

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 E' COMPLETAMENTE GRATUITA

NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO

NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI

**L'OPPORTUNITA'
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 45752901 - Fax 06 85354600





ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Sr. Teresita Moiraghi

Vice Presidente

Fr. Bernardino Lorenzini

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno IX - N. 1

Gennaio | Febbraio 2018

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
Isabella Ayme
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
info@sergraph.it
www.sergraph.it



PRESENTAZIONE

L'AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica - fondata nel 1960, è un'associazione di Istituti che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (Scuole, Università Pontificie, Facoltà Ecclesiastiche, ISSR, Pensionati per studenti, Case di riposo e di assistenza, Case per ferie, Case per esercizi spirituali, Diocesi, Parrocchie, Seminari) e che, per il loro funzionamento, si avvalgono della collaborazione di personale dipendente.

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

L'AGIDAE stipula:

⇒ il CCNL Scuola con le OO.SS.:

- FLC CGIL,
- CISL SCUOLA,
- UIL SCUOLA,
- SNALS CONF.SA.L.,
- SINASCA;

⇒ il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo con le OO.SS.:

- F.P. CGIL,
- FISASCAT CISL,
- UILTuCS;

⇒ il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche con le OO.SS.:

- FLC CGIL,
- CISL Università,
- CISL Scuola,
- UIL RUA,
- SNALS CONF.S.A.L.,
- SINASCA.

L'AGIDAE assiste gli associati nell'applicazione delle norme contrattuali, nei rapporti sindacali e nelle problematiche amministrative e gestionali.

ISCRIZIONI

Per iscriversi all'AGIDAE basta compilare ed inviare il modulo pubblicato nel sito www.agidae.it con l'indicazione dell'attività svolta (scolastica, universitaria o socio-assistenziale).

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

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

QUOTE ASSOCIATIVE

QUOTE ASSOCIATIVE 2018

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

VARIAZIONI E DISDETTE

Qualsiasi variazione di gestione, indirizzo o recapiti va comunicata per iscritto all'AGIDAE, come pure la cessazione di attività o la disdetta di iscrizione.

sommario

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

ATTIVITA' SINDACALE



- 7** CCNL Scuola. Apprendistato professionalizzante.
Accordo tra AGIDAE e OO. SS. di categoria

AREA QUALITÀ



- 10** Certificazione delle Competenze: la figura professionale del Coordinatore didattico nelle Scuole Paritarie. Prerequisiti, requisiti di conoscenza e abilità per la competenza
Giorgio Capoccia - Andrea Natalini

- 26** Valutazione e Autovalutazione secondo il modello **AgiTQM**: il laboratorio AGIQUALITAS e il Premio Nazionale Qualità
Patrizia Nigrelli

ATTI CONVEGNI



- 30** Le novità del lavoro negli Enti del Terzo Settore: alcuni spunti di riflessione sul nuovo codice
Luigi Fiorillo - Giovanni Fiaccavento

- 31** Accordo AGIDAE - UNISALUTE
Assistenza Sanitaria Integrativa per Religiosi e Religiose

NOTE CONTRATTUALI



- 43** CCNL AGIDAE Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche: l'orario di lavoro dei docenti a monte ore annuo
Ida Bonifati

- 47** Permessi Orari Retribuiti (ROL) - Definizione e disciplina nei CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale e Scuola
Margherita Dominici

VITA ASSOCIATIVA



- 52** ASI-R – Il primo Piano Assicurativo Sanitario Collettivo riservato ai Religiosi e alle Religiose
Nicola Galotta

- 55** Piano A.S.I. - Accordo AGIDAE - UNISALUTE
Comparazione tra i sistemi sanitari, costi e tempistiche per gli assistiti
Marco Conte

AREA FORMAZIONE



- 56** Alternanza Scuola-Lavoro: nuovi percorsi per i lavoratori di domani
Luca Rosetti

PRASSI AMMINISTRATIVE



- 60** Circolare Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 1/2018: svolgimento dei compiti di primo soccorso e gestione emergenze
- 62** Deduzioni Religiosi 2017 (*Estratto Circolare INPS n. 186 del 21/12/2017*)
- 63** CCNL Lavoro domestico. I nuovi minimi retributivi
- 64** Consulenza AGIDAE



L'inizio del 2018 vede il nostro Paese fortemente coinvolto in una campagna elettorale tesa a sensibilizzare il popolo italiano su temi nevralgici per una pacifica convivenza e per la ricerca di soluzioni politiche, economiche e sociali in grado di offrire risposte esaustive e credibili non più rinviabili. L'emigrazione, l'equità fiscale, il lavoro e l'occupazione soprattutto giovanile, la tutela della famiglia, la scuola, la sanità, la previdenza, rappresentano altrettanti settori per i quali il futuro Parlamento sarà chiamato necessariamente a pronunciarsi poiché lasciano intravedere carenze sulle quali i cittadini non sembrano più disposti a sopassedere.

Purtroppo non si può non osservare come gli schieramenti politici contrapposti si esercitano maggiormente nel tentativo di screditare gli avversari piuttosto che di disegnare e proporre un Progetto Italia capace di inglobare soluzioni possibili, organiche e soprattutto compatibili con la situazione reale, alle problematiche sopra citate. E' fin troppo semplice illudere tutti con promesse non sostenibili, ipotizzare redditi garantiti a fronte di disponibilità inesistenti. Nessuno nega la complessità del momento, ma è diritto di tutti pretendere soluzioni e proposte verosimili e praticabili, senza alcun rischio di sentirsi aggirati. La fragilità del tessuto sociale è tale da non poter più tollerare promesse destinate all'oblio del giorno dopo. Il 4 marzo, giorno delle elezioni politiche, il Paese sarà chiamato a scegliere e auspicabilmente ad individuare una maggioranza parlamentare in grado di

sostenere un programma di governo che possa tracciare orizzonti di maggiore fiducia e serenità per l'intera società italiana.

ASI RELIGIOSI. *Con il 28 febbraio 2018 si è conclusa la prima fase di iscrizione all'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI) per i religiosi. Diverse centinaia di religiose e religiosi potranno quindi godere di una sorta di retroattività della polizza, nel senso di poter godere del rimborso delle spese mediche effettuate a partire dal 1° dicembre 2017. Con il primo marzo termina quindi l'effetto retroattivo dell'iscrizione e ciascuno/a potrà di conseguenza beneficiare delle prestazioni previste nella polizza con decorrenza dal giorno in cui decide di aderire. Superfluo appare sottolineare ancora una volta l'estrema convenienza economica rispetto alle prestazioni garantite. E' ben vero che si tratta di un'assicurazione sanitaria soltanto integrativa, che pertanto non sostituisce quella obbligatoria, ma è altrettanto vero che, constatato il livello di efficienza, e soprattutto i tempi, del sistema pubblico, la polizza ASI rappresenta un servizio per le comunità religiose, che, alle stesse condizioni, non trova riscontro in contesti analoghi, soprattutto su alcuni aspetti specifici del mondo di riferimento: età, efficacia all'estero, cittadinanza (tutti i religiosi di qualunque nazionalità), e la Long Term Care, l'assistenza economica per i non autosufficienti.*

LA FORMAZIONE FINANZIATA. *Come in passato, anche nel 2018 il Fonder ha pubblicato, agli inizi di gennaio, gli Avvisi per il finanziamento delle attività formative mettendo a disposizione degli enti interessati una quantità di risorse economiche superiore agli anni precedenti: **quasi sei milioni di euro**, confermando gli Avvisi di tipo generalista e prevedendo sia un Avviso per i NUOVI ISCRITTI, sia un Avviso per gli ENTI DEL SUD allo scopo di sollecitare lo sviluppo per le aziende, gli istituti e gli enti localizzati nelle Regioni del Mezzogiorno. Consapevoli dell'importanza della formazione, i responsabili del Fonder incontreranno gli istituti interessati alla formazione all'interno di un programma **"BENVENUTI AL SUD"** il cui calendario è reperibile nei nostri siti Agidae e Fonder. In linea con il consolidato stile operativo, Fonder continua a perseguire l'obiettivo della semplificazione burocratica e del rigore amministrativo, due caratteristiche che garantiscono per tutti efficienza e legalità.*

PREMIO QUALITA' 2018. *Nel quindicesimo anno dall'istituzione di AGIQUALITAS, la struttura di certificazione della qualità, l'Agidae ha istituito un PREMIO QUALITA' 2018 aperto a quelle strutture che in tutti questi anni si sono cimentate in un **percorso di miglioramento continuo** delle attività svolte: scuola, assistenza, sanità, servizi in genere. In occasione del Convegno Nazionale di studio e dell'Assemblea di aprile sarà assegnato il Premio, a seguito di una valutazione effettuata da una Commissione Tecnica a ciò delegata. Vuole essere un momento di celebrazione di un'attività di supporto che oggi vede certificate oltre duecento strutture, associate e non, coinvolte in un processo di*

ottimizzazione di obiettivi, risorse, organizzazione, il tutto finalizzato ad un servizio ottimale per le comunità di riferimento.

UNIVERSITÀ ON LINE. ACCORDO AGIDAE-IUL. *Con l'approvazione da parte del Parlamento della "Disciplina delle professioni di educatore professionale socio-pedagogico, educatore professionale socio-sanitario e pedagogista" per le quali sarà necessario possedere specifici titoli di laurea, l'Agidae ha attivato una Convenzione con lo IUL-Italian University Line, ateneo telematico promosso dal consorzio tra l'INDIRE (MIUR) e l'Università degli Studi di Firenze. Lo scopo è quello di facilitare l'acquisizione dei nuovi titoli richiesti attraverso itinerari predisposti ad hoc dallo IUL. Altra importante finalità è quella di individuare percorsi accademici al fine del riconoscimento di titoli conseguiti all'estero. Ciò rappresenta un importante supporto per religiosi e religiose che provengono da altri Paesi e che necessitano di espletare specifiche attività in Italia.*

LA DISABILITA' NELLA SCUOLA PARITARIA. *Avevamo già dato notizia della pronuncia della Suprema Corte di Cassazione, a Sezioni Unite, in materia di contributo per il sostegno economico alle scuole paritarie, o alle famiglie, in caso di alunni diversamente abili. L'affermazione della Suprema Corte è apodittica: "E' la scuola privata a dover far fronte all'obbligo di assicurare all'alunno portatore di handicap l'attivazione dell'intervento di sostegno corrispondente alle specifiche esigenze rilevate, assumendone i costi." /.../ "Le provvidenze finanziarie dello Stato, lungi dal risolversi in un trasferimento allo Stato dell'intero costo sostenuto dalla scuola privata per retribuire l'insegnante di sostegno assunto dalla stessa **scuola privata**, rappresentano piuttosto un contributo a parziale copertura di quel costo: un contributo la cui misura è fissata - come stabilisce il D.P.R. n. 23 del 2008 - nel limite dello stanziamento di bilancio sull'apposito capitolo di spesa e che è parametrato, tra l'altro, al numero di ore di sostegno previste dal piano educativo individualizzato. /.../, poiché il contributo parziale dello Stato rappresenta una forma di compartecipazione della collettività alla tutela di un diritto fondamentale della persona nell'istituzione scolastica dove questo si realizza, **anche l'inottemperanza da parte dell'amministrazione statale all'obbligo di erogare le provvidenze previste può risolversi** - ove abbia l'effetto di determinare una riduzione, da parte della scuola paritaria privata, delle ore di supporto assicurate dall'insegnante di sostegno - nella contrazione del diritto del disabile alla pari opportunità nella fruizione del servizio scolastico, e quindi concorrere alla concretizzazione di una discriminazione indiretta, vietata dalla L. n. del 2006, art. 2".*

*A questo si è pervenuto a causa della diversa valutazione di molti giudici sull'argomento, segno che la Legge lascia aperte altre letture, che, auspichiamo, il nuovo Parlamento vorrà contribuire a chiarire una volta per tutte. Si noti intanto come la Suprema Corte definisca le scuole paritarie come **scuole private**.*



***CCNL Scuola.
Apprendistato professionalizzante.
Accordo tra AGIDAE e OO. SS. di categoria***

1 - L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

2 - Il contratto di apprendistato si articola secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per 1a qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione di scuola secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le Parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato definito "professionalizzante" di cui alla precedente lettera b), al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

3 - L'istituto dell'apprendistato è disciplinato dal Decreto Legislativo 81 del 15 giugno 2015, Capo V.

4 - Assunzione

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, nella misura massima del 20% del personale dipendente compreso quello assunto a tempo determinato.
2. È possibile assumere in apprendistato professionalizzante senza limite di età i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

5 - Percentuale di conferma

1. Le Istituzioni scolastiche non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

6 - Qualifiche e mansioni

1. Le Scuole/Istituti aderenti all'AGIDAE possono assumere giovani con contratto di apprendistato esclusivamente per i livelli e le funzioni appartenenti all'Area del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di cui all'art. 39 del presente CCNL.

7 - Il Tutor

1. La funzione di Tutor prevista dalla legge potrà essere ricoperta anche da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti professionali richiesti.
2. Le Scuole che hanno nel proprio organico apprendisti, ai sensi del comma 1 dell'art. 4, del Decreto Ministeriale 8 aprile 1998, indicano alla Regione e/o Ispettorati Provinciali la persona che svolge funzione di Tutor al fine di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.
3. Il Tutor svolge la sua attività all'interno del suo orario individuale di lavoro e ha diritto ad una indennità mensile lorda pari a euro 60 per tutta la durata del contratto di apprendistato.

8 - Durata del rapporto di apprendistato

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante si applica esclusivamente al personale dell'Area Prima del personale amministrativo, tecnico e ausiliario di cui all'art. 39 del CCNL AGIDAE.
2. Il rapporto di apprendistato, in relazione alle qualifiche da conseguire, ha la seguente durata:
 - livello primo: 24 mesi;
 - livelli secondo, terzo e quarto: 36 mesi.
3. Il periodo di apprendistato è prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni.
4. Al termine del periodo di apprendistato, se nessuna delle parti recede dal contratto, il rapporto prosegue come ordinario rapporto subordinato a tempo indeterminato.

9 - Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro, al termine del contratto di apprendistato, conferma, nella misura minima del 70%, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, confermando inoltre al lavoratore dipendente la qualifica e la retribuzione del livello di inquadramento.
2. Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o far impartire all'apprendista, all'interno del piano individuale di formazione, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la prevista qualifica.
3. L'Istituto ha l'obbligo di concedere all'apprendista permessi retribuiti per la frequenza dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami.

10 - Periodo di prova

1. La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata dall'art. 22 del presente CCNL.

11 - La formazione dell'apprendista - Contenuti e modalità della formazione

1. Le parti definiranno con idonee intese i contenuti specifici, la durata dei moduli e le modalità di svolgimento dell'attività formativa, secondo le previsioni della normativa vigente.

12 - Durata della formazione

1. Le attività formative esterne ed interne sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.
2. Le ore destinate alla formazione, considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro, pari a 40 ore annue, sono retribuite.

13 - Trattamento economico

1. L'apprendista ha diritto, per l'intera durata dell'apprendistato, compresi i periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio ed allo stesso trattamento retributivo così parametrato:
 - primo anno: 90% della retribuzione tabellare di cui all'art. 29 del presente CCNL;
 - dal 13° mese: 100% della retribuzione tabellare di cui all'art. 29 del presente CCNL.
2. Per il trattamento di malattia si rinvia a quanto previsto dal presente CCNL.

14 - Norma di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente accordo valgono le disposizioni di cui al Decreto Legislativo n° 81/2015.

Letto, approvato e sottoscritto in data 6/2/2018*

Per AGIDAE: p. Francesco Ciccimarra

Per FLC CGIL: Leonardo Croatto

Per CISL Scuola: Elio Formosa

Per UIL Scuola RUA: Adriano Enea Bellardini

Per SNALS CONFSAL: Silvestro Lupo

Per SINASCA: Pierluigi Cao

* Accordo approvato durante la riunione della Commissione Paritetica Nazionale Scuola del 6/02/2018 come allegato n. 4 al CCNL AGIDAE SCUOLA 2016-2018.



***Certificazione delle Competenze:
la figura professionale del Coordinatore didattico
nelle Scuole Paritarie.
Prerequisiti, requisiti di conoscenza e abilità
per la competenza***

La **certificazione delle competenze** della figura professionale del Coordinatore didattico nella Scuola paritaria è l'iniziativa promossa da AGIDAE in collaborazione con AGIQUALITAS e presentata al Campus estivo di Torino, organizzato da Fondazione AGIDAE LABOR, nelle giornate dal 21 al 26 agosto 2017. Come annunciato nella rivista "AGIDAE"¹, la tematica principale di questa proposta scaturisce dall'esigenza di rispondere ai nuovi scenari e prospettive per il futuro con cui le Opere sono chiamate a confrontarsi. I continui **cambiamenti** sia all'interno (fattori interni ad un'organizzazione) che all'esterno (fattori esterni ad un'organizzazione) hanno focalizzato l'attenzione sulla crescente importanza del **capitale umano**.



Le organizzazioni che necessariamente devono adattarsi ai cambiamenti di questi fattori, possono raggiungere questo tipo di obiettivo attraverso l'adozione di nuovi strumenti affiancando una **politica di selezione delle risorse umane** che privilegi una gestione sistemica basata sull'aggiornamento e il miglioramento continuo, con la **certificazione della competenza** che, per sua natura, fornisce assicurazione scritta che una persona è conforme a requisiti specificati (Disciplinare) per ricoprire una data funzione.

Nel caso specifico della Scuola, si tratta di accertare se la figura del Coordinatore didattico risponda ai requisiti di un Disciplinare che tenga conto del concetto di competenza che AGIQUALITAS ha formulato come di seguito:

COMPETENZA = ATTITUDINE + CONOSCENZA + ABILITÀ

¹ Capoccia G., Natalini A., (2017) «Campus estivo AGIDAE: la certificazione delle competenze e il Premio Nazionale Qualità», in RIVISTA BIMESTRALE DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO AGIDAE n. 5, Anno VIII, Settembre-Ottobre 2017, Vita associativa, pp. 25-33.

Il modello proposto per la valutazione e la certificazione delle competenze del Coordinatore didattico si basa sullo schema teorico della Piramide della competenza professionale (vedi figura).



Solitamente la competenza è divisa in caratteristiche personali che influenzano il modo in cui gli individui si interfacciano di volta in volta con le richieste dell'ambiente lavorativo. Queste caratteristiche sono per l'appunto:

➤ **Soft skills:** competenze

trasversali che sono il risultato del nostro background socio-culturale come atteggiamenti individuali, abilità sociali, comunicative frutto anche di comportamenti ed esperienze vissute, personali e professionali. Nella macro-area dell'**Attitudine**, l'empatia, l'ascolto attivo, la negoziazione, il problem solving e la leadership sono caratteristiche che possono essere connaturate alla persona oppure sviluppate e fornite tramite metodi applicativi con un corso di formazione qualificato.

➤ **Hard skills:** le competenze prettamente tecniche e professionali che rispecchiano il possesso di conoscenze e la capacità di applicarle. Nella macro-area della **Conoscenza** (generale e specifica), il sapere elementi di area giuridica, organizzazione, risorse umane, erogazione del servizio e comunicazione può derivare dal percorso di studi di una persona oppure dalla partecipazione ad un corso di formazione qualificato. Nella macro-area dell'**Abilità** la capacità di svolgere un determinato compito secondo un'esperienza e una pratica lavorativa deriva dall'esercizio della funzione e dall'esperienza lavorativa sul campo.

L'articolo si propone di illustrare il modello attuativo dei principi esposti e si sviluppa in due ambiti: il processo di certificazione della figura professionale ed il processo di qualificazione dell'attività formativa funzionale al soddisfacimento dei requisiti del Disciplinare di certificazione della competenza.

Per ogni ambito vengono trattati i temi relativi a:

- Regolamento;
- Disciplinare;
- Processo (procedura) di certificazione/qualifica.

Naturalmente vengono riportati e commentati in modo sintetico i documenti operativi che sono stati elaborati, approvati ed emessi da AGIQUALITAS. Tali documenti sono stati inoltre verificati dal Comitato di Salvaguardia dell'Imparzialità di AGIQUALITAS (CSI)².

I documenti in versione integrale sono disponibili sul sito www.agiqualitas.it o presso la Segreteria Tecnica AGIQUALITAS (segreteria@agiqualitas.it).

Il Regolamento per il rilascio e il mantenimento della certificazione delle figure professionali. Il percorso di certificazione del Coordinatore didattico della Scuola paritaria

L'attività di certificazione descritta nel Regolamento è svolta in accordo ai requisiti della Norma UNI CEI EN ISO/IEC 17024 *"Valutazione della conformità - Requisiti generali per organismi che eseguono la certificazione di persone"*.

Il Regolamento ha lo scopo di regolare i rapporti tra AGIQUALITAS S.r.l. e:

- le Persone che richiedono la certificazione e/o la qualifica professionale in conformità ai requisiti AGIQUALITAS.

L'ottenimento della **Certificazione della figura professionale** è subordinato al soddisfacimento dei punti seguenti:

- invio della richiesta di ammissione alla certificazione delle competenze;
- invio della documentazione utile a dimostrare il possesso dei requisiti previsti nel rispettivo Disciplinare;
- firma per accettazione del Codice Deontologico di riferimento per la figura professionale;
- superamento dell'esame;
- valutazione della documentazione da parte dell'Organo deliberante;
- approvazione della proposta di certificazione da parte del Direttore;
- pagamento delle tariffe, secondo modalità e termini riportati nel tariffario AGIQUALITAS in vigore.

La Certificazione, in accordo alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17024, è volontaria ed il Candidato, inviando la richiesta di Certificazione, aderisce a tale schema e ne accetta, sottoscrivendole, tutte le fasi del processo di valutazione descritto nel Regolamento.



² Comitato di Salvaguardia dell'Imparzialità di AGIQUALITAS (CSI) formato da rappresentanti delle Parti Interessate (Produttori di beni e servizi, Committenti ed utilizzatori, Autorità di regolazione, Enti di normazione e studio, Lavoratori).

Ove previsti dei requisiti cogenti, questi devono ritenersi assolti a priori dal Candidato.

L'applicazione del Regolamento permette di giungere alla Certificazione di figure professionali in modo tale da garantire adeguati standard di prestazione professionale. La decisione sulla certificazione del Coordinatore didattico è presa unicamente da AGIQUALITAS, che è un organismo di certificazione di terza parte, in base alle informazioni raccolte durante tutto il processo di certificazione del corso.

AGIQUALITAS fornisce poi un certificato (**attestato della certificazione della competenza**) a tutte le persone che hanno richiesto l'avvio dell'iter tramite domanda di certificazione ed effettua contemporaneamente l'iscrizione al **Registro Nazionale** del Coordinatore didattico nelle Scuole paritarie con lo stesso codice identificativo del certificato.

Il certificato - e quindi anche l'iscrizione al Registro nazionale - implica automaticamente:

- la sua scadenza periodica;
- la verifica costante e continua del mantenimento dei requisiti riconosciuti;
- il rinnovo della certificazione/qualifica del Corso in accordo con i requisiti specificati (Disciplinare o altri documenti applicabili) relativi al Coordinatore didattico.

Disciplinare AGIQUALITAS per le figure professionali: prerequisiti, requisiti di conoscenza e abilità per la competenza del Coordinatore didattico delle Scuole paritarie

Il Disciplinare AGIQUALITAS definisce i requisiti relativi alla certificazione della competenza di terza parte (AGIQUALITAS) del Coordinatore didattico delle Scuole paritarie, così come definito dal CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE LAVORO AGIDAE SCUOLA - Area Terza Servizi Direttivi. Il Coordinatore didattico è inquadrato nel CCNL AGIDAE SCUOLA³, che ne individua le caratteristiche in modo peculiare:

“La funzione direttiva richiede particolare preparazione, capacità e responsabilità professionale. Tale funzione è caratterizzata da piena autonomia nell'ambito delle scelte e delle direttive di carattere generale impartite dal titolare, o dal Legale Rappresentante, o dal Consiglio di Amministrazione della società che gestisce l'attività scolastico-formativa. Nell'osservanza delle leggi e delle disposizioni nazionali e nel rispetto della libertà d'insegnamento, tale ruolo comporta la direzione e il coordinamento dell'attività didattica, del controllo e della verifica del complesso delle attività svolte nell'ambito del plesso scolastico-educativo e formativo”.

³ Così come predisposto nella contrattazione collettiva AGIDAE (CCNL AGIDAE SCUOLA 01/01/2016 - 31/12/2018, V – Mansioni e qualifiche, art. 39, Area Terza Servizi Direttivi, Livello VI, punti 1-2, pp. 41-42).

Il Coordinatore didattico ai fini delle attività di certificazione delle competenze previste dal Disciplinare, deve rispondere alle seguenti caratteristiche/competenze:

- **Leadership:** operare per assicurare lo sviluppo dell'organizzazione (Scuola Paritaria), coordinare le attività didattiche, coinvolgere i collaboratori nel conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione e misurare il miglioramento;
- **Visione strategica generale:** analizzare le situazioni complesse, valutare le azioni da intraprendere, collaborando con il gestore nella formulazione di politiche e strategie;
- **Comunicazione:** curare, promuovere e migliorare le comunicazioni con i portatori d'interesse (stakeholder – es. utenti, fornitori, finanziatori, collaboratori, istituzioni) nell'ambito delle indicazioni di politica ricevute dal gestore;
- **Innovazione organizzativa:** promuovere l'innovazione di processi didattici, educativi e formativi e gestirne il cambiamento;
- **Risk Management (impresa):** pianificare, gestire e risolvere i rischi e le opportunità per prevenire fattori interni ed esterni che possano influenzare le performances dell'organizzazione;
- **Resilienza:** gestire le risorse e il tempo, pianificando le attività per non farsi sopraffare dall'elevato livello di pressione lavorativa.

Il percorso di riconoscimento della professione del Coordinatore didattico attraverso conoscenze e abilità secondo la norma UNI EN ISO/IEC 17024:2012 è il seguente: il candidato che vuole sia riconosciuta la figura professionale esercitata, può essere sia un laico che un religioso. I requisiti sono specificati, a partire dalle caratteristiche di competenza, termine che riassume l'attitudine, la conoscenza, l'abilità e sono espressi in maniera tale da agevolare i processi di valutazione.

Nel caso del Coordinatore didattico, per poter richiedere la Certificazione delle competenze presso AGIQUALITAS, il candidato deve dimostrare di essere in possesso di:

- **Prerequisiti di accesso alla competenza:** come ad esempio informazioni documentate che indichino istruzione, abilitazione all'insegnamento ed esperienza lavorativa nel ruolo.
- **Conoscenza:** informazioni documentate che indichino conoscenze generali e specifiche con un esame finale che ne comprovi la formazione effettuata di almeno un numero minimo di ore di corso.
- **Abilità:** come ad esempio informazioni documentate dell'esercizio della funzione del Coordinatore didattico.

Lo schema del Disciplinare è come segue:

1. PREREQUISITI DI ACCESSO ALLA COMPETENZA:	- Prerequisiti di accesso alla competenza per la persona che richiede la certificazione: a) Titolo di studio: analisi Curriculum Vitae b) Esperienza: abilitazione all'insegnamento + esperienza nel coordinamento didattico c) Attitudine (soft skills): insieme di caratteristiche personali.
2. CONOSCENZA (HARD SKILLS):	- Requisiti di accesso alla competenza della persona che richiede la certificazione: a) Conoscenza generale: aree di conoscenza b) Conoscenza specifica: argomenti delle aree di conoscenza.
3. ABILITÀ (HARD SKILLS):	- Requisiti per svolgere la funzione di Coordinatore didattico: a) Dichiarazione del Rappresentante del Gestore della Scuola che attesti la funzione svolta; b) Project Work; c) Partecipazione al corso di formazione.

Il Candidato che intende certificarsi richiede ad AGIQUALITAS le informazioni necessarie sulle modalità del rilascio della certificazione e dell'iscrizione al Registro, attraverso il mezzo più opportuno (telefonico, informatico, postale). AGIQUALITAS in questa fase fornisce a chi richiede la certificazione della competenza del Coordinatore didattico la descrizione del processo di certificazione e tutta la documentazione contenente i requisiti per la certificazione, i diritti e i doveri delle persone certificate (è presente un Codice deontologico per l'esercizio della funzione).

AGIQUALITAS rende disponibile tutta la suddetta documentazione ad ogni Persona che intenda certificarsi presso il proprio sito www.agiqualitas.it oppure tramite invio diretto, su richiesta.

La certificazione del Coordinatore didattico: la modalità di valutazione della competenza

Le persone interessate ad ottenere la certificazione debbono presentare formale richiesta ad AGIQUALITAS tramite il modulo di richiesta di ammissione alla certificazione delle competenze, con la presentazione anche dei seguenti documenti:

- titolo di studio conseguito;
- curriculum vitae aggiornato, datato, firmato per esteso e completo di consenso al trattamento dati personali;
- evidenze oggettive in merito all'esperienza lavorativa, superiore a 2 anni, maturata nel ruolo per il quale viene richiesta la certificazione. *Nota: Esempio una lettera di Dichiarazione del Legale rappresentante della Scuola per documentare l'esperienza lavorativa del candidato;*
- evidenze oggettive in merito alla partecipazione ad un corso di formazione qualificato di almeno 240 ore;
- dichiarazione espressa di accettare le condizioni previste dal processo di certificazione AGIQUALITAS ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 1341 c.c.;
- regolare pagamento della quota prevista nel tariffario AGIQUALITAS per la certificazione.

I richiedenti di madrelingua diversa da quella italiana devono dichiarare esplicitamente di possedere la corretta comprensione della lingua italiana, scritta e orale. A tal fine AGIQUALITAS può richiedere evidenza di corsi riconosciuti.

La valutazione d'idoneità del Candidato, ai fini del rilascio della certificazione AGIQUALITAS, avviene tramite:

- valutazione tecnica di tutti i risultati, recependo gli esiti e i risultati definiti tramite test o colloquio di cui ai punti sopra indicati, eseguita dall'Organo deliberante AGIQUALITAS;
- approvazione da parte del Direttore AGIQUALITAS e ratifica da parte dell'Organo deliberante;
- iscrizione nello specifico Registro Nazionale AGIQUALITAS delle persone certificate da parte della Segreteria Tecnica con invio del certificato.

Qualora l'esito di una qualsiasi delle suddette fasi sia negativo, viene interrotto il processo di valutazione e informato il Candidato. Per proseguire nell'iter di certificazione sarà necessario risolvere prima le carenze riscontrate, entro i tempi indicati da AGIQUALITAS.

Sono ammessi a sostenere l'esame di certificazione tutti coloro che, avendo presentato

formale richiesta attraverso il modulo di richiesta di ammissione alla certificazione delle competenze e documentato il possesso dei **prerequisiti** minimi indicati nel Disciplinare, sono stati dichiarati idonei, ricevendo comunicazione scritta da AGIQUALITAS.

L'esame ha lo scopo di:

1. approfondire le informazioni presentate dal Candidato, nell'ambito della sua esperienza professionale, valutando l'adeguatezza della documentazione presentata;
2. accertare il possesso, da parte del Candidato, del livello delle **conoscenze generali e specifiche** indicate nel Disciplinare;
3. valutare l'**attitudine** indicata nel Disciplinare;
4. valutare l'**abilità** indicata nel Disciplinare.

L'esame è condotto dalla Commissione dei corsi di formazione qualificati da AGIQUALITAS, la quale si accerta, attraverso opportune tecniche, che il Candidato abbia l'attitudine, le conoscenze generali e specifiche nonché le necessarie abilità idonee allo svolgimento delle attività professionali per le quali richiede la certificazione. La Commissione definirà inoltre, in sede d'esame, l'idoneità allo svolgimento del ruolo richiesto (Coordinatore didattico) sulla base della documentazione prodotta e dell'esito dell'esame.

Gli Esaminatori sono responsabili della valutazione delle prove d'esame del Candidato e, per questo, ne rispondono ad AGIQUALITAS per tutte le attività di valutazione. Gli Esaminatori garantiscono indipendenza di giudizio, imparzialità, assenza di conflitto d'interessi e riservatezza dei dati. L'esame si svolge nelle località, nelle date e secondo il programma comunicati ad AGIQUALITAS dai corsi di formazione qualificati. Si citano i tre casi di modalità di svolgimento esame:

1. AGIQUALITAS partecipa all'esame finale del corso se questo non è qualificato oppure è in sede di prima qualifica, nelle località, nelle date e secondo il programma comunicati ad AGIQUALITAS dai corsi di formazione.
2. AGIQUALITAS non partecipa all'esame finale del corso se questo è qualificato. L'esame si svolge nelle località, nelle date e secondo il programma comunicati ad AGIQUALITAS dai corsi di formazione qualificati.
3. AGIQUALITAS organizza sessioni di esame, qualora lo ritenesse opportuno e necessario, nelle località, nelle date e secondo un programma stabilito.

L'esame viene svolto in modalità di assessment individuale e comprende le seguenti prove:

1. **Test:** una prova scritta relativa ad un caso studio, per la valutazione delle competenze trasversali tipiche di un Coordinatore didattico.

2. **Project work:** per valutare l'attitudine; approfondire il livello di conoscenza degli elementi culturali di base di cui alla prova scritta e approfondire, nell'ambito dell'esperienza professionale, le informazioni presentate dal Candidato.
3. **Colloquio:** discussione individuale.

La Commissione di Esame dei corsi di formazione qualificati da AGIQUALITAS procede alla valutazione di idoneità del Candidato (CAD) per la certificazione come Coordinatore didattico a fronte dei criteri e dei parametri specificati dalla Commissione stessa ovvero dalla votazione massima ottenibile dall'insieme delle prove: test, project work, colloquio.

Al termine delle prove vengono comunicati al Candidato l'esito dell'esame e le eventuali aree di miglioramento.

La **soglia minima** per il superamento dell'esame è pari al 70% della sommatoria del massimo punteggio ottenibile. Pertanto, se il Candidato non supera la soglia minima, dovrà ripetere l'intero esame.

Il Regime Transitorio di certificazione del Coordinatore didattico storico e del Coordinatore didattico formato

In considerazione dell'esigenza di qualificare e certificare, secondo il Disciplinare, le due tipologie di Coordinatori didattici già in attività con una comprovata esperienza e/o già formati come il **Coordinatore didattico storico** e il **Coordinatore didattico formato**, si descrive di seguito la gestione del regime transitorio.

1. Coordinatore didattico storico

Lo status di Coordinatore didattico storico permette alle persone con una lunghissima esperienza nella gestione delle attività didattiche nell'ambito di plessi scolastici-educativi e formativi diversi in una grande organizzazione, di ottenere la certificazione della competenza senza sostenere l'esame.

Il periodo di "Coordinatore didattico storico" ha un regime transitorio di 10 mesi ovvero dal 1° febbraio 2017 al 1° dicembre 2018. Dopo questa data, a tutti i candidati, quale che sia il loro livello d'esperienza, sarà richiesto di ottemperare ai requisiti a regime secondo la procedura standard di certificazione del Coordinatore didattico.

Le persone interessate ad ottenere la certificazione debbono presentare formale richiesta ad AGIQUALITAS tramite il modulo di richiesta di ammissione alla certificazione delle competenze, con la presentazione anche dei seguenti documenti:

- copia del titolo di studio conseguito,
- copia documento d'identità e codice fiscale valido;
- dettagliato curriculum vitae aggiornato, datato, firmato per esteso e completo di consenso al trattamento dati personali;
- evidenze oggettive in merito all'esperienza lavorativa, superiore a 15 anni, maturata nel ruolo per il quale viene richiesta la certificazione. *Nota: Esempio una lettera di Dichiarazione del Legale rappresentante della Scuola per documentare l'esperienza lavorativa del candidato;*
- dichiarazione espressa di accettare le condizioni previste dal processo di certificazione AGIQUALITAS ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 1341 c.c.;
- regolare pagamento della quota prevista nel tariffario AGIQUALITAS per la certificazione.

La valutazione d'idoneità del Candidato, ai fini del rilascio della certificazione AGIQUALITAS, avviene tramite una valutazione tecnica di tutti i risultati, recependo gli esiti di cui ai punti sopra indicati e gli esiti del colloquio svolto da una Commissione appositamente nominata, eseguita dall'Organo deliberante:

- approvazione da parte del Direttore e comunicazione della ratifica alla Segreteria Tecnica;
- iscrizione nello specifico Registro Nazionale AGIQUALITAS delle persone certificate da parte della Segreteria Tecnica con invio del certificato.

Qualora l'esito di una qualsiasi delle suddette fasi sia negativo, viene interrotto il processo di valutazione e informato il Candidato. Per proseguire nell'iter di certificazione

IL TIMING DEL REGIME TRANSITORIO

*Coordinatore Didattico Storico
e
Coordinatore Didattico
Formato*

...

Febbraio
2018

**Apertura della
presentazione delle
richieste di
certificazione in
regime transitorio**

Febbraio -
Dicembre
2018

**Colloqui e
Valutazione delle
richieste di
certificazioni da
parte della
Commissione
Regime transitorio**

Dicembre
2018

**Termine di chiusura
della presentazione
delle richieste di
certificazione in
regime transitorio**

sarà necessario risolvere prima le carenze riscontrate, entro i tempi indicati da AGIQUALITAS.

L'esame viene svolto in modalità di assessment individuale tramite:

Colloquio individuale: finalizzato alla conferma dei requisiti posseduti.

Al termine delle prove vengono comunicati al Candidato l'esito dell'esame e le eventuali aree di miglioramento. In caso positivo, verrà rilasciata la certificazione e comunicata l'iscrizione al Registro Nazionale.

2. Coordinatore didattico formato

Lo status di Coordinatore didattico formato permette alle persone con una media esperienza nella gestione delle attività didattiche nell'ambito di plessi scolastici-educativi e formativi diversi, effettuato un corso di formazione terminato nel biennio 2016/2017, di ottenere la certificazione della competenza senza sostenere l'esame, ma con la presentazione di un project work e un colloquio.

Il periodo di "Coordinatore didattico formato" ha un regime transitorio di 10 mesi ovvero dal 1° febbraio 2017 al 1° dicembre 2018. Dopo questa data, a tutti i candidati, quale che sia il loro livello d'esperienza, sarà richiesto di ottemperare ai requisiti a regime secondo la procedura standard di certificazione del Coordinatore didattico.

Le persone interessate ad ottenere la certificazione debbono presentare formale richiesta ad AGIQUALITAS tramite il modulo di richiesta di ammissione alla certificazione delle competenze, con la presentazione anche dei seguenti documenti:

- copia del titolo di studio conseguito;
- copia documento d'identità e codice fiscale valido;
- dettagliato curriculum vitae aggiornato, datato, firmato per esteso e completo di consenso al trattamento dati personali;
- evidenze oggettive in merito all'esperienza lavorativa, maturata nel ruolo per il quale viene richiesta la certificazione. *Nota: Esempio una lettera di Dichiarazione del Legale rappresentante della Scuola per documentare l'esperienza lavorativa del candidato;*
- evidenze oggettive in merito alla partecipazione ad un corso di formazione qualificato di 300 ore;
- dichiarazione espressa di accettare le condizioni previste dal processo di certificazione AGIQUALITAS ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 1341 c.c.;
- regolare pagamento della quota prevista nel tariffario AGIQUALITAS per la "Richiesta di ammissione all'esame".

La valutazione d'idoneità del Candidato, ai fini del rilascio della certificazione AGIQUALITAS, avviene tramite una valutazione tecnica di tutti i risultati, recependo gli esiti di cui ai punti sopra indicati e gli esiti del colloquio svolto da una Commissione appositamente nominata, eseguita dall'Organo deliberante:

- approvazione da parte del Direttore e comunicazione della ratifica alla Segreteria Tecnica;
- iscrizione nello specifico Registro Nazionale AGIQUALITAS delle persone certificate da parte della Segreteria Tecnica con invio del certificato.

Qualora l'esito di una qualsiasi delle suddette fasi sia negativo, viene interrotto il processo di valutazione e informato il Candidato. Per proseguire nell'iter di certificazione sarà necessario risolvere prima le carenze riscontrate, entro i tempi indicati da AGIQUALITAS.

L'esame viene svolto in modalità di assessment individuale tramite:

1. **Project work:** per valutare l'attitudine; approfondire il livello di conoscenza degli elementi culturali di base e, nell'ambito dell'esperienza professionale, le informazioni presentate dal Candidato.
2. **Colloquio individuale:** finalizzato alla conferma dei requisiti posseduti.

Al termine delle prove vengono comunicati al Candidato l'esito dell'esame e le eventuali aree di miglioramento. In caso positivo, verrà rilasciata la certificazione e comunicata l'iscrizione al Registro Nazionale.

Il Regolamento per la Qualificazione della formazione: il percorso di riconoscimento dei corsi sul Coordinatore didattico della Scuola paritaria degli Enti di Formazione

L'attività di certificazione descritta nel Regolamento è svolta in accordo ai requisiti della Norma UNI CEI EN ISO/IEC 17024 *"Valutazione della conformità - Requisiti generali per organismi che eseguono la certificazione di persone"*.

Il Regolamento ha lo scopo di regolare i rapporti tra AGIQUALITAS S.r.l. e:

- gli Enti che richiedono la qualificazione e/o il riconoscimento dei corsi di formazione /master in conformità ai requisiti AGIQUALITAS.

L'ottenimento della **Qualificazione dei corsi** è subordinato al soddisfacimento di tutte le seguenti fasi:

- invio, con la domanda, della documentazione utile richiesta;
- possesso dei requisiti previsti nel rispettivo Disciplinare;
- firma per accettazione del Codice Deontologico di riferimento;

- esito positivo della valutazione;
- valutazione della documentazione da parte dell'Organo deliberante;
- approvazione della proposta di qualifica da parte del Direttore;
- firma dell'Offerta per la qualificazione e riconoscimento corso di formazione;
- pagamento delle tariffe, secondo modalità e termini riportati nel tariffario AGIQUALITAS in vigore.

Gli Enti che richiedono la Qualificazione/riconoscimento dei propri corsi, devono inviare la richiesta di Certificazione e/o qualifica, accettando e sottoscrivendo tutte le fasi del processo di valutazione del Regolamento. Le caratteristiche che i Corsi di formazione devono possedere per ottenere la Qualificazione sono anch'esse precisate nei rispettivi Disciplinari AGIQUALITAS.

L'applicazione del Regolamento permette di giungere alla Qualificazione dei corsi di formazione in modo tale da garantire adeguati standard di prestazione professionale erogando corsi secondo requisiti prestabiliti. La decisione sulla qualificazione del corso di formazione è presa unicamente da AGIQUALITAS, che è organismo di certificazione di terza parte, in base alle informazioni raccolte durante tutto il processo di qualificazione del corso.

Per gli Enti di formazione che hanno richiesto la qualificazione del corso sul Coordinatore didattico, AGIQUALITAS fornisce poi un certificato (**attestato della qualificazione del corso**) ed effettua contemporaneamente iscrizione al **Registro Nazionale dei Corsi Qualificati** del Coordinatore didattico nelle Scuole paritarie con lo stesso codice identificativo del certificato.

Il certificato - e quindi anche l'iscrizione al Registro Nazionale - implica automaticamente:

- la sua scadenza periodica;
- la verifica costante e continua del mantenimento dei requisiti riconosciuti;
- il rinnovo della qualifica del Corso in accordo con i requisiti specificati (Disciplinare o altri documenti applicabili) relativi al Coordinatore didattico.

Disciplinare AGIQUALITAS per i Corsi di formazione: qualificazione e riconoscimento corso per il Coordinatore didattico delle Scuole paritarie

Il Disciplinare AGIQUALITAS per i Corsi di formazione definisce i requisiti di un Ente di formazione che intende qualificare e riconoscere il proprio corso sul Coordinatore didattico con conseguente iscrizione nel Registro dei corsi qualificati.

Lo schema del Disciplinare è come segue:

Prerequisiti di accesso alla qualificazione:	Accreditamento oppure certificazione ISO 9001.
Requisiti organizzativi:	Organizzazione, risorse umane (docenti e commissari d'esame di fine corso), infrastruttura, comunicazione.
Requisiti operativi:	Durata, obiettivi, requisiti di accesso dei partecipanti.
Struttura del corso formativo:	Argomenti, verifica, documentazione, valutazione finale.

La qualifica AGIQUALITAS ha una durata triennale e si rinnova tacitamente, in assenza di revoca e/o rinuncia, al termine dei tre anni di validità come da procedura vigente.

Annualmente, il personale dell'Ente identificato da tale procedura produrrà ad AGIQUALITAS:

- il progetto del corso di formazione completo;
- regolare pagamento della quota prevista nel tariffario AGIQUALITAS (in vigore) per il mantenimento della Qualificazione del corso.

Al termine dei tre anni di validità, L'Ente interessato al rinnovo della qualificazione del corso, dovrà produrre le seguenti evidenze oggettive, come da procedura vigente:

- evidenze oggettive in merito all'accREDITamento presso le singole Regioni o Province autonome o possesso di certificazione di qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001;
- il progetto del corso di formazione completo;
- dichiarazione di assenza reclami (registro reclami) relativa al triennio;
- regolare pagamento della quota prevista nel tariffario AGIQUALITAS (in vigore) per il Rinnovo della Qualificazione del corso.

L'Ente che intende qualificarsi richiede ad AGIQUALITAS le informazioni necessarie sulle modalità del rilascio della qualificazione e dell'iscrizione al Registro, attraverso il mezzo più opportuno (telefonico, informatico, postale). AGIQUALITAS in questa fase fornisce la descrizione del processo per il riconoscimento del corso e tutta la documentazione contenente i requisiti per la qualificazione, i diritti e i doveri degli Enti qualificati (è presente un Codice deontologico per l'uso del marchio).

AGIQUALITAS rende disponibile tutta la suddetta documentazione ad ogni Ente che intenda qualificarsi presso il proprio sito www.agiqualitas.it oppure tramite invio diretto, su richiesta.

La Qualificazione della formazione: la modalità di valutazione dei Corsi di formazione sui Coordinatori didattici delle Scuole paritarie

L'Ente interessato ad ottenere la qualificazione e il riconoscimento del proprio corso deve presentare formale richiesta ad AGIQUALITAS tramite il modulo di domanda per la qualificazione del corso, con i seguenti documenti:

- evidenze oggettive in merito all'accreditamento presso le singole Regioni o Province autonome o possesso di certificazione di qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001 per lo specifico settore EA 37 (Istruzione);
- progetto completo del corso di formazione firmato e validato da un Progettista di formazione;
- dichiarazione espressa di accettare le condizioni previste dal processo di qualificazione AGIQUALITAS ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 1341 c.c.;
- regolare pagamento della quota prevista nel tariffario AGIQUALITAS (in vigore) per la Qualificazione del corso.

La valutazione d'idoneità dell'Ente, ai fini della qualificazione e del riconoscimento del Corso, avviene attraverso una verifica del Corso, tramite:

- una valutazione tecnica di tutti i risultati della verifica, recependo gli esiti nei punti sopra indicati, eseguita dall'Organo deliberante AGIQUALITAS;
- approvazione da parte del Direttore AGIQUALITAS e ratifica da parte dell'Organo deliberante;
- iscrizione nello specifico Registro Nazionale AGIQUALITAS dei Corsi Qualificati da parte della Segreteria Tecnica con invio della comunicazione.

Qualora l'esito di una qualsiasi delle suddette fasi sia negativo, viene interrotto il processo di valutazione e informato l'Ente. Per proseguire nell'iter di qualificazione sarà necessario risolvere prima le carenze riscontrate, entro i tempi indicati da AGIQUALITAS.

L'Ente in possesso di tutti i requisiti richiesti viene proposto per la qualifica del corso all'Organo deliberante e, ad esito positivo, da questo presentato al Direttore AGIQUALITAS per l'approvazione.

Il Direttore, sulla base di tutta la documentazione relativa all'Ente interessato ad ottenere la qualificazione ed il riconoscimento del proprio corso e su eventuali indicazioni fornite dall'Organo deliberante, valuta l'eventuale necessità di chiedere

ulteriori informazioni prima del rilascio della qualifica. In tal caso, il Direttore stabilisce anche quali tempi e modalità siano necessari.

Ad esito positivo della valutazione e all'avvenuto pagamento della tariffa di iscrizione, il Direttore approva l'emissione della qualifica del corso e comunica il nominativo dell'Ente ritenuto idoneo alla Segreteria Tecnica per l'iscrizione nello specifico Registro corsi qualificati AGIQUALITAS.

La notifica dell'ottenimento della qualifica del corso e dell'iscrizione al Registro corsi qualificati vengono comunicate all'Ente dal Direttore tramite la Segreteria Tecnica.

Prospettive

Questo nuovo approccio dovrebbe permettere di integrare le alte competenze già possedute nell'area didattica con altre di tipo manageriale al fine di potenziare ed innovare l'offerta formativa e la gestione degli Istituti scolastici.

La certificazione di tali competenze effettuata secondo lo schema europeo dovrebbe garantire il processo di acquisizione e mantenimento di tali competenze e la loro messa a disposizione di tutti gli operatori del settore attraverso la pubblicazione di un Registro (elenco) delle persone certificate.

In un'ottica di miglioramento delle performances delle opere è auspicabile estendere tale approccio ad altre figure professionali coinvolte nei processi gestionali, ad esempio la figura del Responsabile Segreteria Didattica e Responsabile Ufficio Amministrativo.



**Valutazione e Autovalutazione secondo
il modello AgiTQM:
il laboratorio AGIQUALITAS
e il Premio Nazionale Qualità**

La *ratio* su cui si basa l'architettura degli standard internazionali ISO ed in particolare della serie 9000 è che, indipendentemente dal settore in cui operano, dalle dimensioni, dalla struttura o dal grado di sviluppo, **le Organizzazioni hanno bisogno di dotarsi di un appropriato Sistema di Gestione finalizzato a sostenere il loro successo.**

Agigualitas ha accolto tale bisogno progettando e rendendo applicabile il modello **AgiTQM** per tutte le Organizzazioni che vi hanno intravisto un valido strumento di controllo e di misura delle proprie *performances*.



Come è noto, il modello **AgiTQM** si basa sui principi della UNI EN ISO 9004 nella versione DIS¹ 9004:2017. Quest'ultima anticipa l'edizione defi-

nitiva la cui emissione è prevista entro la prima metà del 2018 e che deriva in ampia misura dal modello EFQM.

Si tratta di uno schema non cogente che mette le Organizzazioni che lo adottano in grado di:

- *valutare* la propria posizione sul cammino verso l'eccellenza, aiutandole a capire i punti di forza e le aree di debolezza;
- *acquisire* una terminologia e una mentalità comuni, in grado di facilitare la comunicazione delle idee, sia al proprio interno sia all'esterno;
- *sviluppare* progetti di miglioramento individuandone le potenzialità di sviluppo e l'impatto sul mercato di riferimento.

Si tratta di un importante strumento che fornisce la misura della capacità dell'Organizzazione di creare valore attraverso la *filosofia del miglioramento continuo*.

E' un approccio che consente una visione olistica dell'Organizzazione e può essere visto – se utilizzato congiuntamente ad altri strumenti (ad esempio un Sistema di Gestione

¹ DIS è un acronimo e sta per *Draft International Organization* e si riferisce alle norme internazionali in via di approvazione definitiva.

Qualità certificato) - come uno schema di riferimento sulla strada verso l'eccellenza.

Lo sanno bene le *Organizzazioni Eccellenti* che da più di un decennio sperimentano l'efficacia del modello **AgiTQM**: l'obiettivo di raggiungere e mantenere alti livelli di prestazione - tali da soddisfare le aspettative di tutti i portatori di interesse (i cosiddetti *stakeholder*) - ha trasformato situazioni di allerta (perdite di bilancio, esiguità di iscrizioni nel caso di scuole ed in generale gestioni disorganizzate e carenti) in successi che permangono nonostante gli inevitabili effetti della crisi economica che si sta consumando a livello nazionale.

Nel processo di veicolazione e diffusione delle potenzialità legate all'applicazione del modello **AgiTQM**, una tappa importante è stata **l'istituzione nel 2010 del Premio Nazionale Qualità** da parte di **Agidae**, per celebrare il 50° anniversario della propria fondazione.

Gli effetti positivi dell'approccio autovalutativo dei partecipanti al Premio (vincitori e non) ha stimolato e generato interesse per il modello **AgiTQM** diffondendone l'applicazione.

Questo successo ha convinto **Agidae**, in collaborazione con Agiqualitas, a lanciare una nuova sfida istituendo **la seconda edizione del Premio Nazionale Qualità per l'anno 2018** che

sancirà tra l'altro il quindicesimo anno di vita di Agiqualitas.



L'annuncio ufficiale, dato durante il Campus Estivo di Formazione organizzato da Fondazione Agidae Labor a Torino (21/26 agosto 2017), ha stimolato l'interesse e la curiosità di alcuni partecipanti che hanno deciso di concorrere, cimentandosi nella compilazione del *Documento di Autovalutazione* secondo il modello **AgiTQM**, e di partecipare alla seconda edizione del Premio.

Il compito affidato alla fine del Campus, da svolgere individualmente, è apparso al contempo impegnativo e interessante, ma Agiqualitas si è impegnata a supportare i partecipanti fissando un appuntamento molto importante: *il corso di dicembre 2017*.

A quattro mesi esatti dalla conclusione del corso estivo è giunto dunque il momento della verifica del lavoro svolto e dello stato dell'arte del percorso intrapreso.

Dal 27 al 30 dicembre 2017, a Roma, presso la Sede di Via V. Bellini 10, si

è svolto il Corso di formazione dal titolo “*Valutazione e Autovalutazione secondo il modello AgiTQM: casi di studio*”, organizzato da Agiqualitas con la docenza del Direttore Giorgio Capoccia e di Auditors qualificati.

Per quattro giorni (per un totale di 24 ore) i partecipanti hanno potuto fruire di una speciale opportunità che solo un’*officina laboratoriale* - come quella che Agiqualitas propone da diversi anni - riesce a fornire: *acquisire e sperimentare un saper fare* che possa essere trasferito come corredo e patrimonio all’interno della propria Organizzazione.

Il gruppo di lavoro, composto da circa 25 persone, ha mostrato una peculiarità decisamente funzionale allo scopo formativo: *l’eterogeneità*.

Erano infatti presenti rappresentanti di Istituzioni Scolastiche e Socio-Assistenziali, di Società di Servizi e di Strutture Ricettive.

Le conversazioni laboratoriali e i gruppi di lavoro hanno avuto lo scopo di analizzare i diversi Documenti di Valutazione, così come compilati dai partecipanti al Laboratorio, al fine di avviare soluzioni efficaci di miglioramento all’interno della propria Organizzazione ma anche e soprattutto di giungere con competenza alla fase valutativa (da parte del Comitato Tecnico) del Premio Nazionale Qualità.

IL TIMING DEL PREMIO

• • •

Febbraio 2018	Termine di presentazione della domanda di partecipazione al Premio
Marzo 2018	Termine di presentazione dei Documenti di Autovalutazione
Marzo-Aprile 2018	Valutazione da parte del Comitato Tecnico e graduatoria finale
Aprile 2018	Proclamazione dei vincitori nell’ambito del Convegno Agidae

I dati di *customer satisfaction*, elaborati dopo la conclusione del corso, hanno mostrato il successo dell'iniziativa formativa e hanno posto l'accento sull'importanza che riveste la formazione quando abbandona la prospettiva frontale e abbraccia quella *laboratoriale*.

Un generale gradimento - ben superiore al 90% - espresso sia sui contenuti sia sulla docenza nonché sulla percezione dell'apprendimento, hanno fornito la misura dello sforzo e dell'impegno con cui stanno lavorando coloro che hanno deciso di concorrere al Premio Nazionale Qualità che avrà la sua fase conclusiva e celebrativa nell'ambito del Convegno Nazionale Agidae di aprile 2018.

I *Documenti di Autovalutazione*, nella loro versione definitiva, verranno esaminati da un Comitato Tecnico che tra

marzo e aprile attribuirà dei punteggi, contribuendo alla definizione di **una graduatoria che stabilirà i vincitori della seconda edizione del Premio Nazionale Qualità**.

E' importante ricordare che la **partecipazione al Premio è gratuita** e che si concorre per vincere premi in denaro, messi a disposizione da **Agidae**, spendibili in materiale strumentale (pc portatili, tablet, notebook, videoproiettore, LIM, software di gestione a supporto dell'attività erogata, ecc.) o quale contributo al pagamento di rette o borse di studio.

Il **28 febbraio 2018** scadrà il termine per la presentazione delle Domande di Partecipazione al Premio: l'augurio a tutti è di buon lavoro ricordando che *per aspera ad astra!*





Le novità del lavoro negli Enti del Terzo Settore: alcuni spunti di riflessione sul nuovo codice

Cenni introduttivi: ambito di applicazione e principi generali¹

Le trasformazioni del mondo del lavoro che da qualche tempo interessano il nostro Paese non potevano trascurare il c.d. Terzo Settore (o settore del non profit), la cui importanza in termini occupazionali e reddituali è testimoniata dagli indici numerici delle organizzazioni cui sono rivolte le riforme degli ultimi mesi; le rilevazioni disponibili contano oltre trecentomila organizzazioni, con un fatturato superiore ai sessanta miliardi di euro e circa un milione di addetti ai servizi, oltre ai quasi sei milioni di volontari impegnati nel settore.²

Così, in attuazione della delega conferita al Governo con legge 6 giugno 2016 n. 106 per *“il riordino e la revisione organica della disciplina speciale e delle altre disposizioni vigenti relative agli enti del Terzo Settore, la revisione della disciplina dell'impresa sociale e del servizio civile universale”* sono stati adottati i decreti legislativi nn. 40, 112 e 117 del 2017.

Con questi interventi il legislatore ha riordinato l'intera materia e, per ciò che qui interessa, ha incluso in un unico testo (il nuovo Codice del Terzo Settore/CTS – d.lgs. n. 117/2017) tutte le norme che sono state predisposte negli anni, con diversi e successivi interventi, allo scopo di riconoscere il valore e la funzione sociale degli enti del settore, dell'associazionismo, dell'attività di volontariato quali espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo.

L'intervento legislativo favorisce la promozione e lo sviluppo delle attività del Terzo Settore, salvaguardandone la spontaneità e l'autonomia e favorendone l'apporto originale per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, anche mediante forme di collaborazione con lo Stato, le Regioni, le Province autonome e gli enti locali (art. 2).

...continua a pag. 35

¹ Relazione del Prof. Luigi Fiorillo e del Dott. Giovanni Fiaccavento tenuta durante il Convegno “Riforma del Terzo settore e riforma del Welfare - Ruolo e natura delle attività e degli Enti della Chiesa in una società che cambia”, svoltosi il 18 novembre 2017, a Roma, presso la Pontificia Università Urbaniana.

² Dati ISTAT ricavabili dal “Censimento permanente delle Istituzioni non profit” del 2017 e dal “Censimento generale dell'industria e dei servizi – Rilevamento delle istituzioni non profit” (nona edizione), realizzato nel 2011; leggi i dati su: <http://www.istat.it/it/archivio/207807>.



AGIDAE

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

Dal 1 Dicembre 2017

Accordo

AGIDAE - Unisalute

**PIANO SANITARIO
RISERVATO A
RELIGIOSI E RELIGIOSE**

Polizza Collettiva:

- senza limiti di età
- valida per tutto il mondo

**ASSISTENZA
SANITARIA
INTEGRATIVA**

AGIDAE
OPERA

janua
broker



Persone Assicurate

L'Assicurazione è prestata a favore di Religiosi e Religiose appartenenti a Istituti iscritti o aderenti all'Agidae anche ai soli fini della fruizione dell'A.S.I

Oggetto dell'Assicurazione

L'Assicurazione è operante in caso di malattia e in caso di infortunio per le spese sostenute dall'Assicurato per:

- ricovero e day hospital chirurgico in Istituto di cura
- ricovero e day hospital medico in Istituto di Cura per gravi eventi morbosi
- day hospital chirurgico
- visite specialistiche e accertamenti diagnostici
- trattamenti fisioterapici riabilitativi solo a seguito di infortunio o post ricovero
- prestazioni odontoiatriche particolari
- odontoiatria/ortodonzia
- interventi chirurgici odontoiatrici extraricovero
- diagnosi comparativa
- prestazioni diagnostiche particolari
- stati di non autosufficienza consolidata/permanente-protezione completa

Dove Curarsi

- Strutture Sanitarie private o Pubbliche **convenzionate** con la Società
- Strutture sanitarie private o pubbliche **non convenzionate** con la Società
- Servizio Sanitario Nazionale

Trasporto Sanitario Day hospital chirurgico

Ricovero Chirurgico in Istituto di cura

La Società provvede al pagamento delle seguenti prestazioni:

- Pre-ricovero
- Intervento chirurgico
- Assistenza medica, medicinali, cure, etc.
- Rette di degenza. Non sono comprese in garanzia, le spese voluttuarie
- Accompagnatore: Retta di vitto e pernottamento dell'accompagnatore
- Assistenza infermieristica privata individuale nel limite di € 60,00 al giorno (max 30 giorni)
- Post ricovero



Check up Gratuiti

Uomini

Ogni Anno

Alanina Aminotransferasi ALT
Aspartato Aminotransferasi AST
Colesterolo HDL
Colesterolo Totale
Creatinina
Esame Emocromocitometrico
Gamma GT
Glicemia
Trigliceridi
Tempo di Tromboplastina Parziale(PTT)
Tempo di Protrombina (PT)
Urea
VES
Urine: esame chimico, fisico e ...
Feci: ricerca del sangue occulto
Elettrocardiogramma di base

Ogni 2 Anni

Ecotomografia Addome
PSA (specifico antigene prostatico)
Ecodoppler Tronchi sovraortici

Donne

Ogni Anno

Alanina Aminotransferasi ALT
Aspartato Aminotransferasi AST
Colesterolo HDL
Colesterolo Totale
Creatinina
Esame Emocromocitometrico
Gamma GT
Glicemia
Trigliceridi
Tempo di Tromboplastina Parziale(PTT)
Tempo di Protrombina (PT)
Urea
VES
Urine: esame chimico, fisico e ...
Feci: ricerca del sangue occulto
Pap Test

Ogni 2 Anni

Ecodoppler Tronchi sovraortici
Ecotomografia Addome
Visita Specialistica Ginecologica

Massimali

AREA	MASSIMALE/ANNUO/PERSONA
RICOVERO	100.000,00
Visite Specialistiche	1.500,00
Accertamenti Diagnostici	700,00
Fisioterapia riabilitativa	1.500,00
Pacchetto Odontoiatrico	350,00
Interventi Chirurgici Odont. Extra	3.000,00
LTC LONG TERM CARE	7.200,00

LTC LONG TERM CARE

Stati di non Autosufficienza Consolidata/Permanente
Protezione Completa

Nel caso in cui l'Assicurato si trovi nelle condizioni indicate al successivo articolo 12.5 "Definizione dello Stato di non autosufficienza", il Massimale mensile garantito per il complesso delle garanzie sotto indicate corrisponde a **€ 600,00** da erogarsi fino a quando l'iscritto rimane in copertura con la presente polizza.

Come Aderire

Compila il Modulo di Adesione su
www.agidaopera.it

Adesione Annuale procapite: **€ 100,00**

IBAN sul quale effettuare il versamento:
IT29 L031 2703 2070 0000 0002 433

Per info e contatti:

AGIDAE OPERA s.r.l. - Via V. Bellini, 14 - 00198 Roma

email: asi.religiosi@agidaopera.it

Tel. 06 85457521 / Fax 06 85457520

www.agidaopera.it

...continua da pag. 30

In tale ambito una particolare attenzione è rivolta all'impresa sociale che, pur rientrando nel novero degli enti del settore³ e conseguentemente nel campo di applicazione del nuovo Codice, è destinataria di un apposito decreto legislativo (n. 112/2017) rivolto alla disciplina di particolari tipologie di attività organizzate in forma di impresa.

La qualifica di impresa sociale, infatti, può essere acquisita da tutti gli enti privati, inclusi quelli costituiti nelle forme di cui al libro V del codice civile, che esercitano in via stabile e principale un'attività d'impresa di interesse generale, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, adottando modalità di gestione responsabili e trasparenti e favorendo il più ampio coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle loro attività (art. 1).

Trattamento normativo ed economico dei lavoratori del Terzo Settore

Il CTS riserva un articolo al lavoro subordinato negli enti del Terzo Settore, indicando alcuni parametri per la disciplina del trattamento economico e normativo applicabile.

Non si tratta di una organica regolamentazione del rapporto di lavoro ma di una puntualizzazione su alcuni aspetti peculiari, giustificati anche dal fine etico-sociale che muove l'azione degli enti di tale settore e soprattutto dalla coesistenza, all'interno del medesimo ente, di lavoratori e volontari.

La disposizione (art. 16) opera un rinvio alla contrattazione collettiva, prevedendo un generalizzato divieto di attribuzione di trattamenti economici e normativi inferiori rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi, nell'accezione elaborata dal *Jobs Act*.⁴

³ L'art. 4 d.lgs. n. 117/2017 contiene l'elencazione delle tipologie di enti del Terzo Settore, ove si includono: a) le organizzazioni di volontariato; b) le associazioni di promozione sociale; c) gli enti filantropici; d) le imprese sociali, incluse le cooperative sociali; e) le reti associative; f) le società di mutuo soccorso; g) le associazioni, riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento di una o più attività di interesse generale in forma di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi, ed iscritti nel registro unico nazionale del Terzo settore; h) gli enti religiosi civilmente riconosciuti che svolgano attività di cui all'articolo 5 (tra le altre: interventi e servizi sociali; interventi e prestazioni sanitarie; prestazioni socio-sanitarie; attività di educazione, istruzione e formazione; interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali; tutela e valorizzazione del patrimonio culturale; formazione universitaria e post-universitaria; ricerca scientifica).

⁴ A questo fine la norma richiama espressamente l'art. 51, d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 che, nel regolare le tipologie contrattuali utilizzabili nel diritto del lavoro, sancisce che ogniqualvolta il decreto menzioni i contratti collettivi, il riferimento vada inteso ai "contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed ai contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria".

L'affermazione evidenzia l'intento del legislatore di dotare il settore di una struttura normativa ed economica, garantendo – in modo indiretto – efficacia generalizzata ai contratti collettivi.⁵

Tale impostazione legislativa ha una valenza significativa, atteso che i contratti collettivi di per sé non sono idonei a vincolare la totalità dei rapporti di lavoro del settore di riferimento, essendo contratti di diritto comune e, in quanto tali, dotati esclusivamente di efficacia *inter partes*.⁶

Il legislatore del CTS, a riguardo, utilizza, forse non casualmente, la stessa terminologia adottata nel settore del pubblico impiego contrattualizzato.

In tale ambito la contrattazione collettiva gode di una applicazione generalizzata garantita dalla presenza di un solo soggetto (ARAN), deputato a sottoscrivere i contratti collettivi, che ha la rappresentanza legale di tutte le pubbliche amministrazioni, le quali, in tal modo, sono giuridicamente vincolate al rispetto della disciplina pattizia.

La ragione di siffatta scelta normativa va colta, probabilmente, nella assimilabilità dei fini dei due settori appena menzionati, spesso non coincidenti con le dinamiche proprie del lavoro nell'impresa.

Il rimando all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 consente di evidenziare l'approccio innovativo del legislatore sul ruolo delle fonti collettive utilizzabili: assurge a regola di sistema l'assoluta parità in termini di competenza ed efficacia tra i diversi livelli della contrattazione, sia essa nazionale, territoriale o aziendale.⁷

Il CTS, rifacendosi a quanto previsto dal legislatore del *Jobs Act*, con una previsione di ordine generale, ha sancito la piena fungibilità dei contratti collettivi, ponendo su di uno stesso livello tutte le tipologie contrattuali ed assegnandovi le medesime competenze, sempre a condizione che i soggetti sindacali stipulanti, propri del livello di contrattazione, siano quelli comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

La statuizione dell'art. 51, così riproposta nel CTS, valorizza l'autonomia collettiva, lasciando alle parti contraenti la scelta del livello più adatto a intervenire nelle diverse materie: anche nel Terzo Settore, le parti, in forza della loro autonomia, possono liberamente articolare la normativa contrattuale di riferimento in più livelli.

⁵ Allo stato il settore consta di una presenza organica della contrattazione collettiva che fa capo all'AGIDAE e di un unico contratto collettivo rivolto ai dipendenti delle associazioni ed altre organizzazioni del Terzo Settore stipulato nel 2016. Si deve dar conto, inoltre, dell'esistenza di altri contratti collettivi afferenti il Terzo Settore, ed in particolare: il CCNL c.d. UNEBA - Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale - ed il contratto collettivo delle ONG di cooperazione allo sviluppo.

⁶ La mancata attuazione dell'art. 39 Cost. commi 2-4 comporta che anche il contratto collettivo, al pari di quello individuale, abbia forza di legge esclusivamente tra le parti contraenti secondo quanto previsto dall'art. 1372 c.c. In base alla richiamata regola civilistica il contratto collettivo è giuridicamente vincolante per i soggetti rappresentati dalle organizzazioni che lo stipulano o per quelli che lo richiamano espressamente nelle proprie pattuizioni individuali.

⁷ Si tratta del primo intervento legislativo che, diversificandosi dalle regole di derivazione pattizia, codifica in termini di diritto positivo l'equipollenza delle varie tipologie contrattuali, demandando alle parti l'individuazione di quale sia quella preferibile.

Sempre nell'articolo 16 si rinviene un ulteriore intervento di natura sistemica: il legislatore affronta direttamente la materia retributiva, sancendo nel rapporto di 1 a 8 il limite massimo per la differenza tra le retribuzioni dei dipendenti all'interno del singolo ente.

Siffatta previsione, nel contesto generale di riferimento, fornisce un parametro sulla base del quale considerare la "giusta" retribuzione. Cosicché, nel modello dei parametri retributivi generali, è equo il sistema di retribuzione al cui interno si preveda una forbice tra minimi e massimi che non superi il rapporto di 1 a 8.

L'intervento in questione rappresenta una decisa novità nel panorama del diritto del lavoro, giacché la materia retributiva è sempre stata ad appannaggio esclusivo della contrattazione collettiva. Ciò può rappresentare il frutto di una precisa scelta di politica del diritto, finalizzata alla messa in atto di un primo provvedimento legislativo in una materia ove la legge è pressoché estranea.

Pertanto, a conferma della posizione dominante assunta dalla contrattazione in materia retributiva, la giurisprudenza di legittimità ha costantemente individuato, per il tramite dell'art. 36 della Costituzione, il parametro utilizzabile dal Giudice per definire la "giusta retribuzione", proprio nelle previsioni del contratto collettivo di riferimento, il quale è considerato come il più adeguato strumento di determinazione del contenuto del diritto alla retribuzione.

L'affermazione del CTS va, così, a determinare la garanzia di una moderata proporzionalità tra i diversi trattamenti economici - come si legge, del resto, nella relazione illustrativa del Governo sullo schema di decreto legislativo presentato alle Camere - nel rispetto delle esigenze equitative connaturate ad enti orientati verso l'interesse generale, quali sono quelli del Terzo Settore.

In aggiunta, a conferma della esclusività dei fini degli enti del Terzo Settore,⁸ il CTS in maniera stringente ha previsto una disciplina vincolistica, di carattere generale, circa la destinazione del patrimonio. Quest'ultimo, comprensivo di eventuali ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate deve essere utilizzato esclusivamente per lo svolgimento dell'attività statutaria (art. 8).

Il vincolo appena menzionato è destinato a riverberarsi indirettamente anche sotto il profilo lavoristico. Lo stesso art. 8 introduce, infatti, una presunzione assoluta secondo la quale l'erogazione di compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti per le medesime qualifiche dai contratti collettivi, configura una distribuzione indiretta di utili non ammessa.

Dalla lettura unitaria delle due disposizioni summenzionate (artt. 8 e 16) scaturisce, così, la definizione di un tetto massimo ai compensi dei dipendenti impiegati negli enti del Terzo Settore. La prima limitazione può qualificarsi di tipo esterno, in quanto idonea a condizionare la libera scelta delle parti sulla quantificazione del compenso ponendo a parametro la retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento; la

⁸ A norma dell'art. 5 CTS gli enti del Terzo Settore esercitano in via esclusiva o principale una o più attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

seconda riveste, invece, una valenza di tipo interno, in quanto riferita alla proporzionalità tra i diversi trattamenti dei dipendenti di un singolo ente.

Le peculiarità della disciplina dell'impresa sociale

Anche nel D.lgs. n. 112/2017, dedicato alla disciplina dell'impresa sociale, esistono le stesse prescrizioni in ordine al contenimento della retribuzione dei dipendenti. A riguardo, è riprodotto il contenuto del CTS e ciò in applicazione del principio espressamente previsto dall'art. 1 del d.lgs. n. 112/2017, secondo cui le norme del Codice del Terzo Settore si applicano, se compatibili, anche all'impresa sociale. Esistono, tuttavia, delle peculiarità della disciplina che meritano di essere evidenziate.

La prima consiste nell'individuazione di alcune categorie di lavoratori la cui occupazione, nella misura minima del trenta per cento della forza lavoro complessiva, comporta automaticamente il riconoscimento della qualificazione di impresa sociale per l'ente datore di lavoro (art. 2 d.lgs. n. 112/2017).

Si tratta dei lavoratori c.d. svantaggiati (coloro i quali sono privi di impiego retribuito da almeno 24 mesi ovvero da 12 mesi se di età compresa tra i 15 e i 24 anni o ultracinquantenni) e delle persone svantaggiate o con disabilità, beneficiarie di protezione internazionale (rifugiati) e senza fissa dimora. I primi, peraltro, ai fini del computo della suddetta percentuale minima, non possono contare per più di un terzo.

La seconda peculiarità riguarda il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle imprese: a norma dell'art. 11 del d.lgs. n. 112/2017 devono essere previste nei regolamenti aziendali o negli statuti adeguate forme di coinvolgimento (tenendo conto della natura dell'attività esercitata, delle categorie di soggetti da coinvolgere, delle dimensioni dell'impresa sociale e, infine, delle eventuali previsioni della contrattazione collettiva) che consentano ai lavoratori di esercitare un'influenza sulle decisioni dell'impresa sociale, con particolare riferimento alle questioni che incidano direttamente sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei beni o dei servizi; gli statuti devono, in ogni caso, disciplinare i casi e le modalità della partecipazione dei lavoratori all'assemblea degli associati o dei soci nonché la nomina (solo in caso di imprese che superino i limiti previsti nel codice civile per la redazione del bilancio in forma abbreviata), da parte dei lavoratori di almeno un componente sia dell'organo di amministrazione che dell'organo di controllo.⁹ Ci si trova di fronte ad un intervento di diritto positivo teso a dare concretezza al precetto costituzionale contenuto nell'art. 46: il riconoscimento del diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende, finalizzato alla elevazione economica e sociale del lavoro.

⁹ Nell'art. 11 del d.lgs. n. 112/2017 va letto un invito del legislatore rivolto alle parti contrattuali circa la disciplina delle forme di partecipazione dei lavoratori all'impresa. La statuizione legislativa, inserendo l'obbligo per i regolamenti aziendali di disciplinare adeguate forme di partecipazione, anche tenendo conto delle previsioni della contrattazione collettiva, riconosce a quest'ultima la possibilità di intervenire in materia.

Il volontariato: definizione, risorse e limiti

Il CTS disciplina anche le organizzazioni di volontariato, che rappresentano il centro propulsore del Terzo Settore. Nel rinnovare la regolamentazione della materia, il decreto, che ha abrogato la precedente normativa di riferimento (contenuta nella legge n. 266 del 1991), ha mantenuto l'impostazione tradizionale ma innovando con alcune norme di dettaglio particolarmente incisive.

L'art. 17 del CTS enuclea la definizione specifica di volontario, individuato in colui il quale svolge per sua libera scelta attività in favore della comunità, per il bene comune, mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità, in modo personale, spontaneo e gratuito senza fini di lucro anche indiretti.

Tale definizione di carattere generale, pur riprendendo i principi della preesistente disciplina, amplia la sfera di operatività delle norme in questione, non più limitata ai soli volontari operanti nel contesto degli enti del Terzo Settore.

La disposizione prevede espressamente che i volontari svolgono "attività in favore della comunità e del bene comune *anche* per il tramite di tali enti": la terminologia utilizzata rende esplicito il principio secondo il quale l'appartenenza all'ente non è più condizione necessaria per definire il volontario, permettendo, così, una maggior diffusione del fenomeno, anche oltre i confini del Terzo Settore. In ciò si è realizzato uno dei principi cardine della legge delega del 2016, volto alla promozione della cultura ed alla valorizzazione delle esperienze del volontariato.

Per ciò che concerne i volontari che operino presso gli enti del Terzo Settore il Codice, all'articolo 18, ne prevede l'iscrizione in un apposito registro interno all'ente stesso - anche se limitatamente a quelli che svolgono attività volontaria in modo non occasionale - e, riproponendo il contenuto della normativa del 1991, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie connessi all'attività svolta e per la responsabilità civile verso terzi.¹⁰

Il legislatore coglie, qui, l'occasione per individuare parametri utili ad identificare la fattispecie: è lavoratore volontario colui il quale svolge l'attività tipizzata nell'art. 17 in modo non occasionale.

La predisposizione di un simile criterio distintivo può ritenersi discutibile, dal momento che la nozione di occasionalità non contribuisce a quella esigenza di certezza che avrebbe dovuto guidare il legislatore nella sua opera di regolazione (in chiave semplificativa e al tempo stesso promozionale) della materia, volta a definire con

¹⁰ Sulle modalità di tenuta del registro si può fare riferimento all'art. 3 del Decreto del Ministero dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato 14 febbraio 1992 concernente le modalità relative all'obbligo assicurativo, emanato su espressa previsione della l. n. 266/1991, il quale prevede: la numerazione progressiva e la bollatura di ogni pagina da parte di un notaio o di altro pubblico ufficiale abilitato; l'indicazione per ciascun aderente delle complete generalità; l'iscrizione o cancellazione degli aderenti nello stesso giorno dell'ammissione o della cessazione. Anche il CTS prevede l'emanazione, entro sei mesi dalla sua entrata in vigore, di un decreto ministeriale che disciplini i meccanismi assicurativi e i relativi controlli, cosicché è lecito attendersi che tale decreto interverrà, come in passato, anche sulle modalità di tenuta dei registri.

precisione il perimetro del lavoro gratuito per evitarne l'uso in forme distorsive delle finalità etico-sociali che gli sono proprie.

Ci si sarebbe aspettata, quantomeno, una specificazione del criterio dell'occasionalità sulla scia, ad esempio, di quanto previsto nell'ambito del lavoro subordinato dalla recente legge n. 96 del 2017, ove, al fine dell'individuazione dell'occasionalità delle prestazioni, il discrimine è stato fissato in precisi limiti retributivi.¹¹

Nella sfera del volontariato, in cui la retribuzione è elemento estraneo, sarebbe risultato più agevole definire il criterio distintivo dell'occasionalità sulla base di parametri temporali: in sostanza poteva indicarsi un limite di tempo dedicato alle attività volontarie, superato il quale, per il prestatore, lo status di volontario fosse presunto.

Peraltro una siffatta distinzione, basata sull'occasionalità dell'opera prestata, non risolve i problemi già verificatisi nella vigenza della normativa preesistente, ove si era riscontrata una iniziale incertezza per le organizzazioni di volontariato circa il regime da applicare ai soggetti che volontariamente prestassero la propria opera solo temporaneamente, per eventi specifici.¹² In questo senso il nuovo Codice lascia aperta la questione di quale sia la disciplina da applicare ai volontari c.d. "occasional" e se questi restino senza le garanzie, in termini assicurativi, forniti ai volontari registrati e stabilmente inseriti nell'organizzazione.

La nuova disciplina conferma il divieto assoluto di retribuzione per i volontari da parte dell'ente e dei beneficiari delle prestazioni e dispone un regime più stringente rispetto al passato circa il rimborso spese: al volontario possono essere rimborsate soltanto le spese effettivamente sostenute e documentate, entro limiti massimi e alle condizioni preventivamente stabilite dall'ente tramite il quale svolge la propria attività.

Del tutto nuova è la previsione che sancisce il divieto di rimborsi spese di tipo forfettario, allo scopo di contenere il fenomeno del c.d. falso volontariato, che proprio nei regimi forfettari di rimborso trovava la sua "linfa vitale". D'altra parte, il legislatore con questa norma di diritto positivo ha recepito un recente orientamento restrittivo della giurisprudenza (Cass. 23 novembre 2015, n. 23890), la quale ha riqualificato come compensi i rimborsi spesa non adeguatamente dimostrati e illimitati (ovverosia quei rimborsi che eccedano i limiti individuali quantitativi e/o qualitativi per tipologia di spesa, preventivamente individuati da parte degli organi deliberativi dell'associazione).

¹¹ L'art. 54-*bis* del d.l. 24 aprile 2017 n. 50, convertito con modificazioni dalla l. 21 giugno 2017, n. 96 stabilisce che "è ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile: a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro."

¹² Solo con l'emanazione del Decreto Ministero dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato del 14 febbraio 1992 e successivamente modificato con D.M. del 16 novembre 1992 si era precisato che i soggetti aderenti alle organizzazioni di volontariato, senza ulteriori specificazioni in ordine al tempo dedicato alle attività, dovessero essere assicurati ai sensi della l. n. 266/1991.

Il d.lgs. n. 117/2017, pur ribadendo la possibilità della coesistenza all'interno di un ente del Terzo Settore di volontari e lavoratori dipendenti, all'art. 17 ha precisato che, essendo il volontario un soggetto che opera in modo del tutto spontaneo e gratuito in favore della comunità e del bene comune, la sua qualità non è compatibile con un rapporto di lavoro con l'ente stesso, sia esso autonomo o subordinato.

Il legislatore, intervenendo in maniera più analitica sulla disciplina ed evitando la sovrapposizione tra le figure di volontari e lavoratori si muove nella direzione di definire il volontariato come un *tertium genus* da affiancare al lavoratore subordinato ed al lavoratore autonomo. Con tale intervento normativo si è, in sostanza, data una legittimazione al "lavoro gratuito", orientandosi in diversa direzione rispetto a quella che era stata la linea guida di tutti gli interventi in ambito lavoristico, volti da una parte ad ampliare l'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato e dall'altra a riconoscere tutele maggiormente incisive al lavoro autonomo.¹³

La precisa definizione di volontario ed il suo riconoscimento a livello legale sono operazioni da leggersi in chiave positiva, alla ricerca della genuinità del fenomeno del volontariato.

A tal proposito è da precisare come l'attribuzione all'operatore dell'associazione di volontariato della qualifica di "volontario" non configuri una presunzione legale assoluta in ordine alla qualificazione dell'attività stessa. È sempre l'effettiva modalità di svolgimento dell'attività a guidare nell'individuazione della corretta qualificazione da attribuire al rapporto. In altri termini, ciò implica che, nel caso in cui il volontario espliciti le sue attività con modalità tipiche della subordinazione (in ordine al tempo ed al luogo della prestazione, seguendo le direttive del datore), possa, in seguito ad accertamento giudiziale, essere riconosciuta al rapporto volontario la differente e più "onerosa" qualificazione di lavoro subordinato.

In quest'ottica deve considerarsi valido, quindi, anche con riferimento al volontariato, il principio dell'indisponibilità del tipo contrattuale per il legislatore. Sulla scorta di quanto affermato dalla Corte Costituzionale nella ben nota sentenza n. 115 del 1994, infatti, quando il contenuto concreto del rapporto e le sue effettive modalità di svolgimento – anche in contrasto con il *nomen juris* enunciato nell'accordo tra le parti – siano quelli propri del rapporto di lavoro subordinato, solo quest'ultima può essere la qualificazione da dare al rapporto.

L'attenta specificazione della figura del volontario operata dal legislatore nel CTS, dunque, non vale a mettere al riparo dal "rischio" che un rapporto di volontariato avente le diverse caratteristiche di un rapporto di lavoro subordinato venga dal Giudice così qualificato.

¹³ Emblematico sull'ampliamento dell'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato è l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 che recita: "A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". Sulle maggiori tutele riconosciute al lavoro autonomo si veda la l. 22 maggio 2017 n. 81.

La prova che la figura del volontario configuri una fattispecie lavorativa nuova ed autonoma è ulteriormente data dal successivo art. 33 del CTS che, stante l'incompatibilità del volontariato con un rapporto di lavoro subordinato o autonomo con l'ente del Terzo Settore, ha stabilito per le organizzazioni in oggetto la possibilità di stipulare contratti di lavoro subordinato o avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo (o di qualunque altra natura) per garantire il proprio regolare funzionamento ovvero per qualificare/specializzare la propria attività.

Tale possibilità è però vincolata al rispetto di un limite quantitativo: le organizzazioni non possono impiegare un numero di lavoratori che sia superiore alla metà del numero dei volontari. In ciò si ravvisa l'importanza della figura del volontario che tipizza le organizzazioni ed è, qui, riconosciuta in funzione di parametro legale per permettere il ricorso al lavoro subordinato.

È bene specificare che siffatta disciplina è, peraltro, applicabile anche agli enti qualificati come "associazioni di promozione sociale", seppur con un limite quantitativo differente: il numero dei lavoratori impiegati nell'attività non può essere superiore al cinquanta per cento del numero dei volontari (già visto per le organizzazioni di volontariato) o al cinque per cento del numero degli associati (art. 36 del CTS).¹⁴

Anche le Imprese Sociali possono avvalersi di volontari, ma in questo caso il limite è individuato all'opposto: i volontari non possono essere più dei lavoratori impiegati. Alla luce di un siffatto limite, per le organizzazioni di volontariato e per le associazioni di promozione sociale, l'eventuale riduzione del numero di volontari (o associati) nella concreta gestione dell'attività dell'ente incide direttamente sull'assetto complessivo dell'organico, costituito dai dipendenti dell'ente stesso, in quanto foriera di un'eccedenza che potrebbe giustificare un licenziamento del personale in esubero per ragioni organizzative.

Infine, bisogna dar conto di alcune esclusioni dalla disciplina, contenute negli ultimi due commi dell'art. 17: non rientrano nel campo di applicazione del CTS alcune figure di volontari, ed in particolare quelli che prestano il servizio civile universale, quelli che operano all'estero nelle attività di cooperazione internazionale allo sviluppo e gli operatori volontari del Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico. Tali categorie sono soggette ad una specifica e differenziata disciplina.¹⁵

¹⁴ La definizione di Associazione di Promozione Sociale è contenuta nel CTS all'art. 35, il quale la definisce come "enti del Terzo settore costituiti in forma di associazione, riconosciuta o non riconosciuta, da un numero non inferiore a sette persone fisiche o a tre associazioni di promozione sociale per lo svolgimento in favore dei propri associati, di loro familiari o di terzi di una o più attività di cui all'articolo 5, avvalendosi in modo prevalente dell'attività di volontariato dei propri associati".

¹⁵ In dettaglio, il Servizio civile universale è disciplinato dal d.lgs. 6 marzo 2017 n. 40, le Attività di cooperazione internazionale allo sviluppo dalla l. 26 febbraio 1987 n. 49 ed il Corpo nazionale di soccorso alpino e speleologico dalla l. 18 febbraio 1992 n. 162.

Ida Bonifati



CCNL AGIDAE Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche: l'orario di lavoro dei docenti a monte ore annuo

Con l'ultimo trimestre del 2017, nell'ambito dell'attività sindacale dell'Associazione AGIDAE, si è ottenuto un importante e riconosciuto risultato: la firma del primo Contratto Collettivo Nazionale per il comparto Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche applicabile a tutti gli Enti del settore¹. La trattativa sindacale, che ha condotto alla sottoscrizione del primo Contratto Collettivo Nazionale di categoria, avente validità dallo 01/09/2017 al 31/12/2020, è stata lunga ed impegnativa sia per la difficoltà di ricondurre ad un “*unicum*” una molteplicità di situazioni contrattuali derivanti dai differenti Contratti Collettivi di settore adottati dalle Istituzioni Universitarie, sia per l’“incertezza” politico-sindacale della stessa operazione, vista l'introduzione di istituti contrattuali innovativi quali il “**contratto a monte ore annuo convenzionale**”, oggetto di questa trattazione.

Se per il trattamento normativo ed economico del personale ATA si è fatto pedissequo riferimento al CCNL AGIDAE SCUOLA attualmente vigente, una evidente difficoltà in “*pars construens*” ha riguardato il raccordo degli inquadramenti, delle classificazioni del personale docente e la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro al quale associare una retribuzione mensile, da definire su parametri di **costo orario**.

Superando l'incertezza e l'indeterminatezza dei contratti atipici vigenti in molte Istituzioni con le inevitabili ripercussioni sul piano giudiziario in caso di controversie di lavoro, **la classificazione del personale docente è stata ricondotta nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato**, prevedendo rispettivamente due categorie di inquadramento: A-professori stabili (ovvero ordinari, straordinari, stabilizzati) e B-professori non stabili (docenti associati, incaricati, invitati e ricercatori).

¹ Facoltà Ecclesiastiche, Istituti Universitari Ecclesiastici, Istituti Superiori di Scienze Religiose, Seminari Maggiori, Istituti di alta formazione accademica, Istituti affiliati, ecc.

La specificità delle disposizioni normative riguardanti il sistema di classificazione del personale docente e l'orario di lavoro si riconduce alla peculiarità delle Istituzioni del settore universitario dove, in ragione dei flussi delle iscrizioni riguardanti gli insegnamenti delle materie non obbligatorie, queste ultime vengono periodicamente riproposte secondo i piani didattici stabiliti dagli Ordinamenti Universitari. La contrazione del numero degli studenti iscritti ai corsi universitari conduce alla non riproposizione di talune discipline opzionali o alla definitiva soppressione delle stesse ed impatta, sul piano gestionale, sul mancato rinnovo del contratto a termine del docente della materia; diversamente, l'incremento del numero degli iscritti determina un maggior carico di lavoro per il personale docente e la riproposizione dell'insegnamento opzionale anche per gli anni accademici successivi.

Per far fronte a tale situazione, è stata introdotta la previsione di **durata massima del contratto a termine del docente non stabile pari a 84 mesi, superando la soglia legale dei 36 mesi**. In tal modo, le Istituzioni Universitarie hanno il vantaggio di usufruire della prestazione lavorativa del docente sul medio-lungo periodo, senza che sia necessario attivare le procedure di licenziamento per g.m.o., previsto per il contratto a tempo indeterminato. Infatti, se sopraggiunge la volontà o la necessità di non proseguire la collaborazione, basta non rinnovare il contratto a tempo determinato al momento della sua scadenza, evitando la possibilità di lunghi e complessi contenziosi o l'onerosità di buonuscite concordate nel caso di risoluzione consensuale del contratto a tempo indeterminato. Diversamente, nei casi in cui si renda necessaria la prosecuzione del contratto oltre il termine iniziale convenuto tra le parti, lo stesso potrà proseguire fino ad 84 mesi tra durata iniziale e proroghe successive.

Nel caso di progetti di ricerca, come disposto dall'art. 23.1 lett. A2), per il personale impegnato in attività di ricerca scientifica è prevista la possibilità di ricorrere al contratto a tempo determinato della medesima durata del **"progetto di ricerca"** al quale si riferisce (i ricercatori potranno rimanere in servizio presso l'Istituzione accademica senza vincoli temporali se non quelli della durata del progetto da loro seguito).

Il contratto a tempo determinato o indeterminato del personale docente prevede un **"costo del lavoro su base oraria"**, certo e prevedibile per il datore di lavoro, definito dal combinato disposto degli artt. 40 (*Classificazione del personale docente*) e 42 (*Retribuzione lorda oraria personale docente*); il trattamento retributivo per il dipendente è parametrato per le ore di lavoro effettivo previste nel contratto individuale "a monte ore".

Il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche, nell'art. 42 - Retribuzione lorda oraria personale docente -, fissa la retribuzione oraria lorda minima per le diverse fasce di docenza. **Il calcolo della retribuzione mensile si ottiene moltiplicando la paga oraria per l'ammontare del monte ore annuo diviso 12. Il calcolo della retribuzione giornaliera si ottiene determinando 1/26.mo della retribuzione mensile.**

I diritti/doveri per il personale docente sono identici sia nel caso di contratti a tempo indeterminato (*professori stabili di prima e di seconda fascia*), sia nel caso di contratti a tempo determinato (*docenti associati, incaricati, invitati, ricercatori*). Nel caso del contratto a termine di natura subordinata, infatti, viene garantito al docente un **trattamento retributivo mensile** che comprende la contribuzione a norma di legge, le ferie, i permessi retribuiti, il T.F.R. e tutti i diritti contrattuali preclusi, invece, a chi è inquadrato come collaboratore parasubordinato o come professionista autonomo.

Per questa ragione il contratto a termine è sempre preferibile, anche dal punto di vista del lavoratore, a qualsiasi contratto di tipologia "parasubordinata", cioè tecnicamente "autonoma" – quale il co.co.co. ovvero il contratto di collaborazione coordinata e continuativa o la collaborazione a Partita Iva.

Alcune specifiche disposizioni del CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche nascono per rispondere alla peculiare difficoltà di "tipizzare" la prestazione del servizio di docenza, quando non riconnessa alle normali attività didattiche che si svolgono generalmente in un arco temporale prestabilito.

È un fatto incontrovertibile che l'insegnamento universitario consti, oltre che delle attività dedicate alle lezioni "frontali" con gli studenti, anche di quelle definite **integrative** (ovvero ore di ricevimento degli studenti, riunioni con gli organi accademici, attività di programmazione e di preparazione delle lezioni universitarie e dei materiali didattici, correzione di eventuali esercitazioni svolte dagli studenti, attività di tutoring, anche on line, ecc.), **dunque il tempo di lavoro del docente universitario non è facilmente "predeterminabile"**.

A tal fine, soccorre la previsione contrattuale di un **orario di lavoro a monte ore annuo**, più facilmente "modulabile" a seconda delle esigenze e del rapporto tra "ore di lezione" ed "attività integrative", con cui si riconosce un'ampia discrezionalità al docente universitario nel calibrare l'organizzazione delle proprie attività lavorative connotandosi, nel contempo, il ruolo alla luce di una moderna professionalità. La quantificazione contrattuale del monte ore annuo è rimessa alle esigenze della singola Istituzione universitaria attraverso la previsione specifica del suddetto

monte ore concordata nel **contratto individuale di lavoro**. Per la prima volta, un CCNL di settore fissa un principio cardine in materia di orario di lavoro, lasciando ai datori di lavoro la regolamentazione specifica.

Il sistema di un orario **“all inclusive”** soddisfa senza dubbio una duplice esigenza: la gestione flessibile delle attività accademiche da parte del docente senza “rimettere in discussione” i propri carichi di lavoro (con la giusta ripartizione delle *ore di cattedra* e di quelle dedicate ad altre attività funzionali) e la qualità dell’organizzazione accademica delle Istituzioni che, a ben ragione, fanno “emergere dal sommerso” le ore di lavoro dedicate dal docente agli impegni **“connessi con la funzione didattica”** per perseguire migliori risultati negli apprendimenti degli studenti e per far fronte ad esigenze di arricchimento dell’offerta formativa.

Il sistema retributivo di cui al disposto dell’art. 42. co. 2 garantisce la certezza della retribuzione commisurata all’effettivo impegno del docente che, sebbene alterni periodi ad orario settimanale inferiore o ad orario potenziato rispetto all’orario convenzionale giornaliero/settimanale/mensile di lavoro, ha diritto, in qualità di lavoratore subordinato, a ricevere una retribuzione mensile erogata come corrispettivo del suo lavoro.

È bene ricordare che la retribuzione oraria tabellare rappresenta soltanto il **MINIMO ORARIO**, fermo restando che le singole Istituzioni possano integrare/aumentare tali importi in base alla propria capacità economica.

Con tale sistema, sembrerebbe superata la difficoltà di “commisurare” la prestazione di lavoro dell’insegnamento accademico dove esiste una certa area di “indeterminatezza” e di “discrezionalità” lasciata al docente, ben rappresentata dal concetto di “libertà di insegnamento”, principio tutelato dalla nostra Costituzione all’art. 33.

Per concludere, è da segnalare che, considerata l’importanza e l’innovatività del contratto di lavoro individuale a monte ore annuo, le OO.SS. firmatarie, con grande senso di responsabilità, hanno inserito nel testo una dichiarazione a verbale in cui si evidenzia la necessità di analizzare, dopo il primo anno accademico di applicazione, le ricadute del nuovo Contratto sul personale docente al fine di apportare le eventuali e necessarie rimodulazioni.

Margherita Dominici



Permessi Orari Retribuiti (ROL) Definizione e disciplina nei CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale e Scuola

1. Definizione di “R.O.L.”

Il termine “R.O.L.”, ovvero “riduzione orario di lavoro” (*su base annua*), è un istituto regolamentato dalla contrattazione collettiva nazionale di settore¹, così come sancito il 22 gennaio 1983 con il cosiddetto “Protocollo Scotti”, posto in essere dal Governo e dalle parti sociali².

La sentenza n. 183 del Tribunale di Udine - Sezione Lavoro emessa il 18.07.2016, definisce anch’essa i ROL come *“un istituto di fonte contrattuale che consente al lavoratore di astenersi dall’espletamento della prestazione lavorativa senza tuttavia subire una decurtazione sulla misura della retribuzione, sulla base della concessione di permessi orari la cui durata può anche coincidere con una o più giornate lavorative”*.

In alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro (ma non in quello AGIDAE Socio-Assistenziale e Scuola) è possibile che questa tipologia di permessi sia diversamente quantificata in considerazione delle diverse mansioni e categorie di inquadramento dei singoli lavoratori.



La fruizione dei ROL, ai sensi della Nota Ministeriale 8489/2007³, prevede una modalità “individuale” (così come previsto anche nel CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale e in quello Scuola) ed altresì una di tipo “collettivo”. Il godimento “collettivo” di detti permessi è stabilito su accordo delle parti su base giornaliera o settimanale e riguarda la

¹ Nota Ministeriale n. 8489 del 27.06.2007, la quale precisa altresì *“Il mancato rispetto degli accordi così stabiliti non contempla alcuna ipotesi sanzionatoria, né penale né amministrativa”*.

² Nota estratta da Wikilabour-Dizionario dei diritti dei lavoratori “ROL-riduzione oraria di lavoro”.

³ Ai sensi della Nota Ministeriale sopra richiamata, l’utilizzazione individuale dei permessi orari retribuiti è generalmente possibile in gruppi da 4 a 8 ore *“fino alla concorrenza di uno o più giorni lavorativi”*.

generalità del personale dipendente presente in azienda (questo tipo di fruizione è stata ammessa, ad esempio, in alcune imprese che applicano il CCNL Metalmeccanici Piccole-Medie Imprese).

Il dipendente che dovesse ammalarsi durante la fruizione dei ROL ha diritto a usufruire successivamente del permesso non goduto.⁴

2. Art. 54 CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale.

Disciplina e monetizzazione dei R.O.L.

I permessi retribuiti orari annuali previsti per il personale dipendente cui si applica il CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale sono di due diverse tipologie.

Infatti, per i lavoratori già in servizio alla data del 22.11.2010, si preserva il precedente massimale di 24 ore fruibili dai dipendenti nel corso dell'anno, più specificatamente, ogni lavoratore a tempo pieno matura 2 ore di permesso ogni mese da gennaio sino a dicembre (anno civile). Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, il numero di permessi è riproporzionato in base all'orario individuale di lavoro.

Ai dipendenti assunti successivamente al 22.11.2010 si attribuisce un massimale di 10 ore annue di permesso retribuito (maturando 0,83 ore al mese nel corso dell'anno civile), anche questo riproporzionato per i lavoratori alle dipendenze dell'Istituto con contratto part-time⁵.

Il datore di lavoro non è tenuto a concedere ai lavoratori ore di permesso aggiuntivo rispetto a quanto maturato dagli stessi sino a quel momento (salvo condizioni di miglior favore, ad esempio per comprovate e gravi ragioni di carattere familiare o medico che riguardano il singolo lavoratore).⁶

Secondo quanto stabilito dal CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale 2017-2019 all'art. 54 (in merito alla fruizione dei permessi di cui sopra), *“in caso di mancato godimento (di detti permessi) le ore residue verranno monetizzate entro il 30 giugno dell'anno successivo”*.⁷ I ROL, a differenza delle ferie, sono quindi caratterizzati da una fruizione

⁴ Corte di Cassazione, Sentenza n. 5120 del 9.09.1988.

⁵ I ROL, in sintesi, maturano in ratei mensili esattamente come previsto per l'istituto delle ferie.

⁶ Si tratta di una mera disposizione acquisita per prassi aziendale a far data dall'istituzione di questa tipologia di permessi orari retribuiti.

⁷ Previsione precedentemente riportata anche nel *“Corriere delle paghe”*, con nota del mese di giugno 2006, n. 6, pag. 12, dal titolo *“Permessi maturati e non goduti - è tempo di liquidazione in busta paga”* (a cura di A. Gerbaldi e N. Bianchi), nella quale si faceva riferimento ai soli dipendenti delle aziende del settore Terziario, asserendo che *“entro tale data (30 giugno) il diritto a usufruire dei permessi decadrà e il datore può monetizzarli corrispondendo la relativa*

soggetta ad un limitato lasso temporale (12 mesi e sino al 30 giugno dell'anno successivo) superato il quale il datore di lavoro è tenuto alla liquidazione degli stessi⁸ (mentre nel caso delle ferie questa avviene solo in fase di cessazione del rapporto di lavoro).

Questo tipo di disposizione normativa sta a evidenziare il venir meno del requisito di irrinunciabilità dell'istituto in oggetto, a differenza di quanto stabilito per le ferie.

Importante sottolineare come, ai sensi della Nota 03.06.2011 n. 9044 del Ministero del Lavoro (e come accennato anche nella nota a piè pagina n. 6), *“Si ritiene possibile agevolare forme flessibili del godimento dei permessi in questione, nell’ottica del contemperamento tra le esigenze dell’impresa e i diritti del lavoratore, in modo tale che non sia preclusa alla contrattazione collettiva anche aziendale ed alle parti individuali del rapporto la determinazione di un termine più ampio per la fruizione dei ROL rispetto a quello stabilito dal contratto collettivo nazionale del settore di riferimento”*⁹.

La monetizzazione dei permessi orari del personale dipendente è commisurata rispetto ai diversi livelli di retribuzione previsti per le singole categorie contrattuali elencate nel CCNL AGIDAE Socio-Assistenziale all'art. 73.

3. I R.O.L. nel CCNL AGIDAE Scuola

I dipendenti impiegati presso le Istituzioni scolastiche e inquadrati ai livelli I-II-III-IV e V (ai sensi dell'art. 47 del CCNL AGIDAE Scuola 2016-2018), con base oraria a 37 o 38 ore settimanali, hanno diritto a 26 ore annue di permessi retribuiti (maturando quindi 2,17 ore ogni mese), riproporzionate per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale.

Le 26 ore di permesso sono utilizzabili nel corso dell'anno scolastico, quindi dal 1° settembre sino al 31 agosto.

I ROL non goduti nel corso dei dodici mesi incrementano il residuo dei permessi non fruiti dal lavoratore; a tal proposito, è consigliabile per il datore di lavoro elaborare un “piano di rientro” per evitare che il personale in forza accumuli una quantità elevata di ore di cui non ha beneficiato, ore soggette a monetizzazione al momento della corresponsione dell'ultimo cedolino paga reso al dipendente.

indennità sostitutiva, salve diverse intese tra le parti, possibili nella misura in cui costituiscano condizioni di miglior favore”.

⁸ Si ricordi peraltro che, contrariamente ai permessi retribuiti, le ferie si monetizzano solo con la cessazione del rapporto di lavoro.

⁹ Detta previsione è riportata anche nelle circolari INPS n. 186/1999 e n. 15/2002.

I permessi in oggetto sono attribuiti solo al personale ATA sopra descritto e già in servizio alla data del 9.12.2010. Per tutti coloro assunti successivamente a detto periodo, è possibile ricorrere solo ai permessi retribuiti giornalieri e/o orari disciplinati dagli artt. 54, 55 e 57 del contratto collettivo nazionale di riferimento.

4. La Circolare INPS n. 92/2011. Contribuzione indennità sostitutiva R.O.L. e detassazione degli stessi

La Circolare sopra citata tratta dell'assoggettamento a contribuzione per i ROL non fruiti¹⁰. Ai fini del versamento dei contributi, *“i datori di lavoro sommeranno l'importo corrispondente al compenso per ROL non goduti alla retribuzione del mese successivo a quello di scadenza e inseriranno il relativo ammontare nell'elemento imponibile presente nella sezione individuale del flusso UniEmens”*.

Pertanto, il pagamento dei contributi di cui sopra deve avvenire, per conto del datore di lavoro, mediante il modello F24 da pagare entro il giorno 16 del mese successivo a quello di mancata fruizione dei ROL. Il mancato adempimento di quanto sopra riportato, comporta l'erogazione di sanzioni civili a carico dell'azienda mentre la tardiva trascrizione sul LUL (il Libro Unico del Lavoro) non comporta nessun tipo di ammenda.

Se detti permessi orari retributivi vengono effettivamente goduti nei termini previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, i contributi non sono più dovuti e, se versati dal datore, debbono essere recuperati.



Secondo quanto riportato nella circolare n. 59/E del 2008 emessa dall'Agenzia delle Entrate e trascritta in una nota de *“Il Sole 24 Ore”* del 16.03.2009, i ROL non fruiti possono essere soggetti a detassazione *“anche se il pagamento degli stessi avviene su richiesta del dipendente”*. Detta detassazione può verificarsi anche quando la monetizzazione dei permessi orari in oggetto avviene su base periodica in virtù delle disposi-

zioni previste dalla contrattazione collettiva (vedere paragrafo n. 2) oltre che nel caso di cessazione del rapporto di lavoro.

¹⁰ Ai sensi dell'art. 39 del D.L. n. 112/2008, l'annotazione obbligatoria da riportare sul Libro Unico del Lavoro è proprio quella relativa alla trattenuta contributiva effettuata al dipendente al momento della monetizzazione dei ROL non goduti.

5. Conclusioni

Benché non si ritenga obbligatorio riportare sul cedolino paga del dipendente (e conseguentemente nel LUL) i dati relativi ai ROL maturati, fruiti e residui (secondo quanto si evince dall'art. 39 del Decreto Legge 112/2008 e così come previsto anche per le ferie)¹¹, questo tipo di permessi riveste un'importanza considerevole nel corso della vita lavorativa di un soggetto.

La sentenza n. 10341 emessa dalla Suprema Corte l'11 maggio del 2011, ha definito il mancato pagamento dei permessi retribuiti e non goduti dal lavoratore come un *"inadempimento contrattuale"* da parte del datore di lavoro, avente natura risarcitoria e soggetto a termine di prescrizione ordinario, ovvero decennale (detto termine decorre in costanza del rapporto di lavoro). Detta pronuncia giurisprudenziale mette in evidenza, come già accennato nel paragrafo n. 1, la natura di *"fonte contrattuale"* dei ROL, la cui origine è di tipo meramente pattizio, contrariamente all'istituto delle ferie per il quale il Legislatore prevede sanzioni di tipo amministrativo conseguenti alla mancata fruizione delle stesse, in quanto viene meno la tutela dell'integrità psico-fisica del dipendente (art. 10 D.lgs 66/2003).

I permessi orari retribuiti sono altresì oggetto di verifica ispettiva in merito al loro godimento o al pagamento della relativa indennità sostitutiva, alla determinazione degli imponibili contributivi e fiscali ed al corretto versamento dei contributi ad essi pertinenti.

¹¹ A. TORTORA, *"I permessi non goduti e non indicati in busta paga sono persi?"* in *"Investire Oggi - Quotidiano Economico e Finanziario"*, 11.09.2017.

Nicola Galotta



ASI-R - Il primo Piano Assicurativo Sanitario Collettivo riservato ai Religiosi e alle Religiose

AGIDAE in accordo con UNISALUTE ha creato il primo Piano Assicurativo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa riservato ai soli Religiosi/e ed ai consacrati/e (ASI-R). Si tratta di una Polizza Collettiva per il personale religioso di Ordini e Congregazioni religiose residenti in Italia. I religiosi/e possono aderire **senza limiti di età** e le **prestazioni assicurate sono valide in tutto il mondo**, in caso di viaggi all'estero.

L'Assistenza Sanitaria Integrativa rappresenta una forma di tutela che permette l'integrazione o sostituzione della sanità pubblica, per quel che riguarda le prestazioni sanitarie e i servizi medico-sanitari, attraverso l'intervento dei fondi/assicurazioni sanitarie integrative.

In Italia abbiamo la fortuna di disporre di un Servizio Sanitario Nazionale che eroga prestazioni mediche gratuite a tutti, ma è un dato di fatto che le liste di attesa per ricoveri, analisi, indagini cliniche e visite mediche sono lunghissime e non sempre la patologia consente di attendere i tempi della burocrazia e degli ambulatori affollati.

Per questa ragione, spesso si è costretti a rivolgersi a strutture private convenzionate con il Sistema Sanitario Nazionale, dove poter effettuare i controlli di cui si ha bisogno, senza dover attendere troppo.



L'Assistenza Sanitaria Integrativa interviene proprio in questi casi, offrendo una copertura totale o parziale delle spese sostenute e da sostenere per fruire di queste prestazioni mediche. In parole semplici, ci si reca nella struttura della rete **UNISALUTE** più vicina al proprio domicilio, si fruisce della prestazione e la polizza di Assistenza Sanitaria Integrativa provvederà a pagare la spesa direttamente alla struttura.

Godere di una Assistenza Sanitaria Integrativa vuol dire, sostanzialmente, poter scegliere strutture di primaria qualità per ricevere visite e cure mediche, riducendo o completamente annullando i tempi di attesa delle strutture pubbliche, usufruendo di una copertura totale o parziale dei costi.

In alcuni casi, non recarsi in ospedali e ambulatori pubblici è una scelta personale, dettata da vari fattori. In altri casi, purtroppo, è una necessità, perché non sempre le condizioni di salute consentono di attendere le liste di attesa infinite delle strutture pubbliche e, magari a malincuore, si è costretti a rivolgersi altrove. Poterlo fare con la serenità di non dover affrontare una spesa eccessiva per ricevere l'inalienabile diritto di accesso a cure mediche, è senza dubbio un beneficio.

L'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI) non sostituisce il Servizio Sanitario Nazionale per quanto riguarda l'assegnazione e le prestazioni erogate dal medico di base e l'accesso ai farmaci per cure mediche, a costo del solo ticket.

L'Assistenza Sanitaria Integrativa (la polizza collettiva) sottoscritta da AGIDAE con UNISALUTE a favore dei Religiosi/e, che abbiano accettato l'attivazione della copertura, è operante in caso di malattia e in caso di infortunio avvenuto durante l'operatività della copertura per le spese sostenute dalla Congregazione per il Religioso/a per:

- *ricovero e day hospital chirurgico in Istituto di cura;*
- *ricovero e day hospital medico in Istituto di cura per gravi eventi morbosi;*
- *visite specialistiche e accertamenti diagnostici;*
- *trattamenti fisioterapici riabilitativi solo a seguito di infortunio o post ricovero;*
- *prestazioni odontoiatriche particolari;*
- *odontoiatria/ortodonzia;*
- *interventi chirurgici odontoiatrici extra-ricovero;*
- *diagnosi comparativa;*
- *prestazioni diagnostiche particolari;*
- *stati di non autosufficienza consolidata/permanente-protezione completa;*
- *prestazioni a tariffe agevolate;*
- *servizi di consulenza e assistenza;*
- *un checkup all'anno.*

Per ottenere le prestazioni di cui necessita, il Religioso/a può rivolgersi, con le modalità riportate nelle Condizioni Generali di polizza (**vedi sito AGIDAE**), a:

- a) *strutture sanitarie private o pubbliche convenzionate con la Società;*
- b) *strutture sanitarie private o pubbliche non convenzionate con la Società;*
- c) *Servizio Sanitario Nazionale.*

La durata dell'assicurazione è **dallo 01/12/2017 allo 01/12/2020** (tre anni). Trattandosi di una polizza collettiva, il costo è estremamente economico rispetto ad equivalenti piani sanitari integrativi ed è pari, per i tre anni, a 300,00 euro per ogni Religioso/a, con la possibilità di frazionamento annuale (100,00 euro/anno Religioso/a).

Per aderire, seguire la procedura pubblicata su www.agidaeopera.it - articolo **"ASI PER RELIGIOSI/E: COME ADERIRE"**. Nella stessa pagina è possibile consultare il documento **"UNISALUTE-AGIDAE Guida al Piano Sanitario"** con le condizioni assicurative e le modalità di rimborso.

Per poter visualizzare le strutture della rete UNISALUTE presso le quali è possibile usufruire senza costi dei servizi sanitari offerti dal piano sanitario AGIDAE, consultare il sito www.unisalute.it seguendo le voci (link):

- chi siamo;
- strutture sanitarie convenzionate;
- vai alle strutture;
- selezionare la provincia e il tipo di struttura per poter vedere **l'elenco delle strutture della rete UNISALUTE**.

In caso di mancanza di una struttura nella provincia di domicilio, sarà possibile rivolgersi ad una qualsiasi struttura privata, anticipare i costi, per poi essere rimborsati successivamente da UNISALUTE.

Per ulteriori informazioni e contatti:

AGIDAE OPERA s.r.l.

e-mail: asi.religiosi@agidaeopera.it

Tel. 06/85.457.521- Fax. 06/85.457.520



Marco Conte



Piano A.S.I. - Accordo AGIDAE - UNISALUTE Comparazione tra i sistemi sanitari, costi e tempistiche per gli assistiti

Con il presente documento provvediamo a fornire una breve relazione comparativa sulle differenze tra i diversi soggetti che erogano le prestazioni sanitarie (Interventi chirurgici, visite specialistiche, accertamenti diagnostici, spese odontoiatriche):

- Sanità Pubblica
- Sanità Privata
- A.S.I. AGIDAE/UNISALUTE

Tabella di raffronto tra i sistemi sanitari, costi e tempistiche per gli assistiti

	SANITÀ PUBBLICA	SANITÀ PRIVATA	A.S.I. AGIDAE/UNISALUTE
COSTI PER GLI ASSISTITI	<u>NULLO A CARICO S.S.N. SALVO EVENTUALI TICKET</u>	<u>ELEVATO A CARICO DEL PAZIENTE</u>	<u>NULLO A CARICO UNISALUTE, SALVO EVENTUALI FRANCHIGIE</u>
TEMPI DI EROGAZIONE	<u>ALMENO 30/90 GIORNI</u>	<u>1/10 GIORNI</u>	<u>1/10 GIORNI</u>

Come si può notare dalla tabella sopraesposta, **con l'adesione al Piano A.S.I. AGIDAE UNISALUTE, gli assistiti possono accedere alle prestazioni sanitarie, mediante l'utilizzo dell'ampia rete di strutture convenzionate dalla Compagnia** (Visionabile sul sito www.unisalute.it o telefonando al numero verde 800-822460). **Il piano A.S.I. AGIDAE UNISALUTE prevede le migliori condizioni di erogazione** dei servizi sanitari agli assistiti, sia in termini di costo (La Compagnia provvede al pagamento diretto delle prestazioni alle strutture convenzionate), sia in termini di tempistica con l'erogazione del servizio in pochi giorni.

Janua Broker S.p.A.
Marco Conte

Luca Rosetti

Ufficio Comunicazione IUL



Alternanza Scuola-Lavoro: nuovi percorsi per i lavoratori di domani

La collaborazione avviata due anni fa tra IUL e AGIDAE si arricchisce di una nuova proposta formativa, composta da 4 percorsi sull'**Alternanza Scuola-Lavoro** che sono rivolti agli studenti degli istituti superiori e realizzati secondo quanto previsto dalla Riforma della Buona Scuola.

I temi presenti affrontati si riferiscono agli ambiti legati alla **sicurezza sui luoghi di lavoro**, alle **soft skills**, alla **comunicazione** e all'**autoimprenditorialità** e **business planning**.

L'offerta sull'Alternanza consente alle scuole che fanno parte della rete dell'Associazione di acquistare uno o più percorsi con la possibilità di personalizzarli in base alle proprie esigenze. Gli istituti scolastici potranno contare sul supporto costante da parte di personale qualificato di AGIDAE e IUL nell'individuazione dei pacchetti adeguati per rendere efficace l'intervento con i ragazzi e progettare al meglio tenendo conto della specificità del territorio e delle organizzazioni pubbliche e private coinvolte nelle attività.

L'Università telematica IUL, in tal senso, vanta un'esperienza pluriennale nel campo della formazione per gli operatori del mondo della scuola e più in generale nel vasto panorama delle discipline pedagogiche. L'esperienza deriva dai due partner pubblici che promuovono l'Ateneo, l'Università degli Studi di Firenze e l'INDIRE, l'Ente di ricerca del Ministero dell'Istruzione che ha come mission l'innovazione del sistema scolastico italiano.

Per quanto concerne la strutturazione delle 4 proposte, il percorso sulla sicurezza nei luoghi di lavoro è da considerarsi un momento fondamentale nella formazione e nella crescita dello studente, che un domani diventerà lavoratore. I temi della salute e della sicurezza oggi in Italia vengono spesso lasciati in secondo piano e affrontati in modo poco incisivo, in quanto ritenuti principalmente un costo dalle organizzazioni private e pubbliche. Investire su questo tipo di formazione significa preparare i giovani al mondo del lavoro fornendo loro la giusta consapevolezza dei rischi. Agendo sulla prevenzione,

già a partire dalla scuola, si potrà avere, nel lungo periodo, un impatto certamente positivo in termini di costi sociali degli infortuni e delle malattie provocate dai luoghi di lavoro.

Il percorso proposto da IUL e AGIDAE è diviso in quattro moduli, che affrontano i temi della salute e dell'integrità personale, analizzando l'evoluzione della normativa sulla prevenzione nei luoghi di lavoro, la filosofia alla base dei vari cambiamenti nel tempo e l'attualità del decreto legislativo 81/08. Le attività inoltre si focalizzano sul concetto di pericolo, rischio, prevenzione e protezione, proponendo alcuni strumenti per approfondire il documento di valutazione dei rischi e le sue diverse applicazioni.

I moduli delle attività sulle soft skills, sugli elementi di comunicazione e sul concetto di autoimprenditorialità e business planning offrono invece competenze per affrontare correttamente la restante parte "on the Job".

Le soft skills sono competenze trasversali che permettono al lavoratore di affermarsi dal punto di vista relazionale, per l'atteggiamento propositivo, la capacità di lavorare in team e l'orientamento al problem solving. Il modulo sulla comunicazione stimola i ragazzi ad adottare una modalità di relazione adeguata ai vari contesti, migliorando l'efficienza dei processi di lavoro e salvaguardando e promuovendo il benessere all'interno dell'organizzazione.

Le attività relative all'autoimprenditorialità intendono fornire una gamma di competenze necessarie nel mondo del lavoro e, allo stesso tempo, trasmettere il valore dell'autonomia, necessaria a esprimere la propria creatività.

Il concetto di autoimprenditorialità può essere delineato secondo molteplici aspetti, dalla capacità di trasformare un'idea in realtà d'impresa a quella di rendersi autonomi, responsabili e flessibili. Queste abilità sono sempre più richieste dalle organizzazioni moderne che associano l'autoimprenditorialità a valori come l'attaccamento, la fedeltà e la motivazione.

I 4 pacchetti sono stati pensati per studenti di età compresa tra i 16 e i 20 anni, ognuno con durata di 25 ore, e prevedono video-lezioni, attività didattiche, dispense, approfondimenti e tutorial. L'obiettivo è avvicinare i ragazzi al mondo del lavoro, utilizzando strumenti di apprendimento flessibili, intuitivi e accattivanti. Acquistando un pacchetto, le scuole avranno accesso a un ambiente online dedicato, nel quale riceveranno un costante supporto da parte di tutor specializzati, oltre a poter fruire di tutti i materiali messi a disposizione per le diverse attività.

L'Alternanza Scuola-Lavoro, obbligatoria dal 2018-2019 per sostenere l'esame di maturità, fornisce agli studenti un'opportunità di orientamento personale e professionale, puntando all'acquisizione di nuove competenze. Tutti gli studenti delle superiori, a partire dal terzo anno, avranno l'obbligo di svolgere un periodo di stage in azienda. I tirocini sono stati pensati allo stesso modo di quelli universitari, con l'obiettivo di fornire un primo contatto tra lo studente e il mondo del lavoro. Le ore di alternanza sono da considerarsi, dunque, parte integrante del percorso formativo degli studenti e non un'attività aggiuntiva e secondaria rispetto al percorso.

Come ha sottolineato recentemente la Ministra dell'Istruzione, Valeria Fedeli, *"l'Alternanza Scuola-Lavoro è un'innovazione didattica importante. È un modo nuovo di fare scuola perché permette di unire il sapere, le conoscenze acquisite sui banchi, con il saper fare, le conoscenze e le competenze acquisite con l'esperienza pratica"*.

I percorsi di Alternanza Scuola-Lavoro sono rivolti e attuati secondo queste modalità: negli istituti tecnici e professionali hanno una durata complessiva di almeno 400 ore; nei licei prevedono una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio.

L'Alternanza Scuola-Lavoro regola in modo del tutto nuovo il rapporto tra scuola e mondo del lavoro, garantendo una serie di elementi sicuramente positivi per i vari attori coinvolti: gli studenti, il sistema scolastico, le aziende private e le organizzazioni pubbliche del territorio.

Per gli studenti i benefici risiedono nella possibilità di ricevere un orientamento per certi versi più efficace perché realizzato attraverso esperienze concrete, vissute direttamente sul posto di lavoro. Il giovane, inserito in un contesto lavorativo, deve imparare a mantenere alta l'attenzione, a saper gestire la situazione di pressione e ad assumersi le responsabilità, sviluppando quindi il pensiero critico e la capacità di problem solving. In tal senso, l'alternanza offre ai ragazzi l'opportunità di "misurare" le proprie attitudini, anche nell'ottica di una futura scelta di tipo scolastico o lavorativo.

Parlare di Alternanza vuol dire anche offrire al sistema scolastico la possibilità di creare una maggiore apertura e interazione con il mondo del lavoro e più in generale con i territori e la collettività. Inoltre, per il mondo della scuola, l'Alternanza ha una ricaduta determinante sulla didattica e sul modo di interpretare le attività di aula e laboratorio. La progettazione, quindi, assume un valore centrale e cruciale per l'integrazione delle attività tra i vari soggetti coinvolti. I percorsi, se ben strutturati, contribuiscono ad avvicinare il mondo della scuola alla realtà economico-produttiva e ai fabbisogni di professionalità e competenze espressi dal territorio.

Pensando alle organizzazioni pubbliche e private, un percorso scuola lavoro rappresenta un investimento, in termini di risorse e di impegno economico, che nel medio-lungo periodo potrà offrire risultati interessanti dal punto di vista strategico. Anche nell'immediato i vantaggi sono rilevanti perché l'Alternanza consente di ridurre il divario tra le competenze in uscita dal sistema educativo e quelle richieste dal mondo del lavoro, attivando un meccanismo virtuoso che incide positivamente sui costi di ricerca, selezione e formazione iniziale del personale.

Tra i fattori più critici che vengono spesso sottolineati sulle attività di Alternanza, emergono in primis gli aspetti logistici, in quanto può accadere che le strutture assegnate agli studenti non siano di facile raggiungimento, causando qualche problema alle famiglie. In alcuni casi le attività non sono pienamente coerenti con l'indirizzo di studio dei ragazzi oppure la distribuzione delle ore avviene in un periodo di tempo troppo ristretto, in alcuni casi nell'arco di una sola settimana.

A ciò si aggiungono i casi, sporadici ma che purtroppo hanno ricevuto una vasta eco mediatica, di strutture che hanno utilizzato male o addirittura hanno sfruttato le ore di alternanza dei giovani, considerandoli a tutti gli effetti come forza lavoro a costo zero.

Per ovviare a questa problematica, il Ministero dell'Istruzione ha istituito un Osservatorio per monitorare la qualità dell'Alternanza Scuola-Lavoro, con l'obiettivo di accompagnare l'attuazione dell'Alternanza, resa curricolare dalla legge 107 del 2015. L'Osservatorio servirà a garantire esperienze formative sempre più qualificanti alle ragazze e ai ragazzi delle scuole, avendo cura di verificare gli standard qualitativi dei percorsi formativi proposti. Nel monitoraggio saranno coinvolti gli studenti, i docenti, i dirigenti scolastici oltre alle rappresentanze dell'Associazione Nazionale Comuni Italiani, della Conferenza delle Regioni e delle imprese e tra i dirigenti e i funzionari del MIUR. L'Osservatorio seguirà anche l'aggiornamento della Guida operativa per le scuole e suggerirà Linee guida in relazione ai Protocolli di intesa sull'Alternanza.





Circolare Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 1/2018: svolgimento dei compiti di primo soccorso e gestione emergenze

*L'Ispettorato Nazionale del lavoro ha emanato la **circolare n. 1 dell'11 gennaio 2018** la quale fornisce indicazioni operative sulla corretta applicazione delle disposizioni relative allo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, prevenzione incendi e gestione delle emergenze. La circolare chiarisce che la circostanza che il datore di lavoro (con l'esclusione delle realtà aziendali considerate comunque a rischio), previa adeguata formazione, possa svolgere le attività sopra descritte, non comporta che operi in totale autonomia nello svolgimento di tali compiti; lo stesso, infatti, si avvarrà dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure anzidette, che vanno designati in numero adeguato e sufficiente nel rispetto di quanto previsto dalla legge. Pubblichiamo il testo integrale della circolare n. 1/2018.*



Oggetto: Indicazioni operative sulla corretta applicazione della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2008 relativa allo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, prevenzione incendi e di evacuazione.

L'art. 20, comma 1, lettera g) del D.lgs. n. 151/2015 ha modificato l'art. 34 del D.lgs. 81/2008 ed in particolare ha abrogato il **comma 1-bis** (introdotto dal D.lgs. n. 106/2009), che consentiva lo svolgimento diretto dei compiti *di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione*, da parte del datore di lavoro, solo nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori, fermo

restando l'obbligo (**comma 2-bis**) di partecipare ai corsi di formazione previsti per addetti antincendio e per addetti al primo soccorso (articoli 45 e 46).

La modifica introdotta dall'articolo 20 del D.lgs. 151/2015, che ha abrogato il **comma 1-bis**, riportando la disposizione al testo originario del decreto legislativo n. 81 del 2008 (antecedente alle modifiche

apportate dal decreto legislativo n. 106 del 2009) nonché riprendendo quanto già previsto nel decreto legislativo n. 626 del 1994 (art. 10) ha rimosso la limitazione introdotta dal predetto comma, riconoscendo che anche nelle piccole imprese con più di cinque lavoratori la presenza di un datore di lavoro in possesso della formazione prevista per gli addetti antincendio e per addetti al primo soccorso costituisce un vantaggio ai fini della sicurezza.

In merito allo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, si precisa che tale facoltà concessa al datore di lavoro, (con l'esclusione delle realtà aziendali considerate comunque a rischio - art. 31, co. 6), non significa che lo stesso svolga tali compiti da solo né che sia esonerato dal rispettare gli specifici obblighi previsti in capo al datore di lavoro dall'articolo 18 del medesimo decreto legislativo.

Nello specifico, il datore di lavoro ha l'obbligo di *“designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza”* (art. 18, comma

1, lettera b), e ha l'obbligo di *“adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi lavoro, nonché le misure per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva e al numero delle persone presenti.”* (articolo 18, comma 1, lettera t).

Va inoltre rilevato che come previsto dall'art. 43 comma 2 *“Ai fini delle designazioni di cui all'art. 18 comma 1, lettera b), il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva...”*

Pertanto, il fatto che il datore di lavoro, previa adeguata formazione, possa svolgere le attività sopra descritte, non comporta che operi in totale autonomia nello svolgimento di tali compiti, lo stesso infatti, si avvarrà dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure anzidette, che vanno designati in numero adeguato e sufficiente nel rispetto di quanto previsto nell'art. 43 comma 2 dello stesso Decreto legislativo.

IL CAPO DELL'ISPETTORATO

Paolo Pennesi

***Deduzioni Religiosi 2017*****Estratto Circolare INPS n. 186 del 21/12/2017****1.1 Indice di rivalutazione definitivo per il 2017**

A fronte della variazione percentuale verificata in via definitiva tra il periodo gennaio – dicembre 2015 ed il periodo gennaio – dicembre 2016 nella misura di -0,1, l'articolo 1 del decreto 20 novembre 2017 ha confermato in via definitiva nella misura dello 0,0 per cento l'aumento di perequazione automatica già attribuito alle pensioni, in via provvisoria, per l'anno 2017.

Conseguentemente, nessun conguaglio è stato effettuato rispetto a quanto corrisposto nell'anno 2017.

Si riportano di seguito i valori definitivi per l'anno 2017 e si rammenta che l'importo del trattamento minimo viene preso a base anche per l'individuazione dei limiti di riconoscimento delle prestazioni collegate al reddito.

Decorrenza	Trattamenti minimi pensioni lavoratori dipendenti e autonomi
1° gennaio 2017	501,89
Importi annui	6.524,57

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI CCNL LAVORO DOMESTICO FISSATI DALLA COMMISSIONE NAZIONALE

LIV.	TABELLA A		TABELLA B	TABELLA C	TABELLA D		TABELLA E	TABELLA F				TABELLA G
	LAVORATORI CONVIVENTI		LAVORATORI di cui all'art. 15, 2° c.	LAVORATORI NON CONVIVENTI	ASSISTENZA NOTTURNA		PRESENZA NOTTURNA	INDENNITÀ Valori giornalieri			TOT. INDENNITÀ VITTO E ALLOGGIO	Assistenza a persone non autosufficienti con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari (valori orari)
	Valori mensili	Indennità	Valori mensili	Valori orari	Valori mensili		Valori mensili	Pranzo	Cena	All.		
					Autosuff.	Non Autosuff.						
Liv. unico							660,61					
A	629,15			4,57								
AS	743,55			5,39								
B	800,74		571,96	5,72								
BS	857,94		600,56	6,06	986,62			1,93	1,93	1,67	5,53	
C	915,15		663,46	6,40								
CS	972,33			6,74		1.118,18						7,26
D	1.143,91	169,15		7,78								
DS	1.201,11	169,15		8,12		1.381,30						8,75

(Decorrenza: 01/01/2018)

Indice Istat = 0,8%

CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO

GIORNI	SEDI AGIDAE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	327/8138999	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Mercoledì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
	AGIDAE – Torino	09.30 – 12.00	327/8138999	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Giovedì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
Venerdì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	327/8138999	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
	ALTRE SEDI		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	Guastalla		0522/824293	Sr. Maria Annunciata Vai	Normativa e contrattuale
	Milano		02/58345224	Sr. Emanuela Brambilla	Normativa e contrattuale

ALTRE CONSULENZE

GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Ettore Ferraro	Paghe e pensioni
	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.30	06/85457201	Martina Bacigalupi	Progetti formativi
Martedì	Fond. AGIDAE LABOR	13.30 – 17.30	06/85457201	Martina Bacigalupi	Progetti formativi
Mercoledì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 15.00	06/85457201	Martina Bacigalupi	Progetti formativi
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	Fond. AGIDAE LABOR	13.30 – 17.30	06/85457201	Martina Bacigalupi	Progetti formativi
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale
				Janua Broker SpA	Assicurativa

CERTIFICAZIONE QUALITA' UNI EN ISO 9001

GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Martedì	AGIQUALITAS	10.00 – 16.00	06/85457301	Giorgio Capoccia	Certificazione/Formaz. Qualità
Giovedì	AGIQUALITAS	10.00 – 16.00	06/85457301	Giorgio Capoccia	Certificazione/Formaz. Qualità

AGIDAE OPERA

	SEDE		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaeeopera.it	Gestione personale e busta paga
	AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaeeopera.it	Salute e sicurezza sul lavoro
	AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaeeopera.it	Consulenza energia (luce e gas)



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

(Certificazione ISO 9001)

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