione piena antecedente al primo periodo di integrazione salariale già concessa, come del resto già riportato dalla circolare n. 8781/2009 della Direzione Generale per l'attività ispettiva.

Se ne deduce che la retribuzione dei lavoratori indicata nell'allegato 6 dei successivi periodi di solidarietà deve essere identica a quella dell'allegato 6 dei precedenti periodi della stessa, in quanto nei mesi precedenti i lavoratori non hanno usufruito della retribuzione piena, essendo appunto in regime di solidarietà.

Nel caso in cui nei 12 mesi precedenti la data di presentazione dell'istanza non vi sia stato alcun imponibile previdenziale riferibile all'intero anno, si prenderà come riferimento il primo mese utile in cui vi è stato imponibile previdenziale per poi riparametrarlo nei 12 mesi.

ACCERTAMENTO DEI PRESUPPOSTI DI LEGGE DA PARTE DELLA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO

La D.T.L. competente deve effettuare non solo l'accertamento, con cadenza trimestrale, sull'effettiva riduzione dell'orario di lavoro svolto dai lavoratori interessati, con riferimento sia a quelli occupati presso la sede legale che a quelli operanti presso le diverse unità produttive decentrate, ma anche la verifica iniziale di legittimità della documentazione presentata dall'azienda in sede di proposizione dell'istanza nonché la verifica, tenendo conto degli indicatori economico-finanziari, delle cause del manifestarsi dell'eccedenza di personale, presupposto essenziale su cui si fonda la concessione del contributo.

CONCESSIONE DEL CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA'

La concessione del contributo di solidarietà viene disposta dalla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione nel limite delle disponibilità finanziarie per tale ammortizzatore sociale.

CONTROLLI DELLA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO - SERVIZIO ISPETTIVO ED EROGAZIONE DEL CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA'

Le D.T.L., qualora in fase di verifica accertino la cessazione dell'attività da parte dell'impresa in corso di solidarietà, per qualunque causa come - a titolo esemplificativo - fallimento, liquidazione volontaria, coatta ecc., devono individuare unicamente l'ammontare della quota di contributo spettante ai singoli lavoratori interessati e segnalare alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione tale avvenuta cessazione. In tal caso la D.T.L. deve anche provvedere ad acquisire e a segnalare le coordinate bancarie (codici IBAN) dei medesimi lavoratori.

In tali ipotesi, la scrivente Direzione Generale trasmette i dati suddetti all'INPS - sede provinciale competente - e, ai fini dell'erogazione diretta ai singoli lavoratori della quota di contributo loro spettante da parte dell'Istituto, con mandato diretto trasferisce alla medesima sede provinciale dell'Istituto l'esatto importo da erogare ai lavoratori.

Solo nel caso in cui l'impresa abbia già anticipato la quota spettante ai lavoratori ed eventualmente anche la propria quota, ove nell'accordo sindacale sia prevista la devoluzione da parte dell'azienda, le D.T.L. dovranno individuare l'ammontare da restituire all'impresa.

LICENZIAMENTI

Durante il regime di solidarietà è fatto divieto di mettere in mobilità o licenziare, tranne che per giusta causa, sia i lavoratori in solidarietà che gli eventuali dipendenti dell'impresa non interessati dal contratto di solidarietà. Qualora ciò avvenga, l'azienda perderebbe la propria quota di contributo in relazione ai dipendenti licenziati, ancorché anticipata agli stessi.

TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO IN COSTANZA DI REGIME DI SOLIDARIETA'

In costanza di contratto di solidarietà, si ritiene possibile procedere alla conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, in quanto a seguito della conversione la forza lavoro impiegata e la riduzione di orario applicata non si modificano.

Analogamente, nel caso in cui il periodo di formazione dell'apprendista venga a concludersi in costanza di solidarietà, si ritiene possibile la prosecuzione del rapporto, che si trasforma in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

CONTRATTO DI SOLIDARIETA' E CESSIONE DI RAMO D'AZIENDA

In caso di trasferimento di ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 del codice civile con personale interessato da un contratto di solidarietà, è possibile che il medesimo contratto venga portato fino alla sua naturale conclusione da parte dell'azienda cessionaria, a condizione che questa sottoscriva apposito accordo con le organizzazioni sindacali.

EFFICACIA

Le disposizioni che precedono si applicano dal giorno successivo alla pubblicazione della presente circolare sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Ugo Menziani



Ripetibilità del periodo di prova
(Cassazione, Sez. Lav., sent. n. 23381 del 3/11/2014)

E' ammissibile la previsione di un nuovo patto di prova nell'ambito di un secondo contratto di lavoro stipulato tra le stesse parti per lo svolgimento delle medesime mansioni, laddove la previsione probatoria sia intervenuta per soddisfare esigenze di valutazione più complessive sulle attitudini personali e non solo professionali del lavoratore in rapporto al carattere definitivo delle responsabilità a lui attribuite.



Corte di Cassazione – Sezione lavoro – Sentenza n. 23381 del 3/11/2014

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE - Sezione Lavoro - ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 16714/2008 proposto da:

(Omissis) - ricorrente -

contro

PROVINCIA DI PRATO - controricorrente -

avverso la sentenza n. 556/2007 della CORTE D'APPELLO di FIRENZE, depositata il 27/06/2007 r.g.n. 594/2005;

(Omissis).

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Dott. (*Omissis*) è stato assunto per svolgere le mansioni di Comandante del Corpo di Polizia Provinciale di (*Omissis*) prima a tempo determinato per la durata di sei mesi, per sostituire il titolare assente, con un patto di prova di quindici giorni, e successivamente dalla stessa Provincia a tempo indeterminato, con un patto di prova di sei mesi.

Alla scadenza di quest'ultimo periodo di prova la Provincia di Prato ha risolto il rapporto per mancato superamento della prova.

Il Dott. (*Omissis*) ha impugnato il provvedimento, chiedendo di essere reintegrato nel posto di lavoro ed il risarcimento del danno pari alle retribuzioni perdute.

Il Tribunale di Prato ha rigettato il ricorso e tale statuizione è stata confermata dalla Corte d'appello di Firenze, con la sentenza indicata in epigrafe, sulla base dei seguenti rilievi:

- vi era l'effettiva necessità per la Provincia di verificare le qualità professionali e la personalità complessiva del lavoratore;
- il patto di prova apposto al primo contratto a tempo determinato, stipulato per sostituire il titolare assente, era tutt'altra cosa rispetto a quello apposto al secondo contratto, previsto obbligatoriamente dall'articolo 14 del c.c.n.l. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali;
- il contratto a tempo determinato aveva trovato giustificazione solo con la necessità di sopperire all'emergenza derivante dalla sostituzione della vincitrice del concorso, temporaneamente impedita;
- alla fine del primo rapporto non era stata espressa alcuna valutazione, positiva o negativa, circa l'esperimento del periodo di prova e quindi non risultava se questa fosse stata superata;
- l'Amministrazione non poteva sottrarsi all'assunzione a tempo indeterminato, essendo questa obbligatoria a prescindere dal precedente rapporto a tempo determinato e dal relativo patto di prova, posto che detta assunzione era imposta per legge, dovendo l'Amministrazione scorrere la graduatoria del concorso per Comandante del Corpo di Polizia Provinciale nel quale il Dott. (*Omissis*) si era classificato al secondo posto, una volta che il primo in graduatoria aveva rinunciato all'incarico. **Tale assunzione comportava in base al contratto collettivo l'apposizione del patto di prova.**

Per la cassazione di questa sentenza propone ricorso il Dott. (*Omissis*).

La Provincia di Prato resiste con controricorso, illustrato da memoria ex articolo 378 c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso è articolato in sei motivi, cui fanno seguito i relativi quesiti di diritto ex articolo 366 bis c.p.c., non più in vigore ma applicabile *ratione temporis*.

2. Con il primo motivo il ricorrente, denunciando omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, deduce che, avendo egli svolto, con il primo contratto a tempo determinato, le funzioni di Comandante del Corpo di Polizia Provinciale di (*Omissis*) per la durata di sei mesi, non era necessario reiterare il periodo di prova una volta assunto a tempo indeterminato con lo stesso profilo professionale e per svolgere le medesime mansioni. Era pertanto illogica e incoerente la motivazione della impugnata sentenza che aveva ritenuto che il primo periodo lavorativo non fosse stato idoneo ai fini dell'esperimento della prova.

3. Con il secondo motivo il ricorrente, denunciando violazione o falsa applicazione dell'articolo 2096 c.c., sostiene che la reiterazione del patto di prova è illegittima. Tale patto è infatti finalizzato alla verifica delle qualità professionali e del comportamento del lavoratore, circostanze queste che l'Amministrazione aveva avuto modo di accertare ampiamente per effetto dello svolgimento, con esito positivo, delle stesse mansioni per un congruo lasso di tempo.

4. Con il terzo motivo il ricorrente, denunciando violazione o falsa applicazione dell'articolo 14 bis c.c.n.l. Regioni ed Autonomie Locali nonché degli articoli 1362, 1363 e 1366 c.c., rileva che la norma contrattuale anzidetta consente l'esonero del periodo di prova per i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica; a maggior ragione, tale esonero deve ritenersi operante quando il dipendente abbia effettivamente svolto il periodo di prova nella stessa amministrazione dalla quale viene poi assunto, avendo questa già avuto modo di verificare le qualità professionali del dipendente.

5. Con il quarto motivo, denunciando violazione dell'articolo 16 del contratto collettivo dianzi indicato nonché dell'articolo 1362 c.c. e segg., il ricorrente deduce che il primo contratto a tempo determinato, della durata di sei mesi e con periodo di prova di

quindici giorni, è illegittimo posto che non conteneva il nominativo del lavoratore sostituito da esso ricorrente.

6. Con il quinto motivo, *omissis*.

7. Con il sesto motivo, *omissis*.

8. Il ricorso non è fondato.

Questa Corte è chiamata a stabilire se l'Amministrazione, nel procedere all'assunzione a tempo indeterminato del ricorrente, dopo che il medesimo era stato in precedenza assunto dalla stessa Amministrazione a tempo determinato (sei mesi), con un periodo di prova di quindici giorni e con le medesime funzioni (Comandante del Corpo di Polizia Municipale di (*Omissis*)), abbia legittimamente apposto il patto di prova di sei mesi previsto dal c.c.n.l. Comparto Regioni ed Autonomie locali, patto di prova conclusosi con esito negativo e che ha comportato la risoluzione del rapporto di lavoro.

9. Così inquadrata la fattispecie, devono ritenersi inammissibili... *omissis*.

10. Gli altri tre motivi, che per ragioni di connessione vanno trattati congiuntamente, sono infondati.

Secondo la giurisprudenza di questa Corte, **la causa del patto di prova va individuata nella tutela dell'interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro, in quanto diretto ad attuare un esperimento mediante il quale sia il datore di lavoro che il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e quest'ultimo, a sua volta, valutando l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto** (Cass. 29 luglio 2005 n. 15960; Cass. 30 luglio 2009 n. 17767).

Questa Corte ha altresì precisato **che il patto di prova in due contratti successivamente stipulati tra le parti è ammissibile, qualora risponda alle suddette finalità, potendo intervenire nel tempo molteplici fattori, attinenti non soltanto alle capacità professionali, ma anche alle abitudini di vita o a problemi di salute** (Cass. 18 febbraio 1995 n. 1741; Cass. n. 15960/05 cit; Cass. n. 17767/09 cit.; Cass. 22 giugno 2012 n. 10440).

In una fattispecie, sostanzialmente analoga alla presente, è stato affermato che *omissis*.

Infine, è stato rimarcato che la valutazione circa l'opportunità e/o necessità della verifica delle qualità professionali e della personalità complessiva del lavoratore, già accertate dal datore di lavoro, costituisce un apprezzamento di fatto non censurabile in sede di legittimità ove congruamente motivato (v. Cass. n. 10440/12, n. 17767/09, n. 1741/95, sopra citate).

11. La Corte di merito ha fatto corretta applicazione di tali principi, ponendo in evidenza che vi era effettiva necessità per l'Amministrazione di verificare le qualità professionali, il comportamento e la personalità del lavoratore, considerato che:

- il primo periodo di prova, di quindici giorni, riguardava un rapporto a termine (sei mesi) ed era funzionale alla ben più modesta portata dell'atto negoziale voluto dalle parti, atteso che il posto di Comandante era stato già assegnato al vincitore del concorso, temporaneamente assente;
- che vi era dunque una diversità non solo temporale, ma anche qualitativa del periodo di prova apposto ai due contratti;
- che il patto di prova di quindici giorni apposto al primo contratto era insufficiente al fine di accertare le reali capacità organizzative, propositive, di direzione e coordinamento del ricorrente;
- che, alla fine del contratto a termine... *omissis*;
- che era da escludere la natura in qualche modo ritorsiva della valutazione negativa del periodo di prova operata dall'Amministrazione... *omissis*;
- che, pertanto, la reiterazione del patto di prova non poteva considerarsi illegittima.

Trattandosi di motivazione coerente, logica e priva di vizi, resa in conformità ai principi giuridici sopra affermati, **il ricorso deve essere rigettato.**

12. Le spese, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, che liquida, a favore della società resistente, in euro 100,00 per esborsi ed euro 3.500,00 per compensi professionali, oltre spese generali ed accessori di legge.



Per un servizio sempre più completo.....

In un periodo di grandi preoccupazioni, anche economiche, è sembrato quasi doveroso, in linea con la propria tradizione, cercare di individuare iniziative utili, da parte dell'Agidae, per venire incontro a situazioni di reale difficoltà gestionale dei propri associati. Si è cercato di trovare aree circoscritte di intervento, di interesse comune, nelle quali tentare di offrire risposte concrete per la riduzione dei costi complessivi di gestione.

E' stata creata un'apposta struttura operativa, AGIDAE OPERA, con lo scopo di perseguire e realizzare servizi da mettere a disposizione di tutti, con la libertà e la discrezione che da sempre hanno caratterizzato l'azione della nostra Associazione.

*Nelle pagine che seguono si possono esaminare i risultati concreti su situazioni specifiche di istituti che nei diversi settori hanno chiesto **una verifica dei propri costi**. Il lettore, quindi, può direttamente rendersi conto degli spazi esistenti per il contenimento delle spese. Talvolta, non si ha la percezione delle risorse perdute, mentre contestualmente si cercano quasi con disperazione aiuti per far fronte alle necessità impellenti delle attività.*

*In una ottica **di miglioramento continuo, di ottimizzazione e razionalizzazione delle risorse disponibili**, forse è giunto il momento di guardarsi intorno e domandarsi se realmente i criteri gestionali adoperati siano tra i più efficienti e i più efficaci.*

*Nel recente passato l'Agidae si è sforzata di interpretare i bisogni vitali degli associati e ha creato strutture dedicate. Da questi bisogni sono nati l'**Agidae Labor** per la formazione del personale religioso e del personale dipendente, l'**Agiquality** per la certificazione dei sistemi di qualità, il **Fonder** per il finanziamento dei piani formativi verso i quali sono confluiti oltre 30 milioni di euro.*

Oggi nasce **AGIDAE OPERA**, con lo scopo di supportare i fabbisogni gestionali in materia di:

- **costi assicurativi;**
- **consumi energetici** (per ora: elettricità, gas naturale);
- **assistenza tecnica in materia di sicurezza sul lavoro;**
- **amministrazione del personale e della elaborazione delle buste paga**, per le quali è stato fissato un costo standard onnicomprensivo di 18 euro cad..

Si cercherà di assicurare, come sempre, competenza, qualità, trasparenza. Ancora una volta l'Associazione si sente fortemente impegnata a non lasciare soli gli associati che eventualmente avessero necessità di aiuto. Basta chiamare...qualcuno risponderà al numero:

06 85457501 – alla mail info@agidaopera.it – agli appuntamenti in sede.

ASSICURAZIONI: un fattore *differenziale*

Enti Associati AGIDAE	Premi in corso con varie Compagnie (Inc./Rc/Inf.)	Premi in Convenzione A.G.I.D.A.E. (Inc./Rc/Inf.)	Differenziale A.G.I.D.A.E.	Differenziale A.G.I.D.A.E. %
1	€ 2.754,72	€ 1.574,66	-€ 1.180,06	-42,84%
2	€ 8.939,50	€ 5.030,17	-€ 3.909,33	-43,73%
3	€ 23.335,55	€ 14.355,00	-€ 8.980,55	-38,48%
4	€ 25.927,25	€ 16.367,00	-€ 9.560,25	-36,87%
5	€ 16.343,41	€ 8.144,54	-€ 8.198,87	-50,17%
6	€ 58.194,67	€ 38.433,51	-€ 19.761,16	-33,96%
7	€ 6.677,19	€ 3.586,20	-€ 3.090,99	-46,29%
8	€ 22.915,23	€ 10.659,98	-€ 12.255,25	-53,48%
9	€ 60.936,63	€ 42.170,00	-€ 18.766,63	-30,80%
10	€ 3.816,46	€ 2.016,50	-€ 1.799,96	-47,16%
11	€ 5.094,30	€ 3.584,60	-€ 1.509,70	-29,64%
12	€ 6.808,64	€ 4.957,53	-€ 1.851,11	-27,19%
13	€ 35.720,74	€ 24.817,50	-€ 10.903,24	-30,52%
14	€ 12.298,62	€ 7.315,58	-€ 4.983,04	-40,52%
15	€ 4.020,41	€ 2.393,30	-€ 1.627,11	-40,47%
16	€ 793,00	€ 525,00	-€ 268,00	-33,80%
17	€ 4.686,67	€ 2.926,63	-€ 1.760,04	-37,55%
18	€ 24.254,00	€ 16.603,00	-€ 7.651,00	-31,55%
19	€ 5.802,50	€ 3.542,50	-€ 2.260,00	-38,95%
20	€ 3.054,00	€ 1.739,00	-€ 1.315,00	-43,06%
21	€ 16.796,00	€ 6.700,00	-€ 10.096,00	-60,11%
22	€ 3.980,00	€ 1.075,00	-€ 2.905,00	-72,99%
23	€ 3.809,00	€ 2.264,00	-€ 1.545,00	-40,56%
24	€ 13.450,00	€ 5.999,00	-€ 7.451,00	-55,40%
Totale	€ 370.408,49	€ 226.780,20	-€ 143.628,29	-38,78%

ENERGIA ELETTRICA

Ente	Servizi di vendita		Sconto sui servizi di vendita	Totale fattura		Sconto sul totale fattura
	Attuale	AGIDAE - DUFERCO		Attuale	AGIDAE - DUFERCO	
A	260,23	157,91	-39%	640,23	515,40	-19%
B	840,87	523,21	-38%	2.170,86	1.783,32	-18%
C	333,71	187,89	-44%	739,05	561,15	-24%
D	214,56	121,45	-43%	542,98	423,44	-22%
E	151,99	91,92	-40%	420,66	330,02	-22%
F	1.137,95	744,77	-35%	3.102,25	2.622,56	-15%
G	934,42	458,47	-51%	1.873,07	1.292,42	-31%
H	373,21	262,59	-30%	859,89	724,94	-16%
I	611,20	443,46	-27%	1.420,39	1.215,76	-14%
J	31,31	19,55	-38%	204,01	189,66	-7%
K	412,84	371,90	-10%	1.165,16	1.115,21	-4%
L	32,16	12,60	-61%	106,50	82,65	-22%
M	459,22	338,50	-26%	1.190,27	1.042,99	-12%
N	421,95	326,56	-23%	1.155,06	1.038,68	-10%
O	135,88	99,79	-27%	376,47	332,44	-12%
P	277,64	204,50	-26%	759,99	670,76	-12%
Tot.	6.629,14	4.335,07	-35%	16.726,8	13.941,4	-16%

GAS NATURALE

Ente	Servizi di vendita		Sconto sui servizi di vendita	Totale fattura		Sconto sul totale fattura
	Attuale	AGIDAE - DUFERCO		Attuale	AGIDAE - DUFERCO	
A	483,41	401,80	-16%	886,42	786,85	-11%
B	1.141,22	932,71	-18%	2.648,21	2.366,56	-11%
C	753,53	77,26	-12%	1.808,02	181,64	-7%
D	1.550,43	1.352,17	-13%	3.483,41	3.243,53	-7%
E	2.579,86	1.748,72	-32%	4.694,74	3.680,74	-22%
F	1.359,23	1.273,60	-6%	3.158,31	3.053,84	-3%
G	596,30	4.119,81	-6%	1.455,91	1.414,37	-3%
H	4.119,81	3.602,64	-13%	8.782,13	8.151,19	-7%
I	88,07	77,26	-12%	194,83	181,64	-7%
J	570,31	509,67	-10%	1.287,56	1.213,58	-6%
K	592,52	502,01	-15%	1.338,34	1.227,92	-8%
L	3.220,03	2.288,17	-29%	5.906,51	4.769,65	-19%
M	655,52	509,67	-13%	1.136,72	1.026,97	-10%
N	735,97	502,01	-19%	1.101,86	920,57	-16%
O	734,43	510,00	-13%	1.986,97	1.863,04	-6%
P	519,33	565,56	-13%	827,55	767,77	-7%
Tot.	19.180,6	14.095,6	-15%	40.697,4	34.849,8	-9%



***Liberalizzazione mercato
assicurazioni R.C. auto
Eliminazione dell'obbligo di disdetta***

Con effetto dal 1° gennaio 2013 è entrato in vigore il D.L. 179/2012, convertito in legge 221 del 17/12/2012, e in particolare l'articolo 22, che prevede misure a favore della concorrenza e della tutela del consumatore nel mercato assicurativo ***eliminando, di fatto, il tacito rinnovo delle polizze auto ed il conseguente obbligo di disdetta da parte dell'assicurato.***

Art. 22, D.L. 179/2012

«1. Al fine di escludere il rinnovo tacito delle polizze assicurative, al decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209, dopo l'articolo 170 è inserito il seguente:

“Art. 170-bis (Durata del contratto). - 1. Il contratto di assicurazione obbligatoria della responsabilità civile derivante dalla circolazione dei veicoli a motore e dei natanti ha durata annuale o, su richiesta dell'assicurato, di anno più frazione, si risolve automaticamente alla sua scadenza naturale e non può essere tacitamente rinnovato, in deroga all'articolo 1899, primo e secondo comma, del codice civile.” (Omissis).

“2. Per le clausole di tacito rinnovo, eventualmente previste nei contratti stipulati precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto, le previsioni di cui al comma 3 dell'articolo 170-bis del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 (Codice delle assicurazioni private), si applicano a fare data dal 1° gennaio 2013.”»

Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche agli altri contratti assicurativi (quali, ad esempio, Incendio/Furto, Infortuni conducente) eventualmente stipulati in abbinamento a quello di assicurazione obbligatoria della responsabilità civile derivante dalla circolazione dei veicoli nel rispetto del disposto dell'articolo 170, comma 3.

L'introduzione della normativa, in base alla quale l'assicurato non ha più l'obbligo di inviare disdetta all'Assicuratore prima della scadenza del contratto, determina una maggiore possibilità e libertà per individuare soluzioni migliorative rispetto a quanto in corso.

E' da evidenziare che la norma ha anche stabilito che la copertura assicurativa resta comunque in vigore per i 15 giorni successivi alla scadenza contrattuale, fino all'effetto della nuova polizza.

Nel concreto, l'assicurato ha tempo per avviare un nuovo contratto assicurativo con altra Compagnia, beneficiando dei 15 giorni di estensione di garanzia.

In funzione di questa estensione di copertura, **le forze dell'ordine non potranno più sanzionare il proprietario del veicolo che esponga un contrassegno scaduto da meno di 15 giorni.**

Le Compagnie di Assicurazioni devono per legge, anticipatamente, un mese prima della scadenza, inviare al loro assicurato l'attestato di rischio relativo al veicolo in scadenza di contratto e l'indicazione della data di scadenza della polizza, **invitandolo a prendere contatti con la propria agenzia/assicuratore** per conoscere i termini economici stabiliti per il rinnovo del contratto che, se ritenuto congruo, potrà essere regolarmente rinnovato; in caso contrario, l'assicurato non è tenuto ad inviare alcuna comunicazione sulla sua volontà di non aderire alla proposta di rinnovo.

Se l'assicurato ritiene di cambiare Compagnia, deve produrre al nuovo assicuratore l'originale dell'attestato di rischio, che gli consente di mantenere la classe di **Bonus Malus** in atto anche con la nuova Compagnia. Ovviamente, il premio di polizza, relativo al veicolo in scadenza di contratto, deve essere versato alla Compagnia entro i 15 giorni successivi alla scadenza del contratto, per rendere operativa la copertura assicurativa. Scaduto questo periodo, la polizza non è più operativa.

E' importante che gli assicurati, comunque, prendano contatti con i propri assicuratori **prima della scadenza della polizza**, per confermare la propria volontà di rinnovare con loro la polizza di Responsabilità Civile Auto.

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 AGIQUALITAS</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