

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 VI - N. 6

Novembre | Dicembre 2015

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

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 2015

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.

EDITORIALE



4 Editoriale

OSSERVATORIO



8 Legge di Stabilità 2016. Sintesi della L. 28/12/2015, n. 208

ARTICOLI



13 La Legge di Stabilità 2016. Alcune novità previdenziali e fiscali. *Sr. Isabella Ayme*

18 Il modello telematico di convalida delle dimissioni: semplificazione o complicazione? *Dario Vinci*

INTERPELLI



23 Regime previdenziale, contributivo e fiscale del contributo di solidarietà *(Interpello Ministero del Lavoro n. 33/2015)*

DICONO DI NOI



25 La nuova norma UNI EN ISO 9001:2015. Impressioni e prospettive

31 AGIDAE – Regione Puglia

31 Quote associative 2016

32 Consulenza AGIDAE



*Il 2015 viene archiviato come una stagione da ricordare per la grande quantità di norme emanate in materia di lavoro, una vera e propria RIFORMA a 360 gradi che ha toccato moltissimi aspetti delle diverse fattispecie legate alle prestazioni lavorative e alle tutele dei lavoratori. Probabilmente il 2015 resterà nella memoria degli operatori come **l'anno del JOBS ACT**, espressione-sintesi che accorpa ben otto decreti legislativi che hanno ridisegnato interamente un sistema giuridico formatosi negli anni e non sempre armonico, introducendo criteri e innovazioni che hanno in qualche modo seppellito una storia giuridica costruitasi in quasi mezzo secolo.*

Basti pensare alle tutele crescenti introdotte in materia di licenziamenti con il decreto n. 23/2015, che ha, di fatto, consegnato agli archivi il famoso art. 18 della Legge 300/1970, ossia lo Statuto dei lavoratori, per lungo tempo oggetto di conflitti durissimi tra gli schieramenti politici ed economici nel nostro Paese.

*Non può farsi passare sotto silenzio, evidentemente, il più famoso dei decreti dell'intera Riforma, ossia il **Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81**, contenente la “**Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni**”, che riducendo a **<forma comune>** il rapporto di lavoro a tempo indeterminato (cfr. art. 1), ha relegato nella marginalità tutta la restante tipologia dei rapporti, ivi compresi i contratti a tempo determinato e i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, meglio conosciuti con le*

rispettive abbreviazioni: CO.CO.CO. e CO.CO.PRO. Si è, pertanto, generalizzato un nuovo modo di concepire l'instaurazione di un rapporto di lavoro, che avendo come obiettivo finale il contratto a tempo indeterminato, può tuttavia essere preceduto da un contratto a tempo determinato, per un periodo di norma non superiore a **trentasei mesi**, ossia il tempo necessario per una reciproca conoscenza umana e professionale che in determinati ambiti, es. scuola e assistenza, appaiono ineludibili.

L'obiettivo di una maggiore stabilizzazione nei rapporti di lavoro, voluta dal Governo, è stata facilitata dalla previsione normativa di esenzione contributiva totale per tre anni nel caso di assunzioni a tempo indeterminato. Superfluo aggiungere che la combinazione tra l'esenzione contributiva ora citata e l'assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato in un quadro di tutele crescenti comporta un significativo beneficio su più fronti: quello della gestione, per gli evidenti ridotti oneri economici, quello previdenziale non più impegnato ad erogazioni di cassa integrazione e/o disoccupazione, e quello del lavoratore non più legato ad uno stato di precarietà.

Bisogna dare atto a questo Governo di essersi impegnato fortemente nella Riforma del lavoro, avendo di mira una maggiore flessibilità per le imprese datoriali, ma anche una più solida tutela per i lavoratori nei confronti dei quali una crescente opera di normazione ha prodotto anche la riforma degli ammortizzatori sociali con lo scopo dichiarato di non lasciare nessuno senza un minimo di tutela sociale.

Con il 2016 vanno a scomparire i rapporti di collaborazione, salvo Accordi Sindacali in deroga alla previsione legislativa. In realtà l'Agidae sta cercando con le OO.SS. firmatarie del CCNL di sottoscrivere un Accordo in merito, tenendo conto soprattutto di specifiche ipotesi di fattibilità nel settore della scuola. Si tratta comunque di un tema affrontato contestualmente a quello del rinnovo dei CCNL.

RINNOVO DEI CCNL. Fino ad oggi non si erano mai riscontrate tante difficoltà in sede di rinnovi contrattuali. Non si ricorda un lasso di tempo così prolungato tra la scadenza e i rispettivi rinnovi sia del CCNL Scuola, sia del CCNL Socio-Assistenziale. Per quest'ultimo ci si è dati appuntamento per la fine di gennaio 2016 per la discussione di una piattaforma ad oggi non pervenuta.

Il rinnovo del CCNL Scuola. Diversi incontri sindacali sono avvenuti nel 2014 mentre Governo e Parlamento discutevano la legge sulle tutele crescenti in materia di lavoro. Una volta emanato il D.lgs. 4 marzo 2015 n. 23, gli incontri sindacali sono ripresi tenendo conto della normativa emendata.

Già da luglio 2013, con specifico Accordo sindacale, successivamente rinnovato nel settembre 2014, l'Agidae aveva concordato con le OO.SS., **per i nuovi assunti**, una riduzione salariale **<fino al 18%>**. Si voleva in tal modo ridurre i costi di gestione in un periodo di forte crisi economica operando in una duplice direzione: a) **salvaguardando i diritti acquisiti** dei lavoratori in servizio a quella data; b) **introducendo un salario di ingresso, ridotto**, per i nuovi assunti, ai quali comunque si offriva un posto di lavoro sia

lavoro sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato. Il tutto anche per riequilibrare, in prospettiva, il costo del lavoro nel mondo della Scuola paritaria. Molti gli Istituti che hanno applicato, totalmente o parzialmente, questo Accordo ricevendone un innegabile beneficio, pur riservandosi la facoltà di allineare i salari in qualunque momento.

Per una puntuale precisazione dell'argomento vale la pena riportare qui letteralmente il testo dell'Accordo del 1° settembre 2014:

“1) Al personale dipendente in servizio al 31 agosto 2014 con contratto a tempo indeterminato, in previsione del rinnovo del CCNL, sarà riconosciuto nel corso del quadriennio 2013-2016, un aumento tabellare mensile del V livello (riparametrato per gli altri livelli) non inferiore all'importo di € 90,00 a regime, secondo le decorrenze che saranno stabilite in sede di rinnovo contrattuale.

2) Per i dipendenti nuovi assunti a partire dal 1° settembre 2014, la Commissione, in considerazione del perdurare della crisi delle Istituzioni scolastiche paritarie ed educative e nella prospettiva di incrementare e di stabilizzare il personale dipendente, in previsione del rinnovo contrattuale, ha stabilito di introdurre un salario di ingresso che preveda una riduzione massima del 18% delle retribuzioni tabellari in atto, per la durata di vigenza del CCNL 2013-2016.

3) Le parti si incontreranno sei mesi prima del termine del quadriennio 2013-2016 al fine di valutare l'andamento e l'efficacia del contratto di inserimento e il suo eventuale superamento”.

L'Accordo appare di facile lettura nei suoi contenuti, così sintetizzabili:

- a) l'erogazione dei 90,00 euro concordati per il personale assunto a tempo indeterminato al 31/08/2014 andava definita **in sede di rinnovo contrattuale**, ad oggi non effettuato; di qui l'attesa dei lavoratori interessati;*
- b) il salario di ingresso viene previsto per la durata del quadriennio 2013-2016;*
- c) **il salario di ingresso non è automaticamente eliminato** dopo il quadriennio citato, posto che è rimesso alla valutazione delle parti, Agidae compresa, decidere, all'interno di un'analisi complessiva della situazione, su un **eventuale superamento dello stesso**, in maniera parziale o totale; l'impegno delle parti sindacali e datoriale, quindi, rinvia inequivocabilmente a “dopo il 2016” un eventuale, condiviso, intervento sul salario di ingresso, non prima.*

*La ripresa degli incontri sindacali nel 2015 si è <inchiodata> su questa questione: da un lato si è **auspicato un progressivo riallineamento verso l'alto** delle retribuzioni dei neo assunti, dall'altro, da parte soprattutto di una O.S., si è invece **preteso un riallineamento totale e quasi immediato**, ossia entro il 2018.*

Appare a tutti evidente l'improponibilità di un aumento contrattuale del 18% in due anni! E si ha anche chiara la percezione che ciò rischia di compromettere

quella unità sindacale che per decenni ha garantito a tutti i lavoratori delle nostre Scuole un trattamento dignitoso, equo, in linea con le istanze fondamentali della dottrina sociale della Chiesa, un livello complessivo secondo soltanto a quello della Scuola statale.

L'Agidae ha offerto un recupero del salario perduto pari a circa l'1% annuo, da ripartirsi in un biennio, ha proposto una cassa sanitaria integrativa per tutti i lavoratori, estensibile anche al personale religioso, ha ipotizzato, anche in deroga a quanto previsto dall'Accordo su richiamato, un rientro parziale <fino al 10%> del salario ridotto entro il 2018, rinviando al successivo CCNL il riequilibrio integrale della retribuzione salariale, ha ridisciplinato la materia dei contratti a tempo determinato con le estensioni previste per i docenti non abilitati, ha chiesto un Accordo su ipotesi di contratti di collaborazione, ecc..

Lascia veramente disorientati il fatto che, mentre sul tavolo Agidae si creano blocchi sindacali inaccettabili, in quanto contrattualmente infondati, su altri tavoli contrattuali della Scuola paritaria le stesse parti si accontentano di condizioni di gran lunga peggiorative nei confronti dei lavoratori e migliorative nei confronti dei rispettivi datori di lavoro. Con il 2016 occorrerà uscire comunque da questa situazione, senza che l'Associazione possa minimamente sentirsi ricattata e nel rispetto assoluto di quanto fin qui sottoscritto.

Il Fonder. *Come in passato, anche per il 2015 gli Associati hanno potuto beneficiare del finanziamento di piani formativi, individuali, aziendali e settoriali in maniera rilevante. E, oltre agli aspetti meramente economici, il Fonder ha proseguito nell'intento di supportare l'azione formativa cercando di semplificare al massimo le procedure e le documentazioni da chiedere/esibire.*

Occorre tuttavia non dimenticare che il Fonder si limita ad <amministrare> risorse pubbliche, come recentemente ufficializzato dagli Organi di controllo. Sul piano istituzionale, in assenza di una specifica legge, non mancano tensioni circa la chiara identità giuridica dei Fondi Interprofessionali, che in un inestricabile ingorgo tra legislazione nazionale, legislazione comunitaria, interpretazioni diverse e talora contraddittorie di Organi dello Stato, si trovano ad operare quotidianamente con sempre maggiore fatica per gli Istituti aderenti.

In vista del 2016 il CdA del Fonder ha già approvato lo stanziamento delle risorse necessarie per finanziare i progetti formativi fin dal mese di gennaio. La formazione continua umana, spirituale, professionale, resta il segreto dell'efficacia delle attività apostoliche svolte perché mira ad assicurare il miglioramento continuo della missione educativa, assistenziale, culturale, che si intende proporre ad una umanità sempre più difficile da comprendere, sostenere, orientare nella luce dello Spirito.



***Legge di Stabilità 2016.
Sintesi della L. 28/12/2015, n. 208***

*La Legge di Stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015 n. 208) ha prorogato lo sgravio contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato prevedendo l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro - con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL - per un periodo massimo di 24 mesi, in misura pari al 40% nel limite annuo di 3.250 euro. **Riepiloghiamo di seguito le principali novità che riguardano le disposizioni in ambito lavoristico-fiscale e previdenziale.***

(Fonti: www.ipsoa.it; www.ilsole24ore.com; www.fiscoetasse.com)

**Assunzioni a tempo
indeterminato 2016**

Commi da 178 a 181

L'esonero contributivo, in caso di assunzioni a tempo indeterminato, è riconosciuto per un **periodo massimo di 24 mesi**, e riguarda il **40% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro** – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – nel **limite massimo di 3.250 euro su base annua**.

Per i datori di lavoro privati, operanti nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, viene prevista l'estensione dell'esonero contributivo anche alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2017. Un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottato entro il 30 aprile 2016, disciplinerà la durata temporale e l'entità dell'esonero contributivo, prevedendo, inoltre, una maggiorazione della percentuale di contribuzione e del relativo importo massimo per l'assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Le assunzioni incentivate non sono possibili per quei lavoratori che, negli ultimi sei mesi, siano stati titolari di un rapporto a tempo indeterminato o che siano stati in forza nei tre mesi antecedenti il 1° gennaio 2016, sempre a tempo indeterminato, in aziende collegate o controllate anche ex art. 2359 c.c., o correlate tra loro da rapporti interpersonali, riconducibili alla stessa proprietà. Da ciò discende che

	potranno essere assunti a tempo indeterminato ed essere qualificabili come nuove assunzioni, i lavoratori che hanno in corso (o hanno avuto) anche con lo stesso datore, un rapporto a tempo determinato, un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, magari stabilizzato, secondo la procedura prevista dall'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015, un'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, un contratto intermittente, una prestazione di lavoro accessorio, una collaborazione occasionale o un contratto professionale a partita IVA. Se viene instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con orario di lavoro ridotto (part-time), la misura massima dei 3.250 euro va rapportata in diminuzione con riferimento alla base della durata dell'orario ridotto in rapporto alla previsione della contrattazione collettiva.
Detassazione 2016 Commi da 182 a 191	I commi da 182 a 191 introducono una disciplina tributaria specifica per gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Il regime tributario specifico consiste, salvo espressa rinuncia al medesimo da parte del lavoratore (comma 182), in un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, pari al 10%, entro il limite di importo complessivo del relativo imponibile pari a 2.000 euro lordi, ovvero a 2.500 euro per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Per godere dell'imposta agevolata è necessario che l'erogazione avvenga in esecuzione di contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU. Se il sostituto d'imposta, tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva, non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno. Per la piena operatività della norma è prevista l'emanazione di un decreto interministeriale.

Gestione separata. Aliquote contributive Lavoratori autonomi Comma 203	Per i lavoratori autonomi, titolari di Partita IVA, iscritti alla gestione separata, non iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria e non pensionati, l'aliquota contributiva per il 2016 è confermata al 27%.
Gestione separata. Aliquote contributive Collaboratori Comma 203	Per le altre categorie di collaboratori (co.co.co., associati in collaborazione con apporto di lavoro e lavoratori autonomi occasionali con compenso che supera la soglia dei 5.000 euro annui) per cui vige l'obbligo d'iscrizione alla gestione separata, viene previsto un aumento dell'aliquota pensionistica al 31% a decorrere dal 1° gennaio 2016. L'art. 1, comma 79, della legge n. 247/07, ha previsto il progressivo adeguamento delle aliquote contributive pensionistiche al 32% per il 2017 e al 33% dal 2018. A queste percentuali va, poi, aggiunta l'aliquota dello 0,72% destinata all'assistenza.
Congedo obbligatorio di paternità Comma 205	E' stato prorogato a tutto il 2016 il congedo obbligatorio di paternità (introdotto dalla L. n. 92/2012 - Legge Fornero) per il lavoratore dipendente. Consiste in due giorni da usufruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio in aggiunta al periodo di astensione obbligatoria della madre. E' stata prorogata anche la misura del congedo facoltativo che consiste in ulteriori due giorni da "scomputare" dal periodo di astensione obbligatoria della madre. In relazione all'evento nascita, il lavoratore deve preavvisare il proprio datore di lavoro almeno 15 gg. prima.
Part-time per i lavoratori vicini alla pensione di vecchiaia Comma 284	I lavoratori del settore privato assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato full time che maturano entro la fine del 2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, possono chiedere la riduzione del proprio orario di lavoro in misura compresa tra il 40% ed il 60% con copertura pensionistica figurativa e corresponsione al dipendente, da parte del datore di lavoro, di una somma pari alla contribuzione pensionistica che sarebbe stata a carico di quest'ultimo (relativa alla prestazione lavorativa non effettuata). In sintesi, tutti i lavoratori a cui mancano meno di 3 anni al raggiungimento dei requisiti per la pensione (63 anni e 7 mesi per gli uomini o 62 anni e 7 mesi per le donne), potrebbero scegliere di lavorare part-time, non perdendo alcunché sul fronte retributivo e sul piano pensionistico. La riduzione di orario di lavoro deve essere oggetto di specifico accordo con l'azienda, compren-

	dente anche la cessazione del rapporto. L'accordo deve essere comunicato all'INPS e alla DTL che dovrà autorizzare la riduzione dell'orario. Successivamente, l'INPS concederà il beneficio della contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata. Le modalità dell'accordo tra le parti dovranno essere definite in un apposito decreto del Ministero del Lavoro da emanarsi entro il 1° marzo 2016. Il beneficio sarà corrisposto nei limiti delle risorse finanziarie stanziare nell'ambito della Legge di Stabilità (60 milioni nel 2016 e nel 2018 e 120 milioni nel 2017).
Ammortizzatori sociali in deroga Commi 304 e 307	Viene disposto il rifinanziamento di 250 milioni di euro (per l'anno 2016) degli ammortizzatori sociali in deroga.
Indennità di disoccupazione DIS-COLL Comma 310	Viene prorogata a tutto il 2016 l'indennità di disoccupazione per i lavoratori titolari di rapporti di collaborazione, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016. Ai fini del calcolo della durata, non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della DIS-COLL. La DIS-COLL è riconosciuta nel limite di 54 milioni di euro per l'anno 2016 e di 24 milioni di euro per l'anno 2017.
Aliquota al 5% per le cooperative sociali Comma 960	E' introdotta una nuova aliquota IVA del 5% applicabile dalle cooperative sociali e loro consorzi per le prestazioni socio sanitarie-educative-assistenziali rese in esecuzione di contratti di appalto e di convenzione in generale nei confronti dei soggetti appartenenti a determinate categorie "svantaggiate". Nello specifico, le categorie sono le seguenti: anziani-inabili-adulti-tossicodipendenti e malati di AIDS - handicappati psicosofici - minori anche coinvolti in situazioni di disadattamento e di devianza - persone migranti, senza fissa dimora, richiedenti asilo - persone detenute - donne vittime di tratta a scopo sessuale e lavorativo. Sotto il profilo oggettivo, fruiscono dell'aliquota agevolata del 5%: • le <i>"prestazioni sanitarie di diagnosi, cura e riabilitazione rese alla persona nell'esercizio delle prestazioni e arti sanitarie soggette a vigilanza"</i> (n. 18, art. 10, co. 1, DPR 633/72); • le <i>"prestazioni di ricovero e cura (...), compresa la</i>

somministrazione di medicinali, presidi sanitari e vitto, nonché le prestazioni di cura rese da stabilimenti termali” (n. 19, art. 10, co. 1, DPR 633/72);

- le “prestazioni educative dell’infanzia e della gioventù e quelle didattiche di ogni genere, anche per la formazione, l’aggiornamento, la riqualificazione e riconversione professionale (...), comprese le prestazioni relative all’alloggio, al vitto e alla fornitura di libri e materiali didattici” (n. 20, art. 10, co. 1, DPR 633/72);
- le “prestazioni proprie dei brefotrofi, orfanotrofi, asili, case di riposo per anziani e simili, delle colonie marine, montane e campestri e degli alberghi e ostelli per la gioventù (...), comprese le somministrazioni di vitto, indumenti e medicinali, le prestazioni curative e le altre prestazioni accessorie” (n. 21, art. 10, co. 1, DPR 633/72);
- le “prestazioni socio-sanitarie, di assistenza domiciliare o ambulatoriale, in comunità e simili” (n. 27-ter, art. 10, co. 1, DPR 633/72).

Per i **contratti** stipulati dalle cooperative sociali entro il **31.12.2015** rimarrà “*alternativamente applicabile l’aliquota agevolata del 4% (...) ovvero il regime di esenzione*”.

L’**aliquota agevolata** si applicherà alle operazioni effettuate sulla base di contratti stipulati, rinnovati o prorogati successivamente all’1.1.2016 (data di entrata in vigore della Legge di Stabilità 2016).

È il caso di segnalare che:

1. le **cooperative non sociali** e loro consorzi applicano per le prestazioni in esame **l’aliquota IVA del 22%**;
2. per le **cooperative sociali** è stata eliminata la possibilità di optare per il **regime di esenzione IVA** in alternativa all’applicazione dell’aliquota agevolata;
3. per le **cooperative non sociali**, dall’1.1.2016 resta salva la possibilità di adottare il regime di esenzione per le prestazioni rientranti, sotto il profilo oggettivo, nella disciplina di cui all’art. 10, co. 1, DPR 633/1972.

Sr. Isabella Ayme



La Legge di Stabilità 2016. Alcune novità previdenziali e fiscali.

La **Legge di Stabilità** è la denominazione "rinnovata" della tradizionale **Manovra Finanziaria** (dal 2017 diventerà parte della Legge di Bilancio).

L'iter ha inizio in autunno con la predisposizione del Disegno di legge di Stabilità e la successiva approvazione dello **schema di Governo** in Consiglio dei Ministri, e termina con l'entrata in vigore a gennaio dell'anno successivo.

La **Legge di Stabilità 2016**, approvata dal Governo nel CdM del 15 ottobre e convertita nella **Legge 28 dicembre 2015, n. 208** – *Disposizioni per la formazione del*

bilancio annuale e pluriennale dello Stato (G.U. n. 302 del 30-12-2015 – Suppl. Ordinario n. 70), prevede, tra le altre, anche misure che si focalizzano su **IMU-TASI** (abolizione imposta sulla prima casa, sui terreni agricoli e imbullonati), sgravi **IRAP** agricola, taglio **IRES** (riduzione per le imprese rimandato al 2017), rinnovo (a budget dimezzato) delle **assunzioni agevolate** a tempo indeterminato (decontribuzione per i datori di lavoro), innalzamento del tetto al **contante** (da mille a tremila euro), sconti fiscali legati al salario di **produttività**, **pensioni** (part-time con contributi figurativi pieni, settimana salvaguardia **esodati** ed estensione dell'**Opzione Donna**).



In particolare, vogliamo concentrarci su un aspetto di autentica novità che dal 1° gennaio 2016 prevede la possibilità per i lavoratori vicini alla pensione di usufruire di un **orario part-time**.

Part-time per i lavoratori vicini alla pensione

Il **comma 284** della Legge di Stabilità 2016 ha introdotto, infatti, per i **lavoratori del settore privato assunti con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato e che maturano entro la fine del 2018 il diritto alla pensione di vecchiaia**, la possibilità di ridurre l'orario di lavoro in misura compresa tra il 40% e il 60%.

Il comma in argomento richiama l'art. 41, comma 6, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, il quale stabilisce che *“ai fini dell'individuazione della retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione delle quote retributive della pensione dei lavoratori che abbiano prestato lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 5, è neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, ove ciò comporti un trattamento pensionistico più favorevole”*.

Pertanto, **due sono le condizioni per usufruire di questa opportunità:**

- lavoratore del **settore privato con contratto a tempo pieno e a tempo indeterminato;**
- **con diritto alla pensione** (cioè a condizione di avere maturato i requisiti minimi di contribuzione per il diritto al predetto trattamento pensionistico di vecchiaia) **entro il 31 dicembre 2018.**

La riduzione di orario dovrà essere oggetto di uno specifico accordo con l'azienda, comprendente anche la data della cessazione del rapporto. Detto accordo dovrà essere comunicato all'INPS ed alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) che dovrà autorizzare la riduzione dell'orario. Una volta autorizzato, **l'INPS potrà concedere il beneficio della contribuzione figurativa** commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata. Inoltre, a fronte del taglio di orario, **il dipendente riceverà, da parte del proprio datore di lavoro, una somma non gravata da oneri fiscali e previdenziali, corrispondente alla contribuzione ai soli fini pensionistici** relativa alla prestazione lavorativa non effettuata.



Le modalità di effettuazione dell'accordo saranno chiarite con decreto del Ministero del Lavoro da emanarsi entro il 1° marzo 2016. Detto beneficio sarà corrisposto nei limiti delle risorse stanziare nell'ambito della stessa Legge di Stabilità (60 milioni nel 2016 e nel 2018, 120 milioni nel 2017).

Il lavoratore non ci rimetterebbe niente dal punto di vista pensionistico perché il minor gettito di contributi che l'INPS riceverebbe dal datore di lavoro per il passaggio dall'orario pieno a quello ridotto, sarebbe riempito dall'Istituto stesso sotto forma di contributi figurativi. Il datore di lavoro che, per esempio, deve versare 500 euro di contributi per il suo operaio, ne verserà solo la metà perché, di fatto, il lavoratore lavora solo per metà tempo, quindi 250 euro. Gli altri 250 euro, materialmente, entreranno nella busta paga del lavoratore per coprire parte della perdita di stipendio e

saranno accreditati come **contributi figurativi dall'INPS**. Il lavoratore perderebbe, però, circa il 25% dello stipendio per gli ultimi tre anni e l'azienda avrebbe una riduzione di organico da riempire con un altro lavoratore, naturalmente con aggiunta di costi.

Di fronte a novità del genere ci si chiede se alle suddette condizioni tale opportunità potrà servire a qualcuno. Provvedimenti spacciati come un tentativo di aiutare i lavoratori spesso si rivelano assunti alle spese dei lavoratori, senza sortire gli effetti sperati, come già successo con l'anticipo del **TFR** in busta paga che si è rivelato un provvedimento flop.

Come Funziona il Part-Time in attesa della Pensione	
Lavoratore	Ottiene una riduzione dell'orario di lavoro tra il 40 ed il 60% dell'orario a tempo pieno. Il calo della retribuzione è temperato però dal trasferimento in busta paga dei contributi versati dal datore.
Datore	Eroga in Busta Paga al dipendente i contributi previdenziali relativi alla prestazione lavorativa non effettuata che sarebbe stata a carico di quest'ultimo. Il datore in sostanza pagherà di più - su base oraria - il rapporto di lavoro trasformato in part-time
Stato	Copre figurativamente ai fini della pensione la quota di retribuzione perduta dal lavoratore. In questo modo la pensione sarà erogata come se il rapporto non fosse mai stato trasformato in part-time
Condizioni	L'accordo per la trasformazione del rapporto di lavoro può riguardare solo quei lavoratori a cui manchino non più di 3 anni alla pensione di vecchiaia . L'accordo riguarda solo i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato del settore privato. Esiste un vincolo di risorse annuali per il beneficio.
* Al momento della trasformazione del rapporto di lavoro in part-time deve essere soddisfatto anche il requisito di 20 anni di contributi. Non si può attivare il part time nei confronti di quei lavoratori che distano 3 anni dai requisiti contributivi utili per la pensione anticipata (42 anni e 10 mesi gli uomini e 41 anni e 10 mesi le donne).	

Fonte <http://www.pensionioggi.it/>

ALTRE NOVITÀ

Abolizione TASI sulla prima casa e IMU per terreni agricoli

La misura fiscale più importante contenuta nella Legge di Stabilità è senz'altro **l'abolizione della TASI prima casa**, che riguarda il 78% delle famiglie italiane proprietarie dell'abitazione in cui vivono. L'abolizione della TASI prima casa non riguarda le abitazioni di lusso (classificate nelle categorie catastali A1, A8 e A9), mentre viene, invece, estesa al coniuge «a seguito di provvedimento di separazione legale, annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio».

E' prevista, poi, una riduzione della TASI del **25%** per gli immobili locati a **canone concordato (commi 53 e 54)**, una riduzione al **50%** della base imponibile IMU per gli immobili dati **in comodato a genitori o figli (comma 10)**. Per quanto riguarda le misure di fiscalità immobiliare per le imprese, ci sono la riduzione della TASI per i beni merce (**comma 14**), l'esenzione IMU per terreni agricoli e i macchinari fissi al suolo delle imprese.

Agevolazioni acquisto prima casa

Tre le misure per stimolare le compravendite immobiliari del segmento residenziale:

- la *tassazione agevolata per l'acquisto della prima casa* anche per chi cambia abitazione;
- la *possibilità di acquistare la prima casa in leasing*;
- il *bonus mobili per giovani coppie che comprano casa*.

Per quanto riguarda le agevolazioni prima casa bis, il comma 55 estende la tassazione agevolata relativa a imposta di registro o IVA a coloro che acquistano una casa nuova e la adibiscono ad abitazione principale, cambiando casa e vendendo un immobile per il quale avevano già fruito del medesimo beneficio.

Se si acquista l'immobile da un privato, l'imposta di registro al 2% e le imposte ipotecaria e catastale sono fisse a 50 euro; mentre, se la controparte dell'operazione è un'impresa, la vendita è soggetta ad IVA: si applica, allora, la percentuale del 4% e le imposte catastale e di registro salgono a 200 euro.

Attenzione: per applicare l'agevolazione, **il vecchio immobile deve essere venduto entro un anno dal rogito**. La vecchia prima casa può essere ceduta a titolo non oneroso. Il beneficio non si applica ai casi di compravendita di abitazioni di lusso.

La norma sulla possibilità di acquistare la prima casa in leasing (commi 76-84), prevede una nuova tipologia di contratto di locazione finanziaria, al termine del quale si diventa proprietari dell'immobile. Il contratto si stipula con una banca o un intermediario finanziario, che diventa proprietario dell'immobile, al quale si paga un canone per un periodo prefissato, al termine del quale si acquista la casa a un prezzo precedentemente concordato. Ci sono clausole che tutelano l'inquilino-acquirente da eventi di particolare rilevanza economica (come la perdita del lavoro): in questo caso, è possibile sospendere il pagamento del canone per un periodo massimo di 12 mesi (opzione senza spese aggiuntive ed esercitabile una sola volta). Ci sono condizioni particolarmente favorevoli per chi ha meno di 35 anni e guadagna un massimo di 55mila euro annui: detrazione fiscale del 19% fino a un massimo di 8mila euro annui e sulla maxi rata finale fino a 20mila euro.

Per quanto riguarda, infine, il bonus mobili, esso consiste in una detrazione al 50% fino a un tetto di spesa di 16mila euro in **arredi ed elettrodomestici destinati alla prima casa acquistata**. È riservata a giovani coppie in cui almeno uno dei due componenti abbia meno di 35 anni.

Accertamenti fiscali

Un anno in più per accertare dichiarazioni irregolarmente presentate, con il termine di decadenza che **passa da quattro a cinque anni**; in caso di omessa dichiarazione, il termine sale **da cinque a sette anni**. Abrogato il raddoppio dei termini in caso di denuncia penale relativa a reati fiscali (**commi da 130 a 132**).

Detrazioni fiscali

Rinnovate per il 2016 la detrazione **al 50%** per le ristrutturazioni edilizie (tetto di 96mila euro per ogni immobile), con il relativo *bonus mobili* (tetto a 10mila euro), e la detrazione al 65% per le opere di riqualificazione energetica degli edifici.

Altre misure fiscali

- **Rateazione bis debiti tributari (commi da 134 a 138)**: chi ha perso il beneficio della rateazione Equitalia nei 36 mesi antecedenti al 15 ottobre 2015, può chiedere un nuovo piano fino a 72 rate;
- **pensioni (comma 290)**: alzata a 8mila euro la no tax area per i pensionati over 75;
- **dichiarazione dei redditi**: niente sanzioni nel 2016 per chi invia i dati relativi a oneri e spese in lieve ritardo o, o in casi di errata trasmissione, ininfluente sulla fruizione di detrazioni o deduzioni;
- **canone RAI**: dal 2016 arriva con la bolletta elettrica, ma scende a 100 euro. Si paga in dieci rate da dieci euro. In via sperimentale, per quest'anno la prima rata arriva in luglio, dal 2017 si inizierà a gennaio. Le novità sul canone RAI sono contenute nei **commi da 152 a 160**.

Dario Vinci



Il modello telematico di convalida delle dimissioni: semplificazione o complicazione?

Le **dimissioni esclusivamente per via telematica** con nuovo modulo da inviare e compilare online, è una delle novità introdotte dal Decreto Legislativo n. 151/2015, in attuazione del “Jobs Act”.

L’obiettivo principale del Governo, nell’introdurre questa nuova procedura e la messa a punto di un nuovo modello online, è **quello di ridurre ed evitare** il cd. fenomeno delle **dimissioni in bianco**, una pratica che ancora oggi è molto diffusa in Italia, che consiste nel far firmare al lavoratore una lettera di dimissioni in sede di assunzione e di utilizzarla all’occorrenza come “arma” di ricatto o espediente per allontanare il lavoratore.



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 7 dell’11 gennaio 2016, il Decreto Ministeriale 15 dicembre 2015 con il quale definisce i dati contenuti nel **modulo per le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro** e la **loro revoca**, gli standard e le regole tecniche per la compilazione del

modulo e per la sua trasmissione online al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, in attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 151/2015.

La nuova procedura, per effetto dell'art. 26, comma 8, del Decreto Legislativo n. 151/2015, **entrerà in vigore a far data dal 60° giorno successivo** alla data di entrata in vigore del decreto (12 gennaio 2016), quindi dal **12 marzo 2016**. Come detto, al fine di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, la procedura si basa su un doppio livello di autenticazione e una certa dose di complessità - **tutto a carico del lavoratore** - ove il datore di lavoro è spettatore passivo.

Per compilare e comunicare in prima persona le proprie dimissioni con il modello telematico, attraverso il sito del Ministero del Lavoro (links specifici nel portale www.lavoro.gov.it) che a sua volta poggia sull'anagrafica delle utenze di ClicLavoro, i lavoratori devono avere attivato un'utenza sul portale Cliclavoro del Ministero ed essere in possesso del codice di identificazione (PIN) INPS.

Dunque, per dimettersi, un lavoratore dovrà:

1. registrarsi presso il sito cliclavoro.gov.it ed avere un user ed una password di accesso;
2. registrarsi al sito dell'INPS ed avere il PIN personale. Operazione che richiede qualche giorno di tempo, in quanto dopo la registrazione, parte della password di accesso viene ricevuta da chi si iscrive per posta raccomandata. Il possesso del PIN INPS non sostituisce le credenziali ClicLavoro, ma si aggiunge allo scopo di conferire un maggior livello di sicurezza al riconoscimento;

3. compilare un **modello telematico** con i propri dati, i dati del datore di lavoro (tra i quali il codice fiscale) ed i dati del rapporto di lavoro;
4. inviare il tutto al sistema informatico SMV, il quale fornisce il codice alfanumerico attestante il giorno e l'ora in cui il modulo è stato trasmesso dal lavoratore.

In alternativa, i lavoratori dimissionari possono fare a meno di questi codici affidando la pratica ai soggetti abilitati, e cioè patronati, sindacati, enti bilaterali e commissioni di certificazione che entreranno nel sito ClicLavoro con la loro utenza e si assumeranno la responsabilità di identificare il lavoratore, effettuando la procedura a nome del lavoratore. **Indipendentemente dalla modalità di accesso scelta, la procedura si svolge solo online.**

Il modulo “**telematico**” di recesso dal rapporto o di revoca delle dimissioni e risoluzione consensuale si compone di cinque sezioni. Le prime tre sono compilate in automatico recuperando le informazioni dal sistema delle comunicazioni obbligatorie. La quarta deve

Il [Decreto Ministeriale del 15 dicembre 2015](#) illustra come **le dimissioni** o la risoluzione consensuale debbano essere **effettuate in modalità esclusivamente telematiche**, ad esclusione del lavoro domestico o dei casi di risoluzione a seguito di conciliazione stragiudiziale. È prevista la possibilità d'invio del modello online anche per il tramite di patronati, organizzazioni sindacali, commissioni di certificazione ed enti bilaterali.

essere sempre compilata dal lavoratore, mentre la quinta viene aggiornata automaticamente dal sistema. A ogni modulo viene attribuita una data di trasmissione (marca temporale) e un codice identificativo. La comunicazione viene poi spedita “telematicamente” alla casella di posta elettronica certificata del datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro competente.

Le comunicazioni inviate sono accessibili nel portale, in sola lettura, a:

- ✓ i datori di lavoro, limitatamente a quelle riguardanti la propria azienda;
- ✓ le Direzioni Territoriali del Lavoro, individuate per competenza.

Da quello che si comprende, il modulo telematico rappresenta il modello standard di dimissioni che obbligatoriamente dovrà essere utilizzato. Quindi, non si parla di convalida delle dimissioni, **ma di utilizzo di una procedura unica per le dimissioni o la risoluzione consensuale che non permetterà l'utilizzo di altro mezzo**. In pratica, per dimettersi non si potrà utilizzare altro format. Si va oltre quanto previsto dalla Legge Fornero, che prevedeva una semplice convalida su di un qualsiasi modello di dimissioni compilato dal lavoratore.

Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta di pubblicazione civile del matrimonio ad 1 anno dopo la celebrazione delle nozze, dovranno essere personalmente convalidate dall'interessata presso la DTL entro 1 mese dalla data i cui vengono rassegnate, pena la nullità.

Per la risoluzione consensuale o le dimissioni di co.co.co., co.co.pro., associati in partecipazione con apporto di lavoro, rimane la vecchia convalida assistita presso la DTL, CPI o con la firma in calce alla C.O.

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino devono essere convalidate dal servizio ispettivo presso la DTL (nel caso di risoluzione consensuale è necessaria la presenza del datore di lavoro).

L'introduzione della nuova procedura, prevista dall'articolo 26 del Decreto Legislativo n. 151/2015, ***non si applica*** al lavoro domestico o per le dimissioni e risoluzioni consensuali che avvengono in una "sede protetta" (giudice, DTL, sede sindacale) o presso le varie commissioni di certificazioni.

La nuova procedura "online" *a carico del lavoratore* è l'unica possibile, sostituendo la precedente poggianti sulla convalida, che rimane limitata ad alcune fattispecie.

Per il datore di lavoro che cerchi di alterare il modulo o le procedure, è prevista una sanzione da 5mila a 30mila euro *irrogata dalla Direzione Territoriale del Lavoro nel caso di accertamento dell'infrazione* e **nessun'altra forma di comunicazione sarà valida!**

In ogni caso, ***il dipendente avrà sempre la possibilità di revocare le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale*** con le **medesime modalità telematiche**, entro 7 giorni successivi dalla data di trasmissione del modulo. Scaduto tale termine, il diritto di ripensamento decade.

Stante il fatto che la maggior parte dei lavoratori continuerà a dimettersi con semplici comunicazioni su fogli cartacei, ***spetterà all'azienda invitare e richiedere*** al lavoratore l'utilizzo della procedura informatica, pena l'inefficacia dell'atto.



Regime previdenziale, contributivo e fiscale del contributo di solidarietà
(Interpello Ministero del Lavoro n. 33/2015)



Direzione Generale per l'Attività Ispettiva

Roma, 22 dicembre 2015

Prot. n. 37/22565

Alla CNA
Confederazione Nazionale dell'Artigianato
e della Piccola e Media Impresa

Oggetto: Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Art. 5, comma 5, L. n. 236/1993 regime contributivo previdenziale ed assistenziale del contributo di solidarietà.

La Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine al regime contributivo previdenziale ed assistenziale da applicare al contributo di solidarietà contemplato dall'art. 5, comma 5, Legge n. 236/1993, per le aziende non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione salariale. In particolare, l'istante chiede a quale forma di contribuzione sia assoggettabile il contributo spettante all'azienda, laddove quest'ultima decida di erogarlo in favore del lavoratore che in tal modo verrebbe a percepire l'intero trattamento di solidarietà pari al 50% del monte retributivo perso (25% spettante all'azienda + 25% spettante al lavoratore).

Regime previdenziale, contributivo e fiscale del contributo di solidarietà

L'articolo 5, co. 5, della Legge n. 236/1993, prevede che alle aziende non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione salariale (è il caso degli Istituti associati Agidae) che stipulano contratti di solidarietà, al fine di evitare riduzioni di personale, viene corrisposto un contributo pari alla metà del monte ore retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario. Il citato contributo viene ripartito in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori interessati e il datore di lavoro può decidere di erogarlo in favore dei lavoratori. Il Ministero del Lavoro, con Interpello n. 33 del 22 dicembre 2015, ha precisato che la parte del contributo spettante al datore di lavoro, qualora venga erogata ai dipendenti, non essendo espressamente esclusa, concorre a costituire reddito da lavoro dipendente e, in quanto tale, costituisce base imponibile sia ai fini fiscali che contributivi.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori sociali e I.O., della Direzione generale per le Politiche Previdenziali e Assicurative e dell'Ufficio Legislativo, si rappresenta quanto segue.

Al fine di fornire la soluzione al quesito sollevato, occorre muovere dalla lettura del disposto normativo di cui all'art. 5, comma 5 sopra citato, ai sensi del quale *“alle imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726 convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, che, **al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo stipulano contratti di solidarietà**, viene corrisposto, per un periodo massimo di due anni, un contributo pari alla metà del monte retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario. Il predetto contributo viene erogato in rate trimestrali e **ripartito in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori interessati. Per questi ultimi il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge**, ivi compresi gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali”*. La norma, infine, specifica che *“**ai soli fini pensionistici si terrà conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento (...)**”*.

Pertanto, con l'erogazione del contributo integrativo in favore dei lavoratori il Legislatore ha inteso compensare la perdita di retribuzione determinata dalla contrazione della prestazione lavorativa in ragione della diminuzione dell'orario di lavoro nella misura della metà del monte retributivo non dovuto. Il contributo in questione, come espressamente previsto dal Legislatore, **non ha natura di retribuzione** ai fini degli istituti contrattuali e di legge, nonché per quanto concerne gli adempimenti di carattere previdenziale e assistenziale.

È altresì possibile che nell'accordo intervenuto tra azienda e rappresentanze sindacali aziendali o unitarie, le parti prevedano che la quota di contributo spettante al datore di lavoro sia devoluta da questi ai lavoratori.

Per quanto concerne tale quota la stessa, in quanto corrisposta *“in relazione al rapporto di lavoro”*, ai sensi dell'art. 51, comma 1, del D.P.R. n. 917/1986, concorre a costituire invece reddito da lavoro dipendente e, in quanto tale, costituisce base imponibile sia ai fini fiscali che ai fini contributivi. Del resto tali somme, seppur considerate erogazioni liberali, non sono escluse dall'imponibile contributivo dagli art. 27 del D.P.R. n. 797/1955 e art. 29 del D.P.R. n. 1024/1965.

Pertanto tali somme, non essendo oggetto di una esclusione espressa, rientrano nella base imponibile ai fini contributivi e costituiscono fonte di una obbligazione contributiva che, di regola, grava tanto sul datore di lavoro quanto sul lavoratore.

Alla luce della indicazione di chiusura della norma (*“**ai fini pensionistici si terrà conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento**”*) finalizzata, in coerenza con quanto previsto in materia di ammortizzatori sociali, a salvaguardare integralmente la posizione previdenziale dei lavoratori interessati, si deve ritenere che il regime di contribuzione figurativa vada riferito **all'ammontare della retribuzione persa dal lavoratore per effetto della stipula dei contratti di solidarietà**, a prescindere dalla devoluzione della quota di contributo già assegnata dal datore di lavoro ai lavoratori.

Il Direttore Generale
(f.to Dott. Danilo Papa)

6

Dicono di Noi



*La nuova norma UNI EN ISO 9001:2015.
Impressioni e prospettive*



La nuova norma UNI EN ISO 9001:2015

Corso di Alta Formazione

Impressioni e prospettive

ROMA, 27-30 dicembre 2015

Commenti di un'esperienza didattica

Di Rita Zitelli - Scuola Sacro Cuore di Roma

I consueti appuntamenti con i corsi di formazione organizzati da Agidae sul Sistema di Gestione per la Qualità rappresentano, per l'Istituto di cui faccio parte (Scuola "Sacro Cuore" di Roma, Scuola dell'Infanzia – Primaria – Secondaria di 1° grado), un'inesauribile fonte di arricchimento umano e professionale.

L'ultimo di questi, tenutosi a fine dicembre 2015, ha avuto come oggetto la nuova Norma ISO 9001:2015, di recente emanazione.

Malgrado il mio Istituto si possa considerare una "vecchia guardia" della Qualità, avendo conseguito la certificazione ISO 9001 nel lontano 2005, non si sono mai appannati o affievoliti l'entusiasmo e la fiducia nel miglioramento che fin dall'inizio Agiqualitas, il suo Direttore Giorgio Capoccia e la sua équipe hanno saputo infondere alla nostra organizzazione.

Nell'estate 2009 la formazione estiva ebbe come argomento la Norma ISO 9004 "Gestire un'organizzazione per il successo durevole": norma attualmente non certificabile, ma ritenuta fondamentale da chi, come l'Agidae, ha sempre avuto a cuore il livello qualitativo delle nostre scuole.

Fu per noi una sorta di "terremoto", in quanto in quell'occasione il tiro fu alzato ulteriormente: non si trattava più soltanto di gestire il nostro sistema al fine di migliorare i servizi offerti ed accrescere di conseguenza la soddisfazione dell'utenza (come appreso in tutti i precedenti corsi sulla Norma ISO 9001), bensì di analizzare l'organizzazione nel suo contesto e di gestirla in maniera accorta ed economicamente più corretta, bilanciando le esigenze di tutte le parti interessate.

La salute o a volte perfino la sopravvivenza nel lungo periodo delle nostre organizzazioni, ci fu detto chiaramente, sarebbero passate solo attraverso una visione più lungimirante dei nostri sistemi di gestione, nell'ottica di un "Total Quality Management" (TQM) che tenesse conto di tutte le norme cogenti e linee guida vigenti in tema di sicurezza, ambiente, etica, modelli organizzativi, ecc.; inoltre, fu prospettata l'opportunità/necessità di una gestione unificata dei processi a livello di Holding (reti di scuole, o reti "naturali" come le Congregazioni), al fine di unificare/standardizzare le attività comuni e migliorare l'efficienza delle prestazioni.

Conclusa la doverosa premessa, funzionale alla comprensione dell'oggetto di quest'ultimo corso (in quanto la norma ISO 9001:2015 va proprio in questa direzione), si può asserire che nelle nuove disposizioni una maggiore enfasi viene posta su:

1. necessità di un'accurata "analisi del contesto" ambientale in cui un'organizzazione opera;
2. ampliamento del concetto di "azione preventiva", che in maniera più ampia e trasversale si trasforma in "analisi dei rischi", per una loro corretta identificazione e mitigazione.

Vediamo meglio di cosa si tratta:

1. *Analisi del contesto*

Il punto 4 della nuova norma è dedicato proprio al contesto, definito come insieme di fattori esterni ed interni che siano rilevanti perché l'organizzazione consegua le proprie finalità ed i risultati attesi. Tali fattori, positivi e/o negativi, dovrebbero essere individuati, gestiti e riesaminati con regolarità e metodo.



In pratica, la norma suggerisce l'utilizzo di una tecnica per noi già nota e ripresa in questa sede: la "SWOT ANALYSIS"; essa consiste nell'individuazione dei punti di forza (Strength), di debolezza (Weakness), delle opportunità (Opportunities), delle Minacce (Threats), utilizzandoli come elementi in ingresso di una seria ed efficace analisi del contesto. Inoltre, al fine di comprendere il contesto, è fondamentale individuare con chiarezza le "parti interessate" e soprattutto le loro esigenze ed aspettative.

I casi concreti e le esemplificazioni fornite dal Dott. Capoccia hanno chiarito ulteriormente questi concetti.

2. *Analisi dei rischi*

Il punto 6 della nuova norma è dedicato alla Pianificazione.

Questo aspetto, già presente nella vecchia norma, viene ora dunque enfatizzato e sottolineato, ma soprattutto collegato alla necessità di pianificare in anticipo rischi ed opportunità del proprio sistema al fine di cogliere al meglio le occasioni di miglioramento.

L'Alta Direzione deve dunque innanzitutto individuare ed analizzare i propri processi più importanti, quelli che rappresentano i fattori critici di successo della propria

attività; dopodiché passare per ogni processo ad un'attenta analisi dei rischi ad esso connessi. In questo modo, la vecchia "azione preventiva" viene praticamente incorporata e diviene trasversale ad ogni attività.

Molto tempo durante il corso è stato dedicato ad esercitazioni pratiche di analisi dei rischi, in particolare utilizzando la tecnica FMEA (acronimo di Failure Modes and Effects Analysis), già sperimentata durante i corsi sul TQM.

Grazie alla disponibilità del docente è stato possibile prendere maggiore confidenza con questa metodologia di analisi, con possibilità concrete di applicarla autonomamente alle proprie strutture.

Alcuni dubbi sono stati espressi su come individuare senza tema di errore i processi più importanti, quelli sui quali valga la pena spendere tempo e risorse; ovviamente non esiste una risposta univoca, per cui ogni struttura dovrà attrezzarsi secondo la



propria realtà e lavorare seriamente, perché solo da una buona analisi, probabilmente ad opera di più persone dell'organizzazione, scaturisce il vero valore aggiunto di questo nuovo "approccio basato sul rischio".

Leggere insieme al docente i vari punti della norma ha significato in certi casi per noi "veterani" riappropriarci, con una maggiore

consapevolezza, di concetti e tecniche già appresi; la spirale virtuosa del PDCA (Plan-Do-Check-Act), infatti, attraversa ancora tutta la norma, dipanandosi in dieci articoli anziché otto. Molte dunque sono le novità introdotte dalla nuova ISO, tutte sapientemente illustrate durante il corso, ma sarebbe inutile presunzione da parte mia cercare di presentarle in questo breve articolo; si può intuire facilmente però come la nuova norma si stia implicitamente indirizzando verso un approccio più sistemico alla gestione e verso una maggiore flessibilità, elemento essenziale per affrontare i continui mutamenti che caratterizzano i nostri tempi.

Il passaggio del nostro Sistema Qualità alla nuova norma ISO, obbligatorio prima di settembre 2018 e comunque fortemente consigliato in occasione della prossima "Ricertificazione", dovrà passare attraverso tutte queste novità, a cominciare dai punti 1. e 2. menzionati in precedenza.

Per questo adeguamento, da un punto di vista puramente formale, sarà utile utilizzare le matrici di correlazione dalla ISO 9001:2015 alla ISO 9001:2008 e viceversa; parlando però degli aspetti più sostanziali, il docente non si è stancato di sottolineare la ratio che si cela nelle pieghe della norma, che deve incarnarsi in azioni concrete la cui efficacia sia

monitorata costantemente; soltanto con questi presupposti può proseguire il cammino per la Qualità vera, condizione essenziale per il miglioramento effettivo delle nostre organizzazioni.

Una difficoltà evidenziata da più di un partecipante consiste nella frequente lontananza tra i Responsabili del Sistema Qualità e le figure apicali delle Congregazioni, la cosiddetta “Alta Direzione”; ciò può creare una certa discontinuità tra chi opera quotidianamente nelle strutture e coloro che detengono il completo potere decisionale, con il rischio che venga meno in parte il “coinvolgimento della Leadership”, uno dei pilastri su cui si fonda la norma.

Questo fatto è innegabile, ma il docente ha esortato tutti noi presenti a non usarlo come pretesto per scoraggiarsi, in quanto mai deve venir meno da parte nostra la volontà di applicare al Sistema il proprio know-how e la propria intraprendenza, in modo che con risultati concreti si riesca strada facendo a convincere la Leadership dell'efficacia della Qualità.

“...non si sono mai appannati o affievoliti l'entusiasmo e la fiducia nel miglioramento che fin dall'inizio Agiqualitas, il suo Direttore Giorgio Capoccia e la sua équipe hanno saputo infondere alla nostra organizzazione”.

A questo proposito posso affermare di aver recentemente toccato con mano, nel mio piccolo, uno dei suoi tanti vantaggi; nel corso di quest'ultimo anno il MIUR, nell'intento di avviare un serio processo di valutazione delle Istituzioni scolastiche italiane, ha chiamato tutti i Coordinatori didattici ad una nuova sfida: analizzare e verificare il servizio e il funzionamento della propria scuola, rappresentare tutto ciò nel “Rapporto di Autovalutazione” (RAV), individuare al contempo le priorità di sviluppo verso cui orientare il miglioramento.

Poiché l'impianto del RAV, la sua logica, gran parte della sua terminologia sono molto simili a quelli della Qualità, posso affermare senza tema di smentita che l'impegno di tutti questi anni per la Qualità della Coordinatrice didattica, Prof.ssa Clara Biella, e di tutti i suoi collaboratori ha agevolato questo lavoro; infatti, a differenza di altre scuole, avevamo già acquisito dimestichezza con i concetti di Processo, Indicatori, Obiettivi, Traguardi, Monitoraggio, Priorità di Miglioramento, ecc. Ciò ha permesso a noi membri del Nucleo Interno per la Valutazione di collocare abbastanza facilmente le tante tessere

del “mosaico RAV” in un quadro d’insieme coerente con gli obiettivi e la mission del nostro Istituto; in poche parole, un’ennesima riprova del valore aggiunto di avere al proprio interno un Sistema di Gestione per la Qualità!

Per concludere, desidero ribadire che l’alta professionalità della docenza nulla ha tolto al clima di familiare accoglienza che si respira ogni qualvolta si divenga, a vario titolo, ospiti di Agidae; di questo non posso fare a meno di ringraziare il Presidente, Prof. Ciccimarra, e tutto il suo staff, augurandomi di cuore una prossima non lontana occasione formativa.

“La nuova norma ISO 9001:2015”: prime impressioni

Di Claudio Fabi – Consulente Sistemi Qualità

Il Corso di formazione “La nuova norma ISO 9001:2015” frequentato presso la sede dell’Agidae dal 27 al 30 dicembre 2015 è stato molto efficace in quanto il Signor Giorgio Capoccia, uno dei maggiori esperti italiani dei Sistemi Qualità in molteplici settori, ha saputo coinvolgere tutti i partecipanti nell’analisi della nuova norma e sui principi della ISO 9004:2009.

Si possono sinteticamente qui riepilogare gli approfondimenti emersi:

- ✓ anche nella revisione del 2015 la ISO 9001 (Management System Standard) ha fatto un ulteriore passo in avanti per l’applicazione dei principi della ISO 9004;
- ✓ le novità maggiori riguardano l’Analisi del contesto e l’Analisi dei rischi, per le quali sarà necessario elaborare due nuove Procedure;
- ✓ l’Alta Direzione deve dimostrare leadership ed impegno per il Sistema di Gestione (non può più delegare al Rappresentante della Direzione ed il Riesame deve contenere le volontà espresse dai vari componenti);
- ✓ il miglioramento continuo è ancor più enfatizzato nelle fasi *plain-do-check-action-plain* all’infinito;
- ✓ viene infine sottolineata la necessità di aumentare la consapevolezza e, di conseguenza, il coinvolgimento del personale nella realizzazione degli obiettivi.



I punti suddetti hanno una vitale importanza in tutti i settori e, se applicati, potranno essere di aiuto in questa fase di cambiamento epocale.



REGIONE PUGLIA

	Via Scipione L'Africano 272 c/o Ist. Preziosissimo Sangue 70124 – BARI (BA)
	080/2088431
	agidaepuglia@agidae.it
	Consulenza ed assistenza in materia di: corsi di formazione, vouchers e progetti formativi finanziati Fonder, assicurazioni, fornitura energia elettrica e gas
	Lunedì e venerdì ore 10:00 – 17:00

QUOTE ASSOCIATIVE 2016

Considerando le difficoltà economiche in cui versano gli Associati, il Consiglio Direttivo, nella riunione del 31 ottobre 2015, ha deciso di lasciare invariate le quote associative.

Pubblichiamo gli importi per il 2016:

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

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. 339/6225833	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 – Roma	11.30 – 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Venerdì	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	15.30 – 18.00	Sr. Albina Bertone

SEDI	PERSONE DISPONIBILI	TELEFONO	FAX	E-MAIL
Bari	Sr. Mimma Scalera	339/6225833	/	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	011/3990195	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

Agiqualitas srl
Via V. Bellini 10
00198 Roma
segreteria@agiqualitas.it
www.agiqualitas.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