

AGIDAE

**RIVISTA BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO**

- **NORMATIVO**
- **CONTRATTUALE**
- **GESTIONALE**

**PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA**

PER GLI ENTI NON PROFIT

Poste Italiane S.p.A. Spedizione in Abbonamento Postale 70 % - C/RM/DCB

AGIDAE

**ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA**

**ANNO X
MAGGIO / GIUGNO
2019**

3



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

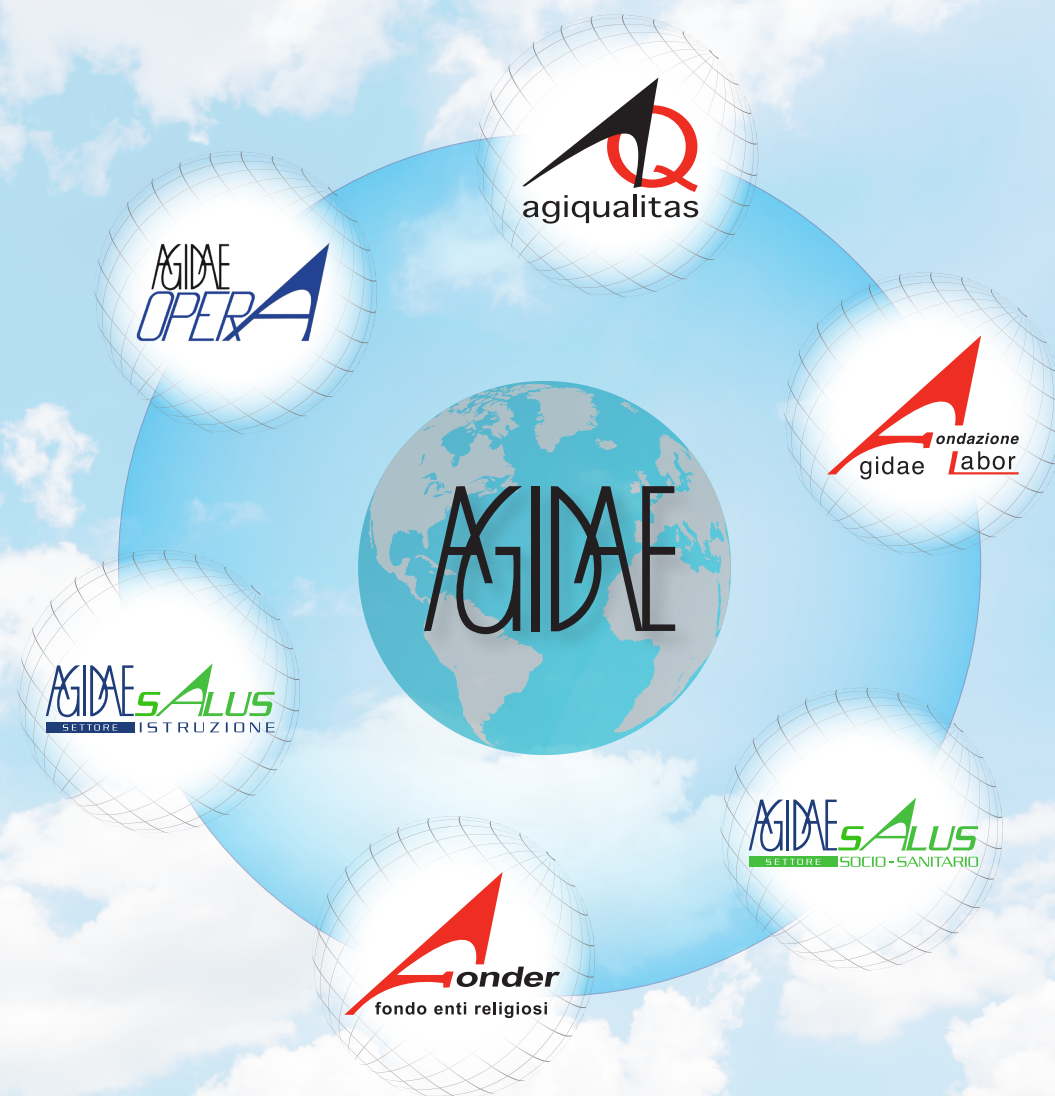
L'OPPORTUNITA' PER FORMARE I DIPENDENTI A COSTO ZERO:

- 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



AGIDAE - Sede Nazionale

Via V. Bellini 10 - 00198 Roma

Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111 - agidae@agidae.it - www.agidae.it



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 X - N. 3
Maggio | Giugno 2019

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 2019

Istituti	€ 400,00
Economi/Superiori	€ 220,00
Consulenti	€ 600,00

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

VITA ASSOCIATIVA



- 6** Assemblea annuale AGIDAE.
Relazione della Segretaria nazionale 27-28 aprile 2019
Sr. Emanuela Brambilla

ARTICOLI



- 46** Trasferimento di azienda ed esternalizzazione di servizi
Margherita Dominici

FOCUS



- 52** La legittimità del licenziamento della lavoratrice la cui gravidanza inizia durante il periodo di preavviso
Francesco Bosetti

AREA SICUREZZA



- 55** La cultura della Sicurezza del lavoro. L'esperienza di una scuola.
Sr. Alessandra Villano

SENTENZE UTILI



- 58** Collaborazione coordinata: non si applicano le regole del lavoro subordinato. (Trib. di Roma 6 maggio 2019 n. 23581)

PRASSI AMMINISTRATIVE



- 60** INL: Rispetto dei CCNL e benefici normativi/contributivi

CONVENZIONI



- 62** Gruppo di acquisto AGIDAE. Servizio energia e gas

- 64** Consulenza AGIDAE



Mentre la calura dell'estate comincia a far sentire i suoi effetti che talvolta rendono infuocato anche il meritato riposo viene inviato agli archivi della storia anche l'anno scolastico 2018-2019 con le consuete tribolazioni relative alla mancata puntualità dei contributi ministeriali per la scuola paritaria. Nonostante l'accelerazione data ai provvedimenti ministeriali, i tempi dell'erogazione faticano a ridursi a causa dei percorsi della burocrazia statale, lasciando i gestori con l'ansia ormai atavica e la preoccupazione per gli adempimenti retributivi e contributivi che invece non ammettono ritardi.

Si ripete anche quest'anno la tradizionale liturgia degli avvicendamenti nei posti di docenza lasciati liberi da quanti riescono ad approdare all'agognata spiaggia della scuola statale cercando di farsi riconoscere in maniera adeguata e sostanzialmente paritaria il servizio prestato nelle nostre scuole.

*Per i docenti che restano si ripropone la **vexata quaestio del contratto a tempo determinato e dell'abilitazione all'insegnamento**. Sull'argomento vale ancora una volta sottolineare **l'orientamento ufficiale dell'Agidae**, in questi termini:*

*a) Il contratto a tempo determinato per i **non docenti** non può superare la durata di dodici mesi in forma acausale, eventualmente rinnovabile per ulteriori 12 mesi introducendo le **ragioni della proroga** che, pena la trasformazione automatica in contratto a tempo indeterminato devono essere in linea con quanto stabilito dal decreto dignità,;*

esigenze temporanee ed oggettive estranee all'ordinaria della attività ordinaria, ragioni sostitutive, esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;

b) Il contratto a tempo determinato per i docenti abilitati può essere stipulato per un periodo non superiore a 12 mesi, come prevede la legge, salvo quanto detto al punto precedente;

Il contratto a tempo determinato per i docenti NON ABILITATI può essere reiterato fino a 84 mesi, come stabilisce il CCNL Agidae Scuola, il quale continua a rimanere in vigore, nonostante la scadenza formale, fino al momento in cui sarà stipulato il nuovo CCNL. Stabilisce il CCNL all'art. 23:

“In casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, i gestori delle Scuole paritarie potranno conferire incarichi a tempo determinato fino alla sospensione delle lezioni e delle attività connesse, compresi eventuali esami, a personale fornito solo del prescritto titolo di studio, senza il titolo di abilitazione.

Il contratto a tempo determinato non potrà avere una durata superiore a 36 mesi maggiorata di ulteriori 48 mesi.

La stipula o i successivi rinnovi fino al raggiungimento complessivo della durata massima del contratto a tempo determinato, non sono soggetti alla procedura presso la D.T.L. in deroga al disposto di cui alla Legge n. 133/2008.”

Il Decreto dignità (D.L. 87/2018), convertito con Legge 8/08/2018 n. 96, pur apportando significative modifiche alla normativa previgente (DLGS n. 81/2015), fa “salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi”. Alla luce di quanto sopra, quindi, per il personale docente non abilitato la disciplina di assunzione resta quella stabilita dal citato art. 23 del Contratto Collettivo Agidae oggi vigente.

ASI LAVORATORI DIPENDENTI AGIDAE. Come già annunciato in precedenza, sono stati costituiti gli Enti preposti alla gestione **dell'Assistenza Sanitaria Integrativa** per il personale dipendente, sia per il settore Istruzione (scuola e università) sia per il settore Socio Sanitario Assistenziale. L'assistenza è prevista per tutti i lavoratori dipendenti, ed è a carico, per questa fase di avvio, dei datori di lavoro, i quali, con decorrenza 01 gennaio 2019 versano al Fondo ASI la somma di 5,00 euro mese per ciascun lavoratore, come da Regolamento del Fondo. Dal sito internet di riferimento (www.agidaesalusistruzione.life; www.agidaesalusociosanitario.life) è possibile prendere visione delle modalità e di tutte le prestazioni alle quali si ha diritto. La copertura include l'assicurazione sanitaria per i figli minori a carico.

ESTATE IN FORMAZIONE. *Il Campus Estivo AGIDAE a Firenze dal 22 al 27 agosto. Otto corsi di formazione in parallelo per la formazione di specifiche professionalità. L'aggiornamento resta il segreto per affrontare al meglio e vincere le sfide della missione nei diversi campi di apostolato. Buona Estate e Ad maiora!*

Sr. Emanuela Brambilla



Assemblea annuale AGIDAE Relazione della Segretaria nazionale 27-28 aprile 2019

Mi accingo a stendere la relazione per l'Assemblea di AGIDAE relativa all'anno 2018 e, scorrendo il materiale di questo anno di lavoro, non posso far altro che ringraziare il Signore che ci ha sostenuti in mezzo alle complesse vicende culturali che il mondo intero sta attraversando: il diffondersi delle guerre, l'accentuarsi delle persecuzioni religiose in varie parti del mondo, il dramma dei migranti respinti dopo essere stati costretti ad abbandonare i loro Paesi in cerca di sicurezza e pace, la recrudescenza del terrorismo che mina la possibilità di dialogo e di integrazione fra i popoli, l'acuirsi di spinte nazionaliste fanatiche ed estremiste, la difficile ripresa economica, il diffondersi della corruzione a tutti i livelli, la grande pubblicità data a scandali veri o presunti con il conseguente impoverimento della fiducia nelle Istituzioni, l'incertezza del sistema politico nazionale ed internazionale.

In questo quadro la Chiesa ci offre attraverso la parola, sempre fiduciosa e concreta di Papa Francesco, una testimonianza di coraggio nel denunciare il male e perseguire un'azione di risanamento, cominciando dal suo interno. Un percorso che trova precisi punti di riferimento nel ministero di Papa Francesco e che chiede una fede coraggiosa.

L'AGIDAE si pone in questo complesso contesto come strumento di supporto all'attività degli associati: bene lo evidenzia il titolo del Convegno celebrato ieri *"La Missione Apostolica degli Istituti. Il superamento delle complessità come una sfida continua e un'opportunità"*.

Vediamo ora nel dettaglio come l'AGIDAE e le realtà nate dall'Associazione hanno operato nel 2018.

➤ **QUESTA È AGIDAE**

Anche quest'anno, prima di esporre le consistenze e l'attività di AGIDAE, dobbiamo dedicare spazio al ricordo di un membro storico del Consiglio Direttivo: il 6 agosto 2018 si è spento Fr. Barnaba Amici, appartenente alla Congregazione dei Fratelli Maristi, che fu membro del Direttivo Nazionale dal 1988 al 2008, ricoprendo sempre

cariche nel Consiglio di Presidenza, come Vice Presidente e, soprattutto, come Tesoriere dell'Associazione. Tracciandone il ricordo, P. Ciccimarra mette in evidenza non solo la sua preziosa collaborazione per l'avvio delle settimane estive di formazione, che per molti anni si svolsero in una struttura della sua Congregazione, l'Albergo Soggiorno Alpino di Lavarone, ma anche la competenza in campo finanziario che, giorno dopo giorno, leggendo attentamente "Il Sole 24 Ore", cresceva e si aggiornava. Ringraziamo il Signore per il tratto di strada che ha fatto insieme a noi e per il suo servizio attento; gli chiediamo di continuare ad accompagnare la nostra Associazione dal cielo.

Passiamo ora a fotografare la realtà di AGIDAE alla fine del 2018.

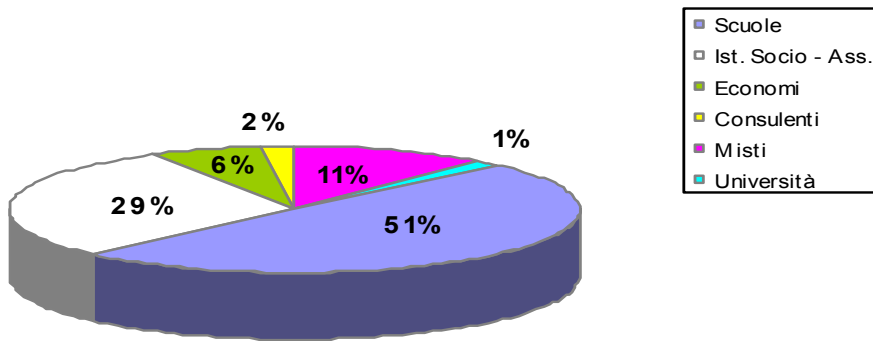
Al 31/12/2018 l'Associazione risulta composta di **1.696 membri**, geograficamente distribuiti sull'intero territorio nazionale e per le diverse attività svolte:

Regioni	Istituti				Persone fisiche		Totale
	Scuole	Socio-Ass.	Misti	Università	Economi	Consulenti	
Lazio	176	144	34	9	50	13	426
Lombardia	185	72	28	---	14	5	304
Veneto	83	49	23	3	15	4	177
Piemonte	60	56	16	2	11	3	148
Emilia	76	25	14	2	4	3	124
Campania	60	9	11	1	4	1	86
Toscana	45	27	6	1	2	1	82
Liguria	37	17	7	---	2	1	64
Sicilia	22	10	8	2	3	---	45

Puglia	38	9	6	1	1	---	55
Marche	9	14	7	---	---	---	30
Abruzzo	12	11	2	1	---	1	27
Friuli V. Giulia	15	6	5	---	---	---	26
Calabria	7	8	2	---	---	---	17
Sardegna	11	11	1	---	2	---	25
Umbria	4	16	4	1	2	1	28
Trentino	5	4	11	1	---	---	21
Valle d'Aosta	2	2	2	---	---	---	6
Basilicata	1	1	---	---	---	---	2
Molise	1	1	1	---	---	---	3
TOTALE	849	492	188	24	110	33	1696

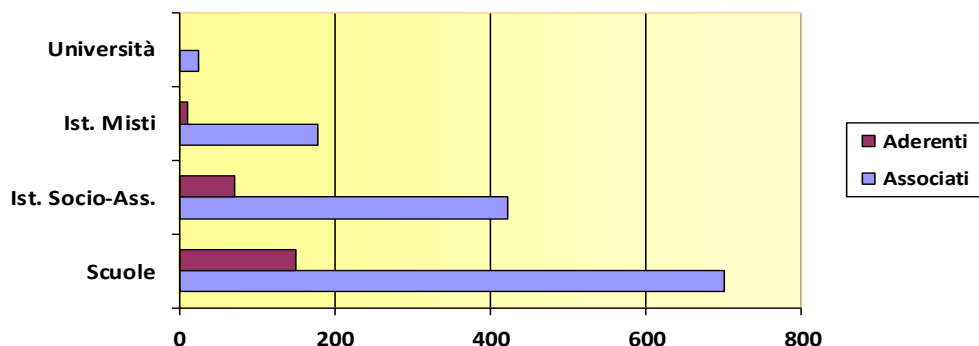
La tabella riportata sopra si è arricchita quest'anno di una nuova colonna: quella relativa agli Istituti universitari. Con la stipula di un CCNL per le Università e gli Istituti Superiori di Scienze Religiose, è stata fatta una suddivisione ulteriore dei settori, tenendo conto che delle 24 Università iscritte, 22 già applicavano il CCNL degli Istituti Scolastici, adattandolo, per quanto possibile, alle loro esigenze. Nel 2018 hanno aderito all'AGIDAE 3 Università/ISSR e ne è cessata una, con un incremento effettivo, rispetto al 2017, di 2 associati.

Tutti i settori degli associati hanno avuto una flessione numerica, che lascia pressoché invariata la composizione percentuale delle attività, come si desume dal grafico che segue:



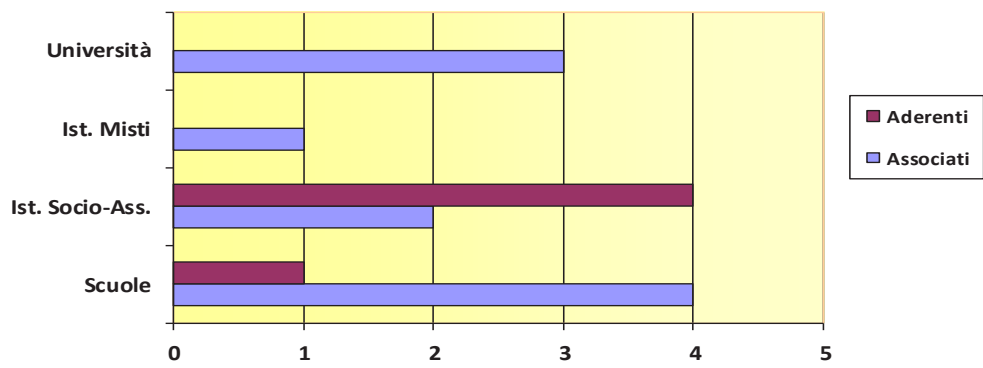
La tabella e il grafico seguenti mostrano in modo evidente che, nonostante le difficoltà economiche e il calo costante di forze interne da adibire alla gestione delle Opere, gli Istituti religiosi e le Diocesi restano la forza maggioritaria dell'AGIDAE in confronto al numero degli Aderenti, cioè quelle realtà gestite da Associazioni, Cooperative, Movimenti ecclesiali che nel corso degli anni sono subentrati nella conduzione di Opere precedentemente facenti capo ad Istituti religiosi, Diocesi o Parrocchie. Purtroppo anche gli Aderenti fanno registrare un saldo negativo rispetto all'anno precedente.

	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	700	149	849
Ist. Socio-Ass.	422	70	492
Ist. Misti	177	11	188
Università	24	0	24
TOTALE	1323	230	1553

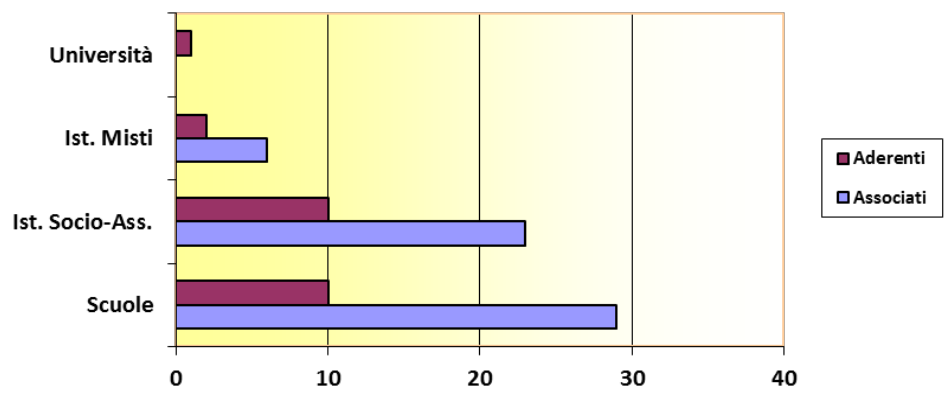


Rispetto allo scorso anno abbiamo avuto **15 nuovi associati** e **96 cessati** con un saldo negativo di 81 unità, saldo negativo inferiore rispetto a quello dello scorso anno (erano 93 associati in meno): molte chiusure di Opere sono legate al ritiro delle Comunità religiose per decremento numerico del personale religioso.

NUOVE ADESIONI	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	4	1	5
Ist. Socio-Assistenziali	2	4	6
Ist. Misti	1	0	1
Università	3	0	3
TOTALE	10	5	15



CESSATI	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	29	10	39
Ist. Socio-Assistenziali	23	10	33
Ist. Misti	6	2	8
Università	0	1	1
TOTALE	58	23	81



Variazioni registrate nel 2018

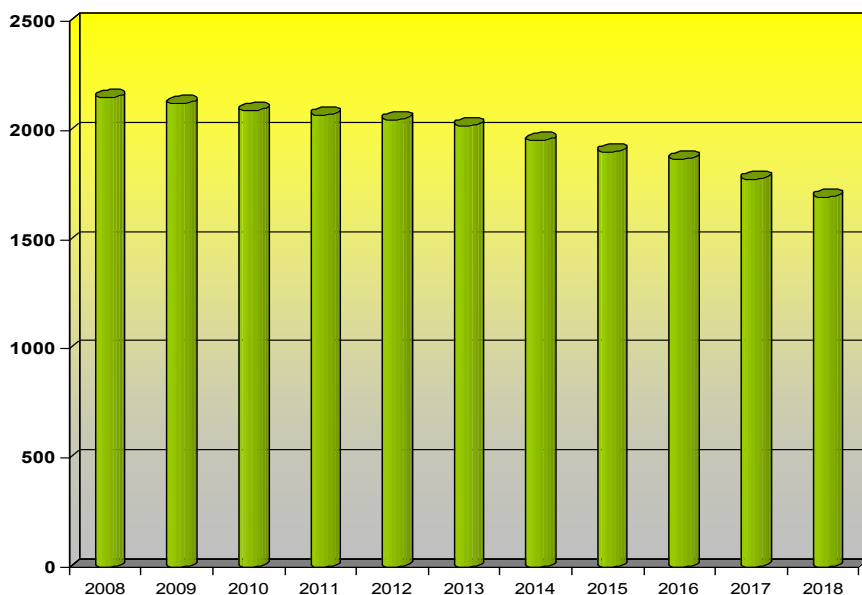
Settore	Cessati	Nuovi Associati	Variazione anno
Scuola	-39	5	-34
Socio-Assistenziale	-33	6	-27
Attività mista	-8	1	-7
Università	-1	3	+2
Economi	-10	0	-10
Consulenti	-5	0	-5
Totale	-96	15	-81

Già da alcuni anni verifichiamo il decremento del numero di Istituti associati e ne troveremo riscontro anche nella rilevazione delle procedure sindacali in cui l'AGIDAE è stata coinvolta per cessazioni di attività o trasferimento delle stesse o di parti di esse ad altri enti.

I nostri Istituti, non solo quelli scolastici, sono in sofferenza sia per il calo demografico o per la riduzione dell'invio di ospiti da parte di enti pubblici e la necessità di assistenza sempre più qualificata, sia per il decremento dei religiosi direttamente impegnati nelle Opere, sia per la difficoltà ad accedere al finanziamento in quanto i contributi ministeriali per la Scuola Paritaria o quelli regionali per gli Enti Socio-Assistenziali accreditati vengono erogati con un ritardo impressionante.

Con dicembre 2018 si è conclusa, per il CCNL Scuola, la possibilità di applicazione della RPA (Retribuzione Progressiva di Accesso) che, dal 2013, per chi l'abbia applicata, è stata di grande aiuto nella gestione delle Scuole.

Andamento complessivo numero Associati



2152 - 2125 - 2092 - 2072 - 2050 - 2024 - 1955 - 1904 - 1870 - 1777 - 1696

Sviluppo numerico Associati per settore 2008/2018

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Scuole	1.076	1.065	1.049	1.045	1.038	1.027	993	969	933	905	849
Ist. Socio-Ass.	620	611	602	604	594	588	565	551	558	519	492
Ist. Misti	228	230	228	220	220	219	216	210	207	195	188
Università	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	24
Economi	190	182	172	164	154	149	142	137	132	120	110
Consulenti	38	37	41	39	44	41	39	37	40	38	33
Totali	2.152	2.125	2.092	2.072	2.050	2.024	1.955	1.904	1.870	1.777	1.696

Variazione percentuale per settore 2008/2018

	2008	2018	% sul 2008
Scuole	1.076	849	-21,10%
Ist. Socio-Assistenziali	620	492	-20,65%
Ist. Misti	228	188	-17,54%
Università	--	24	+100%
Economi	190	110	-42,11%
Consulenti	38	33	-13,16%

Questo dato numerico provoca una riflessione sulle nostre realtà, soprattutto su quelle scolastiche, e qualche domanda. La riflessione riguarda la motivazione che sostiene il nostro operare, pur tra mille difficoltà di ordine normativo ed economico: ciò che ci spinge a continuare la nostra attività è la passione caritativa ed educativa, carismaticamente trasmessa ed attualizzata in una società in cui i valori di riferimento si sono e si stanno sempre più spostando dal valore della persona in sé alle sue capacità.

Le domande sono, ahimè, sul futuro: stante la contrazione costante di personale religioso direttamente impegnato nella conduzione delle Opere e la difficoltà di individuare persone competenti e convinte che possano avere disponibilità ad un'ampia dedizione in tale direzione, quale sarà il futuro di tante belle realtà con tradizione anche molto antica?

Il calo numerico degli iscritti legato sia alla denatalità che alla difficoltà per molte famiglie di una effettiva libertà di scelta della scuola, sia all'aumentata presenza di immigrati nel territorio italiano, con limitata capacità economica e differente fede, come ci interpellano sulla nostra capacità di presentare proposte formative ad ampio raggio?

L'accresciuto numero di alunni che presentano difficoltà e richiedono percorsi formativi individualizzati, se da una parte è segno di grande attenzione soprattutto ai più fragili, richiede uno sforzo non indifferente da parte di insegnanti ed educatori: come affrontare questa sfida, mantenendo un alto livello educativo?

La difficoltà riscontrata in alcune zone, di chiamate da parte della Scuola Statale anche in corso d'anno e la contestuale difficoltà di trovare personale insegnante munito di idoneo titolo, comporta spesso un turn over del nostro personale docente,

che impedisce la garanzia di una continuità didattica: come evitare che questo si rifletta negativamente sulle iscrizioni?

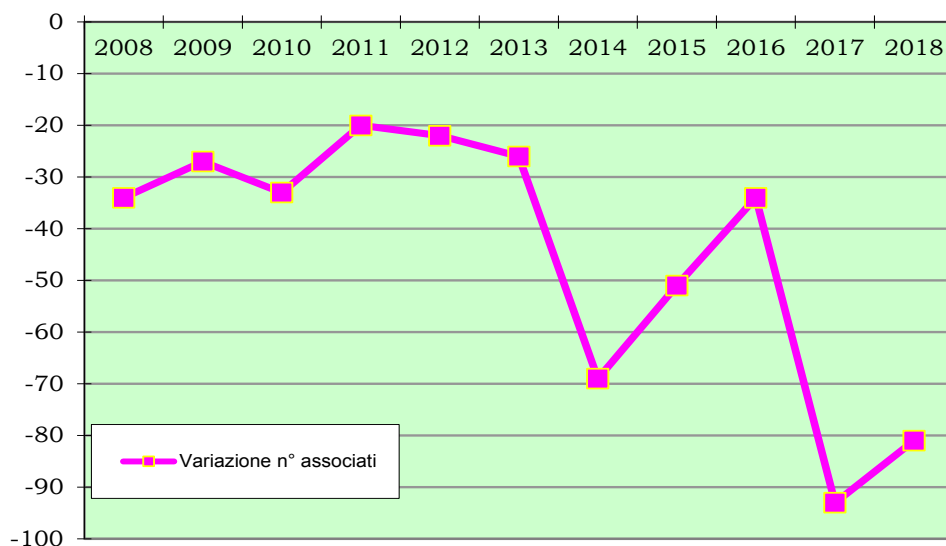
Alcune di queste questioni sono state sottoposte al Ministro Bussetti nell'ultima giornata del Campus estivo a Napoli: abbiamo potuto riscontrare un interessamento e una volontà di porvi rimedio, per quanto dipende dalle sue possibilità.

E nel settore socio-assistenziale ove i tagli effettuati per contenere la spesa pubblica vanno a colpire soprattutto i più deboli, minori in difficoltà, anziani e ammalati, persone in stato di disagio, quali attenzioni porre in atto per farci carico di queste povertà, avendo a disposizione, anche per gli Istituti convenzionati, minori risorse finanziarie?

Proprio un anno fa, in occasione dell'Assemblea AGIDAE, eravamo a chiederci quale Governo sarebbe potuto nascere da un risultato elettorale in cui non apparivano possibili alleanze: ne è scaturito uno, frutto di un contratto, non di un'idea condivisa, tanto che ogni giorno i mezzi di comunicazione non mancano di riferire contrasti e liti interne.

Nel frattempo, questo Governo ha offerto normative che ci toccano direttamente o indirettamente da vicino: la nuova normativa sul tempo determinato, che per fortuna non ha modificato la possibilità per i CCNL di derogare ad alcuni limiti (pensiamo a quanti docenti non abilitati sono presenti nelle nostre Istituzioni scolastiche), ma in prospettiva pensiamo al vuoto che potrebbe determinarsi con i pensionamenti resi possibili dalla "Quota 100", non tanto, forse, per i nostri dipendenti, ma per il fatto che molti lavoratori delle Pubbliche Amministrazioni, tra cui la Scuola, gli Ospedali e le RSA, hanno richiesto il pensionamento e dovranno essere sostituiti, pescando nelle graduatorie in cui numerosi nostri dipendenti sono iscritti.

Tendenza nel decennio 2008/2018



Concludiamo questa prima parte sulla consistenza numerica AGIDAE con un'espressione di fiducia: è vero che il decremento continua, ma pare sia rallentata la velocità, mentre gli Istituti stanno manifestando maggiore interesse verso l'Associazione.

Vorremmo potervi confermare anche in futuro che tale interesse dia maggiore consistenza e forza all'Associazione; da parte del Consiglio Direttivo c'è l'impegno costante ad operare per il bene degli Istituti, senza risparmio di forze. Si potrebbe fare ancora meglio se ci fosse un maggiore feedback, una maggior conoscenza e consapevolezza dei reali bisogni.

➤ ATTIVITÀ ASSOCIATIVA

L'Associazione, oltre all'assistenza contrattuale, in questi anni si è spesa in un ampio campo d'azione, che spazia dalla formazione supportata dalla FONDAZIONE AGIDAE LABOR, alla certificazione della qualità con AGIQUALITAS, al supporto alla gestione del personale e la consulenza per l'abbattimento dei costi energetici ed assicurativi con AGIDAE OPERA, al finanziamento per la formazione con FOND.E.R. Nel 2018 AGIDAE si è impegnata nella costituzione di AGIDAE SALUS per la gestione della

assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti, prevista contrattualmente ed estesa ai religiosi con accordo già siglato lo scorso anno.

Il **Consiglio Direttivo Nazionale**, che è il motore del mondo AGIDAE, si è riunito per 4 volte nel corso del 2018: il 20 aprile, il 29 giugno, il 29 settembre nella sede AGIDAE di Roma e il 13 dicembre 2018 a Milano, presso l'Istituto Gonzaga. Gli argomenti trattati durante le sedute del Direttivo sono stati quelli relativi all'individuazione delle tematiche da approfondire in incontri e settimane formative con gli associati e lo studio degli statuti per la costituenda AGIDAE SALUS.

Il **Consiglio di Presidenza** si è radunato 4 volte nel corso del 2018: 3 nella sede di Roma il 21 febbraio, il 13 aprile, il 14 giugno, e una volta presso l'Istituto Sorelle della Misericordia a Verona il 3 dicembre 2018.

Come Segretaria Nazionale, a nome di tutti gli associati AGIDAE, porgo un sentito ringraziamento ai Consiglieri del Direttivo e della Presidenza per la loro disponibilità e il loro impegno, sapendo che questo comporta un aggravio ulteriore del lavoro che ciascuno ricopre nel proprio Istituto di appartenenza.

I contatti con gli associati e gli aderenti sono stati mantenuti attraverso gli **strumenti di informazione** di cui l'Associazione si avvale:

- sono stati spediti 6 numeri della rivista "AGIDAE";
- sono stati inviati via e-mail 3 numeri della "NEWSLETTER AGIDAE", rapido strumento di comunicazione delle novità dell'Associazione (nei mesi di marzo – aprile - ottobre)
- è stato mandato un numero di "AGIDAE INFORMAZIONI" per comunicare la firma dell'Accordo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa per i religiosi e le modalità di accesso alla stessa;
- sono stati spediti, inoltre, dépliant relativi a:
 - Convegno Nazionale di Studio: "La gestione delle Opere nel momento presente. Il <disagio> e la <speranza>", tenutosi nei giorni 20-21/04/2018, a Roma, presso la Pontificia Università Urbaniana;
 - Convegno Nazionale di Studio: "Le norme nuove e urgenti per la gestione degli Enti. Lavoro, sistema pensionistico, scuola, fisco, privacy", tenutosi il 20/10/2018, a Roma, presso la Pontificia Università Urbaniana;

- incontri tenuti nei mesi di ottobre/novembre a cura di AGIDAE OPERA, a Roma, Bari, Bologna, Verona, Torino e Milano per illustrare l'Assistenza Sanitaria Integrativa;
- ASI religiosi;
- Campus formativo estivo, tenutosi a Napoli dal 20 al 25 agosto 2018;

- il sito AGIDAE, costantemente aggiornato grazie alla tempestività delle segnalazioni in campo normativo/previdenziale a cura della Dott.ssa Ida Bonifati.

Invitiamo tutti gli associati a consultare gli strumenti a disposizione, soprattutto il sito AGIDAE, che resta lo strumento più veloce che abbiamo per acquisire informazioni utili, per comunicare attraverso la casella di posta elettronica riservata, per scaricare normative e modulistica, per facilitare la domanda e l'offerta di lavoro per il reimpiego dei nostri dipendenti in cerca di nuova occupazione a seguito di licenziamento o riduzione oraria.

I momenti associativi più salienti nel corso del 2018 sono stati:

- il **Convegno Nazionale di studio** "La gestione delle Opere nel momento presente. Il <disagio> e la <speranza>", tenutosi a Roma, presso la Pontificia Università Urbaniana, nei giorni 20-21/04/2018;
- l'**Assemblea Ordinaria Annuale** dell'Associazione, tenutasi nella stessa sede il 22/04/2018;
- il **Convegno Nazionale di studio** "Le norme nuove e urgenti per la gestione degli Enti. Lavoro, sistema pensionistico, scuola, fisco, privacy", tenutosi a Roma, presso la Pontificia Università Urbaniana, il 20/10/2018.

Il Campus estivo di formazione 2018 si è svolto a Napoli, presso l'Hotel Mediterraneo, dal 20 al 25 agosto. I partecipanti sono stati complessivamente 170, suddivisi nei sei corsi attivati: 1) La gestione degli Istituti in un sistema organico di norme e responsabilità; 2) Il coordinatore didattico: responsabilità e funzioni; 3) La gestione del risk management in una logica di sistema nelle strutture socio-assistenziali e socio-sanitarie; 4) Accoglienza, inclusione, prevenzione dispersione; 5) Laboratorio il modello organizzativo integrato da normativa su sicurezza e privacy; 6) Autovalutazione e valutazione secondo il modello AgiTQM.

Il grado di soddisfazione espresso dai partecipanti è stato più che buono. Molti hanno potuto usufruire dei voucher FOND.E.R. come finanziamento del percorso formativo.

Significativa è stata la conclusione del Campus nella Sala dei Baroni del Maschio Angioino, con la partecipazione del Ministro dell'Istruzione Marco Bussetti, che nel suo intervento ha dimostrato attenzione ai problemi della Scuola Paritaria (nella quale ha insegnato all'inizio della sua carriera di docente). In particolare, ha espresso la necessità di una revisione della legge sulla Scuola Paritaria ed ha assicurato interessamento alle questioni più urgenti: il reclutamento dei docenti, il sostegno all'handicap, il finanziamento pubblico per il funzionamento delle Scuole Paritarie. Ampia rilevanza è stata data dalla stampa e da altri mezzi di comunicazione a questo intervento.

L'Associazione intrattiene, inoltre, rapporti con interlocutori ed Associazioni sia in campo ecclesiale che sociale: il Presidente ha frequenti contatti con responsabili e tecnici della **Conferenza Episcopale Italiana** per confronto e studio di aspetti normativi che, in modo diretto o per aspetti riflessi, toccano l'attività apostolica delle Istituzioni ecclesiali. Nel 2018 si sono tenuti incontri per la presentazione del nuovo CCNL per il settore universitario, da utilizzare nelle Pontificie Università, nei Seminari, nelle Facoltà Teologiche e negli Istituti Superiori di Scienze Religiose.

Padre Ciccimarra ha relazioni con i responsabili di **USMI** e **CISM** e con i Presidenti delle diverse Associazioni che operano nel settore degli Enti Ecclesiastici ed è membro del **Consiglio Nazionale della Scuola Cattolica** presso la Conferenza Episcopale Italiana.

In ambito civile, AGIDAE, tramite il suo Presidente, è presente nel **Gruppo di lavoro per l'area della Parità Scolastica** presso il **Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca**.

Altri membri del Consiglio Direttivo hanno partecipato a riunioni locali presso gli Uffici Scolastici Regionali o i tavoli regionali su temi riguardanti il finanziamento delle Scuole Paritarie, la formazione per l'autovalutazione delle Scuole, la gestione delle realtà Socio-Assistenziali alla luce della Legge Bianco-Gelli.

L'anno 2018 ha portato novità normative riguardanti la riforma del contratto a tempo determinato, che non poca trepidazione ha destato nei nostri ambienti, soprattutto in quelli scolastici, già in difficoltà, almeno in alcune parti del Paese, a reperire personale docente munito di idoneo titolo per l'insegnamento nella Scuola Primaria e dell'Infanzia.

Resta ancora aperta l'annosa questione **INPS/INPDAP**: in alcune zone d'Italia sono giunte richieste di versamento dei contributi per i periodi di maternità, in cui i nostri dipendenti non ricevono alcuna retribuzione, ma sono indennizzati dall'INPS, che a

fronte del versamento dei contributi cosiddetti 'minori' dovrebbe provvedere a coprire figurativamente i suddetti periodi di astensione per maternità. Nonostante l'INPDAP sia ormai inglobato dall'INPS, le pratiche previdenziali continuano a seguire l'iter precedente, con difficoltà a stabilire contatti con persone esperte in materia, a causa dei problemi di interlocuzione con gli Enti Previdenziali.

La **consulenza agli associati** è assicurata in sede AGIDAE tramite appuntamento con il Presidente o con esperti consulenti su questioni contrattuali, legali, fiscali, previdenziali, assicurative, per progetti formativi e certificazioni di qualità, per consulenza su risparmio energetico e buste-paga. Gli esperti consulenti e alcuni membri del Consiglio Direttivo si rendono disponibili anche per consulenze telefoniche agli associati su questioni contrattuali.

Nella rivista "AGIDAE" e sul sito si trovano i riferimenti delle sedi di Torino e Bari per eventuali consulenze.

I membri del Consiglio Direttivo Nazionale che si prestano per la consulenza constatano quotidianamente la difficoltà di interagire direttamente con i soci AGIDAE: la quasi totalità delle chiamate viene effettuata da consulenti, che non essendo associati, non avrebbero neppure diritto ad alcuna assistenza. L'impressione è che gli Istituti associati pare abbiano dato una sorta di delega, anche decisionale, a terze persone, non sempre a conoscenza del nostro stile operativo e soprattutto dei contratti di lavoro AGIDAE: ne derivano situazioni abnormi alle quali spesso riesce difficile trovare soluzione, se non a prezzo di pesanti transazioni. È quindi importante che si faccia una valutazione oculata sulle persone/studi a cui viene affidata l'amministrazione contabile e di gestione del personale: chi proviene da un settore di consulenza del lavoro per attività industriali o commerciali ha bisogno di tempi piuttosto lunghi e di approfondimenti per capire il nostro contesto. AGIDAE offre opportunità di crearsi competenze ad hoc per tali gestioni, sempre che ci sia volontà di usufruirne.

➤ **ATTIVITÀ SINDACALE**

Intensa è stata in questo anno l'attività sindacale, sia a livello nazionale che sul territorio.

Non ci sono stati incontri delle Commissioni di Contratto, né per il settore scuola, né per il settore Socio-Assistenziale, né per il settore Università, dopo la firma del CCNL per le Università dello scorso anno. Si è, invece, radunata la Commissione Paritetica Nazionale Scuola in data 6 febbraio 2018, per l'approvazione dell'allegato 4 al CCNL – Accordo Apprendistato professionalizzante.

Sono stati numerosi gli incontri con le OO.SS. per la costituzione di AGIDAE SALUS, deputata a fornire l'Assistenza Sanitaria Integrativa definita contrattualmente, ma ancora non attivata. L'iter del percorso per arrivare alla costituzione di **AGIDAE SALUS** è stato lungo e complesso ed ha portato alla costituzione di due enti, uno per il **settore Istruzione** (Scuola ed Università) e uno per il **settore Socio-Sanitario**.

Entrambi gli accordi costitutivi non sono stati sottoscritti dai rappresentanti CGIL dei comparti interessati.

Ecco il calendario degli incontri:

✓ 12/06/2018: esame bozza Statuto AGIDAE SALUS

- AGIDAE
- OO.SS. Scuola (no FLC CGIL)
- OO.SS. Socio-Assistenziali (no FP CGIL)
- OO.SS. Università (no FLC CGIL)

✓ 31/07/2018: esame bozza Statuto AGIDAE SALUS

- AGIDAE
- OO.SS. Scuola (no FLC CGIL)
- OO.SS. Socio-Assistenziali (no FP CGIL)
- OO.SS. Università (no FLC CGIL)

✓ 25/09/2018: sigla Statuto AGIDAE SALUS_ISTRUZIONE

- AGIDAE
- OO.SS. Scuola ed Università (no FLC CGIL).

Il nuovo ente è stato costituito tramite atto notarile l'8/01/2019: FLC CGIL non è disponibile alla firma.

La Federazione CISL Università non era presente per malattia del Rappresentante Legale, ma ha firmato per adesione in data successiva.

- ✓ 02/10/2018: esame bozza Statuto AGIDAE SALUS SOCIO-SANITARIO
 - AGIDAE
 - OO.SS. Socio-Assistenziali (no FP CGIL)
- ✓ 20/11/2018: sigla Statuto AGIDAE SALUS SOCIO-SANITARIO
 - AGIDAE
 - OO.SS. Socio-Assistenziali (no FP CGIL)
- ✓ 23/11/2018: costituzione tramite atto notarile di AGIDAE SALUS SOCIO-SANITARIO
 - AGIDAE
 - FISASCAT CISL
 - UILTuCS ha firmato l'atto notarile di adesione il 25/01/2019.

Si è giunti finalmente alla costituzione dei due Enti: AGIDAE ha provveduto nel primo Consiglio Direttivo del 2019 a nominare i membri dei 2 Consigli di Amministrazione e delle 2 Assemblee Soci, così come le OO.SS.: ora si tratta di prendere accordi con l'INPS per l'esazione delle quote e di definire l'operatività degli enti.

Giungono pressioni da parte degli Istituti e dei dipendenti perché si possa avviare celermente l'ASI: è un desiderio che sta a cuore a tutti, primariamente a noi ma, come abbiamo evidenziato, il cammino non è stato facile e la prassi burocratica richiede deliberazioni e tempi precisi per l'attuazione. Inoltre, la duplicazione degli enti comporta duplicazione anche degli incontri, della documentazione, degli adempimenti amministrativi. Stiamo cercando di accelerare il più possibile sui tempi.

AGIDAE si è fatta presente, ove richiesta, anche per la composizione di vertenze e/o per la firma di accordi sindacali; nel 2018 l'Associazione ha seguito:

- **7 VERTENZE E CONCILIAZIONI INDIVIDUALI** (differenze retributive – modifica mansioni – modifica orario lavoro – errato inquadramento - conciliazione e incentivo all'esodo – licenziamenti individuali)
- **18 TRASFERIMENTI D'AZIENDA O DI RAMI D'AZIENDA:** cessione scuole dell'infanzia, primarie e secondarie, comodato d'azienda, appalti servizi di pulizie, ristorazione, assistenza

- **7 LICENZIAMENTI COLLETTIVI**

- **1 LICENZIAMENTO INDIVIDUALE**

- **2 ACCORDI DI II LIVELLO** (tempi di vestizione - premi di merito - retribuzione accessoria)
- **2 ACCORDI** (istituzione Banca ore – installazione impianto videosorveglianza).

➤ **ATTIVITÀ FORMATIVA**

Da sempre AGIDAE ha riservato grande importanza all’aspetto della formazione, conscia che attraverso una sempre migliore qualificazione dell’offerta delle nostre Opere, le stesse avranno possibilità di rimanere un punto di riferimento tra il proliferare di servizi che spesso hanno di mira il profitto economico e non il progresso dei destinatari. Per facilitare la partecipazione capillare sul territorio a percorsi formativi, oltre alla sede di Roma, AGIDAE si è dotata delle sedi di Bari e Torino, ricercando all’occorrenza aule anche in zone diverse per svolgere i corsi programmati: nella specifica dei progetti è possibile riscontrare l’impegno posto nel raggiungere il maggior numero di persone laddove si trovano.

Dal confronto con i dati FOND.E.R., emerge un ulteriore dato positivo e assai significativo: negli Enti in cui si è fatta formazione del personale è diminuito l’assenteismo e sono considerevolmente aumentati il risultato, la qualità e la stabilizzazione dei rapporti di lavoro. Questo ci conferma nell’impegno assunto e portato avanti con determinazione: puntare sulla formazione e sulla riqualificazione del personale per dare continuità alle nostre attività apostoliche.

➤ **FONDAZIONE AGIDAE LABOR**

Durante il 2018 la Fondazione AGIDAE LABOR ha continuato l’attività formativa a favore degli Istituti. In corso d’anno, a seguito delle dimissioni della Dott.ssa Martina Bacigalupi, abbiamo dovuto procedere ad un avvicendamento interno per il settore progettazione corsi. Cogliamo qui l’occasione per porgere i nostri ringraziamenti alla Dott.ssa Bacigalupi, che tanto ha operato per sviluppare la mentalità e l’operatività della formazione in Istituti e corsisti avvicinati in questi anni e per aver creato contatti con docenti qualificati e disponibili.

Da ottobre il ruolo della progettista-responsabile formativa è stato assunto dalla Dott.ssa Giulia Colasante, che ha già operato nel settore, e che ha competenze professionali in campo psico-sociale: la ringraziamo per la sua disponibilità e le auguriamo un proficuo lavoro.

A settembre è stata assunta anche un'impiegata per il disbrigo del lavoro di segreteria rimasto arretrato: si tratta della Sig.na Lucia Alifano, che ha collaborato con perizia e solerzia per superare l'emergenza venutasi a creare.

Nel corso del 2018 i piani formativi erano stati programmati per la maggior parte dalla Dott.ssa Bacigalupi, ma si sono conclusi dopo le sue dimissioni, per cui sono stati seguiti e rendicontati congiuntamente dalla stessa e dalla Dott.ssa Colasante.

CORSI AZIENDALI

TITOLO PROGETTO	CORSISTI	ORE 2018
ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO	15	180
AGGIORNAMENTO PER ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO	16	64
ADDETTI ANTINCENDIO	15	120
ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO	15	135
ADDETTI ANTINCENDIO	14	112
SICUREZZA PER TUTTI I LAVORATORI	30	360
SICUREZZA BASE	11	132
ANTINCENDIO	12	96
LA DIMENSIONE PEDAGOGICA NELLE COMUNITÀ EDUCATIVE	18	258
RICONOSCERE E PREVENIRE BULLISMO E CYBERBULLISMO	16	128
PROGETTAZIONE FINANZIATA	12	96
DIDATTICA PER COMPETENZE E VALUTAZIONE	10	150
ADOLESCENTI IN CLASSE	15	225
LE FRONTIERE DELL'INNOVAZIONE DIDATTICA	14	210
CORSO DI FORMAZIONE DIDATTICA INCLUSIVA DSA E BES	30	240

PIANI INTERAZIENDALI FINANZIATI

TITOLO PROGETTO	CORSISTI	ORE NEL 2018
LABORATORIO: COME UTILIZZARE LA FLIPPED CLASSROOM	18	288
LABORATORIO: DSA E INCLUSIVITÀ	17	272
LABORATORIO PER SPERIMENTARE CON L'APPRENDIMENTO COOPERATIVO	19	304
LA DIDATTICA NEGLI ASILI NIDO NEL SISTEMA INTEGRATO 0-6 ANNI	8	128
SCUOLA E FAMIGLIA UNA ALLEANZA DA RIPENSARE	8	128
CLIL MATEMATICA E SCIENZE IN LINGUA INGLESE	16	128
SPERIMENTARE CON L'APPRENDIMENTO COLLABORATIVO	30	150
DISTURBI SPECIFICI PER L'APPRENDIMENTO DSA: LETTO-	36	360
INSEGNARE LA MATEMATICA CON IL METODO ANALOGICO	42	504
DAL BULLISMO AL CYBERBULLISMO	26	416
VERSO IL BILINGUISMO: LO SPAGNOLO LIVELLO INTERMEDIO	11	220
VERSO IL BILINGUISMO: INGLESE LIVELLO PRE INTERMEDIO	16	720
PROGETTAZIONE CURRICOLARE	25	400
LA PROGETTAZIONE DIDATTICA NEGLI ASILI NIDO	13	208
BAMBINI CON DISTURBI DEL COMPORTAMENTO	46	736
RIPENSARE L'ECONOMIA: MANO, MENTE, CUORE	44	1232
ADOLESCENTI DIFFICILI: STRATEGIE EDUCATIVE	13	208
INTELLIGENZA EMOTIVA: EMOZIONI E APPRENDIMENTO	23	368
CORSO LINGUA INGLESE INTERMEDIO	41	1.312
APPRENDIAMO L'AUTISMO	24	1.080
LA VALUTAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DOPO IL D.LGS 62	199	3184
RIPENSARE IL SERVIZIO EDUCATIVO: CUORE E PERSONE	24	384
SPERIMENTARE CON IL COOPERATIVE LEARNING	16	256
EXCEL PER TUTTI	17	272

HACCP - (12 CORSI)	306	2448
PRIMO SOCCORSO (3 CORSI)	79	948
ANTINCENDIO RISCHIO MEDIO (3 CORSI)	75	600
FORMAZIONE SICUREZZA PER TUTTI I LAVORATORI	30	360
LABORATORIO PER COSTRUIRE E REALIZZARE COMPITI AUTENTICI	60	1.068
IL SERVIZIO EDUCATIVO E LE ATTIVITÀ CONNESSE	28	448
STRATEGIE DI INCLUSIONE PER ALUNNI BES	17	272

Oltre ai corsi finanziati sono stati proposti itinerari formativi a pagamento sia dalla Dott.ssa Bacigalupi che dalla Dott.ssa Colasante.

CORSI FINANZIATI CON VOUCHER

Di questa forma di finanziamento hanno usufruito molti dei partecipanti ai corsi del Campus estivo di Napoli.

TITOLO PROGETTO	CORSISTI	ORE NEL 2018
NUOVA PRIVACY: CORSO DI FORMAZIONE PER RDP DPO SUL NUOVO REGOLAMENTO EUROPEO IN MATERIA DI PROTEZIONE DI DATI PERSONALI	9	180
IL COORDINATORE DIDATTICO: RESPONSABILITÀ E FUNZIONI	54	2.040
ACCOGLIENZA, INCLUSIONE, DISPERSIONE	5	200
LA GESTIONE DEGLI ISTITUTI IN UN SISTEMA ORGANICO DI NORME E RESPONSABILITÀ	18	720
AUTOVALUTAZIONE E VALUTAZIONE SECONDO IL MODELLO AGITQM	5	200
LA GESTIONE DEL RISK MANAGEMENT IN UNA LOGICA DI SISTEMA NELLE STRUTTURE SOCIO-ASSISTENZIALI E SOCIO-SANITARIE	1	40
ADDETTI ANTINCENDIO RISCHIO MEDIO	6	48

➤ **AGIQUALITAS**✓ **ATTIVITÀ CERTIFICATIVA**

Alla fine del 2018 le transizioni alla nuova norma 9001:2015 sono state completate secondo il piano di transizione e le disposizioni Accredia.

Certificati emessi dal 2004	Uscite dalla certificazione	Certificazioni attive
255	80	175

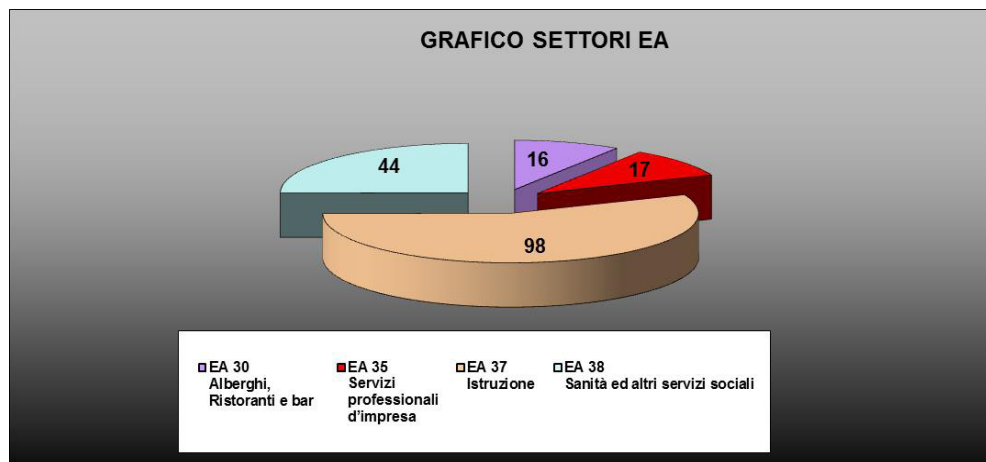
Nell'anno 2018 sono state emesse: **14** nuove certificazioni

si sono ritirate: **6** Organizzazioni.

L'intensa attività divulgativa e di marketing operata dalla Direzione e importanti progetti di monitoraggio delle performances aziendali – svolti con congregazioni religiose o organizzazioni che hanno richiesto la collaborazione di AGIQUALITAS – hanno dato significativi risultati sancendo un margine positivo che – ci si augura – prosegua anche in futuro. Sebbene il mondo della certificazione di qualità presenti ancora oggi molte resistenze, la fiducia che AGIQUALITAS ha seminato – attraverso contatti capillari e personali con realtà economiche molto diverse – è stata di fatto premiante e i numeri che presentiamo ne forniscono l'evidenza.

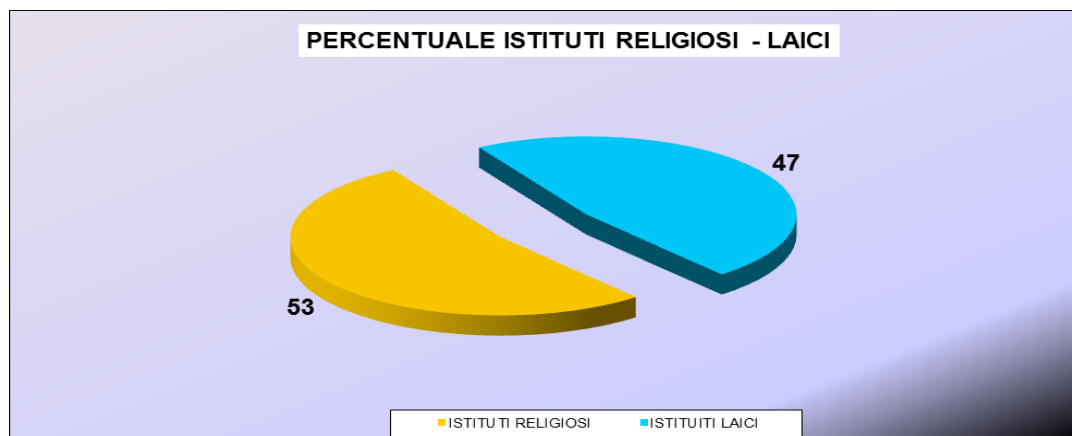
Dunque la situazione al 31 dicembre 2018 è risultata essere la seguente:

Settori EA per la certificazione ISO 9001	EA 30 Alberghi, Ristoranti e bar	EA 35 Servizi professionali d'impresa	EA 37 Istruzione	EA 38 Sanità ed altri servizi sociali	TOTALE
Numero di Organizzazioni	16	17	98	44	175



Dai numeri presentati emerge una riflessione che conferma quanto già osservato negli anni precedenti: un dato interessante è che se si considera la somma dei certificati nei diversi settori sia nell'ambito religioso che in quello laico si equivalgono quasi al 50%.

Gli Istituti religiosi sono il 53% (92 certificati) mentre le organizzazioni laiche sono il 47% (83 certificati).



RIPARTIZIONE DEI CERTIFICATI ATTIVI A DICEMBRE 2018

		EA 30 Alberghi, Ristoranti e bar	EA 35 Servizi professionali d'impresa	EA 37 Istruzione	EA 38 Sanità ed altri servizi sociali	TOTALE	Percentuale (%)
ISTITUTI RELIGIOSI		2	0	79	11	92	53
ISTITUITI LAICI		14	17	19	33	83	47
Numero di istituti/aziende		16	17	98	44	175	
Percentuale (%)		9.1	9.7	56.0	25.1		

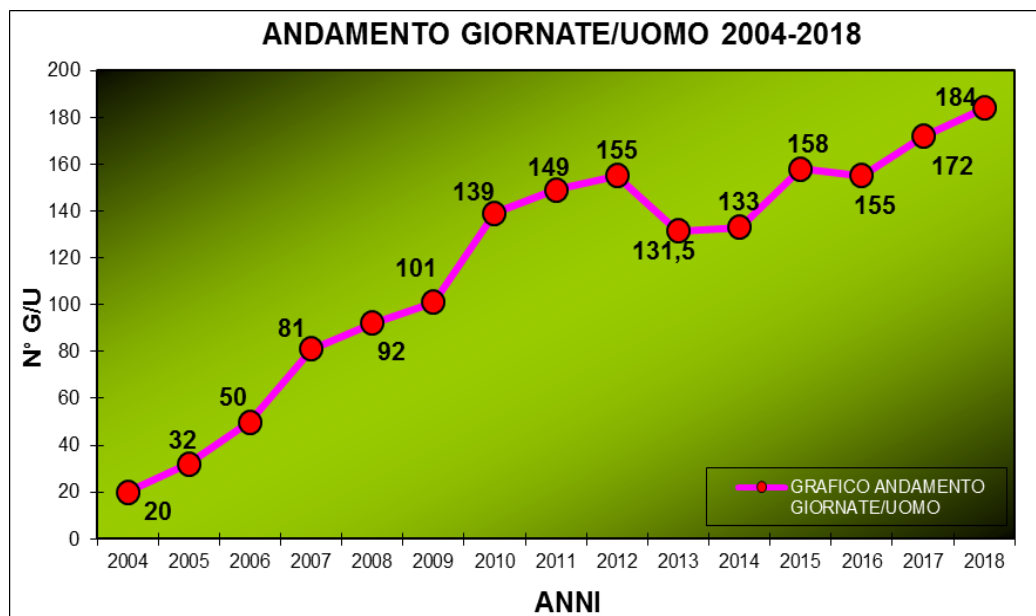
Il trend che ha caratterizzato dal suo esordio l'attività di AGIQUALITAS continua a trovare conferma: il settore dell'Istruzione (EA37) rappresenta l'alveo naturale di AGIQUALITAS ed è quello in cui si riscontra il più alto numero di certificati rilasciati e la percentuale più alta delle organizzazioni a carattere religioso (79 certificati contro i 19 certificati del mondo laico).

Il settore della Sanità mostra invece come l'ambito religioso rappresenti il 30% di quello laico.

I settori dei servizi (EA35) e della ricettività in genere (EA30) sono invece totalmente appannaggio del mondo laico.

L'attività posta in essere ha impegnato gli Auditors per un totale circa di 184 giornate/uomo. L'andamento delle giornate uomo utilizzate nel processo di audit e il fatturato medio per giornata uomo sono stati coerenti con l'andamento delle certificazioni e con il risultato economico di AGIQUALITAS testimoniando una conformità rispetto ai requisiti di sistema.

Il personale dipendente a fine anno 2018 è aumentato per l'assunzione part-time del Dott. Andrea Sorrentino, già nostro consulente nel passato.



La **Certificazione di Holding** continua ad avere un ottimo riscontro ed è il sistema scelto da diverse Congregazioni per tenere sotto controllo il proprio sistema di gestione senza perdere di vista la possibilità di contenere notevolmente i costi di certificazione.

✓ IL PREMIO QUALITÀ

La **Seconda Edizione del Premio Nazionale Qualità** indetta da **AGIDAE** per festeggiare il **15° anno di attività di AGIQUALITAS** ha visto come protagonisti le Organizzazioni che, in possesso di un Sistema di Gestione Qualità certificato o in iter di certificazione, hanno deciso di applicare il modello **AgITQM alla propria struttura** al fine di evidenziarne non i *punti di forza* ma soprattutto i *punti di debolezza* al fine di perseguire il *miglioramento continuo*.

Le organizzazioni partecipanti (n. 10) si sono impegnate a compilare il **Documento di Autovalutazione**, in accordo ai requisiti previsti dalla norma UNI EN ISO 9004 "Gestione per la qualità - Qualità di un'organizzazione - Linee guida per conseguire il successo durevole", e a presentarlo ad un **Comitato Tecnico** (composto da Auditors

qualificati ed esperti dei vari settori accreditati) perché fosse valutato secondo una griglia che mettesse in relazione gli approcci con i risultati conseguiti. Sulla base di punteggi assegnati è stata stilata una **graduatoria** che ha **determinato sia vincitori di premi in denaro**, spendibili in materiale strumentale o quale contributo per il pagamento di rette o borse di studio, **sia titolari di menzioni speciali**, riconosciute per le migliori prassi. La premiazione è avvenuta ad aprile 2018 durante il convegno AGIDAE.

✓ **LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE**

L'iniziativa della **Certificazione delle competenze** ha rappresentato di fatto la nuova grande sfida di AGIQUALITAS. Mutuata dallo standard internazionale UNI CEI EN ISO/IEC 17024 "*Valutazione della conformità - Requisiti generali per organismi che eseguono la certificazione di persone*" prevede la possibilità per un Organismo di Terza parte di certificare delle professionalità.

I. Coordinatori Didattici

La prima figura professionale certificata ha riguardato il COORDINATORE DIDATTICO DELLA SCUOLA PARITARIA. La prima fase che AGIQUALITAS ha attivato è stata quella di dare avvio ad un regime transitorio (che si è concluso il 31/12/2018), durante il quale:

- sono stati certificati **31 COORDINATORI STORICI** a seguito della graduatoria finale e della consegna dei certificati al convegno AGIDAE (aprile 2018);
- sono stati certificati **14 COORDINATORI FORMATI** a seguito di 3 sessioni di esame (tra ottobre e novembre 2018) in cui i candidati sono stati valutati dalla Commissione d'Esame dei Coordinatori didattici della Scuola Paritaria;
- sono stati certificati **8 COORDINATORI STANDARD**

PER UN TOTALE DI N. 53 COORDINATORI INSERITI NEL REGISTRO NAZIONALE.

II. Qualifica Corsi di Formazione sui coordinatori didattici

AGIQUALITAS ha qualificato – secondo il proprio disciplinare - 2 enti di formazione che erogano corsi per il COORDINATORE DIDATTICO DELLA SCUOLA PARITARIA.

1. FONDAZIONE AGIDE LABOR: il primo corso è stato qualificato a luglio 2018.
2. CIOFS SCUOLA FMA: il secondo corso è stato qualificato a dicembre 2018.

✓ **LA FORMAZIONE**

Nel 2018 AGIQUALITAS oltre a continuare la collaborazione con Fondazione AGIDAE LABOR, fornendo attività di progettazione e docenza a corsi sulla qualità specificamente organizzati, ha rilanciato una **propria offerta formativa denominata "Fucina delle competenze"**.

L'obiettivo è quello di fornire metodologie e strumenti di gestione aziendale utilizzando principi e tecniche del Total Quality Management con la tecnica consolidata dell'imparare facendo.

Nel 2018 sono stati erogati:

- n. 2 corsi per SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ SECONDO LA NORMA UNI EN ISO 9001:2015 (gennaio 2018 e luglio 2018);
- APPLICAZIONE DEL MODELLO ISO 9001:2015 IN OTTICA AGITQM (ottobre/novembre 2018);
- AGITQM PER UNA NUOVA COMPETITIVITÀ. HOLDING (tra gennaio e settembre 2018);
- LABORATORIO REQUISITI ACCREDITAMENTO (tra novembre e dicembre 2018);
- LA GESTIONE DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE IN UN "SISTEMA GLOBALE" (LABORATORIO) (dicembre 2018);
- IL "SISTEMA GLOBALE" NELL'OTTICA DELL'ACCREDITAMENTO DELLE STRUTTURE SANITARIE E SOCIO-SANITARIE (novembre/dicembre 2018).

CAMPUS ESTIVO AGIDAE 2018

AGIQUALITAS è stata presente nell'offerta formativa di Fondazione AGIDAE LABOR nel CAMPUS ESTIVO AGIDAE 2018. Sei le proposte formative tra cui quelle specifiche sulla qualità che hanno visto coinvolta AGIQUALITAS:

- il corso n. 3 dal titolo "LA GESTIONE DEL RISK MANAGEMENT IN UNA LOGICA DI SISTEMA NELLE STRUTTURE SOCIO-ASSISTENZIALI E SOCIO-SANITARIE".
- il corso n. 7 dal titolo "AUTOVALUTAZIONE E VALUTAZIONE SECONDO IL MODELLO **AgiTQM**".

AGIQUALITAS per la prima volta ha fornito docenti in quasi tutti i corsi che hanno approfondito tematiche relative alla qualità e su altri corsi dove l'approccio sistemico della qualità ha "interpretato" tematiche classiche. L'offerta formativa molto ricca e variegata ha coinvolto tutte le funzioni dell'Organizzazione con argomenti

apparentemente diversi ma legati da una comune visione sistemica delle opere, peraltro già introdotta nei campus degli ultimi anni.

✓ **PROGETTI PER IL 2019**

Il futuro competitivo, normativo e legislativo ci pone l'obiettivo di disegnare la struttura di un intervento più ampio, comprendente una visione globale e sistemica tendente a costruire le competenze per la gestione delle organizzazioni in qualsiasi settore esse operino. AGIQUALITAS, in quanto portatrice e promotrice di tale visione, ha lanciato una nuova proposta che permetterà di consolidare le gestioni delle opere: il Sistema Globale.

Per tale motivo il 2019 ci vedrà impegnati:

- con INTERVENTI TEMATICI nella Rivista AGIDAE
- con INTERVENTI FORMATIVI IN FORMA LABORATORIALE che permettano di acquisire le conoscenze e le abilità necessarie a progettare applicare e gestire un Sistema Globale caratterizzato dalla rispondenza ai requisiti delle norme cogenti e volontarie esistenti e di quelle future.

✓ **LA NUOVA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE**

I. Segreteria didattica della scuola paritaria

La seconda figura professionale che in futuro verrà certificata secondo lo standard internazionale UNI CEI EN ISO/IEC 17024 "Valutazione della conformità - Requisiti generali per organismi che eseguono la certificazione di persone", riguarderà la SEGRETERIA DIDATTICA DELLA SCUOLA PARITARIA.

II. Qualifica corsi di formazione sulla segreteria didattica

AGIQUALITAS qualificherà – secondo il proprio disciplinare - qualsiasi ente di formazione che eroghi corsi per la SEGRETERIA DIDATTICA DELLA SCUOLA PARITARIA.

➤ **AGIDAE OPERA**

AGIDAE OPERA, costituita nel secondo trimestre del 2014 come "strumento" di supporto alla gestione degli Enti religiosi, nel 2018 ha continuato la sua attività al servizio degli associati AGIDAE, consolidando la propria competenza professionale per la *gestione prudente* dell'organizzazione del lavoro e per il controllo dei costi del personale.

L'attività di AGIDAE OPERA ha registrato un significativo incremento dell'offerta di servizi strategici per gli Istituti associati AGIDAE, quali:

- ✓ l'amministrazione del personale e l'elaborazione delle buste-paga (attraverso le modalità del servizio base e completo): 16 Istituti;
- ✓ l'assistenza contabile e fiscale: 2 Istituti;
- ✓ la consulenza e l'assistenza tecnica in materia di sicurezza sul lavoro: 5 Istituti;
- ✓ la consulenza e l'assistenza tecnica per adeguamenti normativi su immobili e impianti: 2 Istituti;
- ✓ la consulenza in materia di consumi energetici e la contrattazione convenzionata;
- ✓ l'assistenza e la consulenza in materia di assicurazioni di immobili ed attività;
- ✓ l'assistenza e la consulenza in materia di Information & Communication Technology: 2 Istituti;
- ✓ l'assistenza e la consulenza in materia di Privacy: 3 Istituti;
- ✓ la gestione per conto di AGIDAE dell'ASI rivolta ai religiosi/e: circa 1.000 religiosi.

Rispetto all'anno precedente, risulta incrementato il numero degli Istituti assistiti attraverso l'acquisizione di 4 Congregazioni, che hanno scelto di avvalersi del Servizio di amministrazione e gestione del personale. Nel contempo, è stato consolidato il numero degli Istituti "fidelizzati", alla luce del crescente affidamento professionale e della reciproca fiducia.

Nell'anno 2018, attraverso il Servizio di amministrazione del personale (base e completo), AGIDAE OPERA ha gestito complessivamente 1.100 lavoratori/mese (circa 420 lavoratori in più rispetto all'anno precedente).

Si è registrato un incremento di Istituti anche nelle altre aree: in particolare, per la consulenza in materia di sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro e per il servizio di assistenza tecnica per adeguamenti normativi su immobili e impianti (ASL, VVVF, Direzione Lavori, ecc.) e per il nuovo servizio di consulenza e supporto per la Privacy.

L'Area Gruppo d'Acquisto registra una lieve flessione delle forniture di energia elettrica e gas gestite, mentre resta stabile la gestione assicurativa.

Nell'anno 2018 l'area Gruppo di Acquisto ha incrementato le attività a seguito della gestione dei rapporti amministrativi tra Istituti e UniSalute per l'ASI.

È proseguita, nel contempo, l'attività di comunicazione dei servizi offerti attraverso l'invio di newsletters, la distribuzione di dépliant all'interno degli eventi organizzati da AGIDAE, la pubblicazione di informazioni sul sito Internet istituzionale e di articoli nella rivista "AGIDAE", la trasmissione di informative di consulenza del lavoro.

L'organico di AGIDAE OPERA, al 31/12/2018, è composto da 12 persone:

2 consulenti:

1 Coordinamento generale

1 Gruppo acquisto Energia e Assicurazioni

10 dipendenti: 2 (1 part-time) Consulenza e supporto applicazione CCNL in sede e presso i clienti

4 (1 part-time) Amministrazione del personale

1 part-time Information & Communication Technology

1 part-time Sicurezza ed igiene dei luoghi di lavoro e Gruppo d'Acquisto

1 part-time ASI Religiosi

1 part-time servizio pulizie.

Ringrazio per i dati l'Ing. Nicola Galotta e per i molti servizi svolti da AGIDAE OPERA: la Dott.ssa Ida Bonifati, la Dott.ssa Margherita Dominici, la Sig.ra Silvia Ciabattini, il Dott. Luca De Marchis, il Dott. Attilio Del Piano, la Sig.ra Sara De Matteis, il Sig. Gianluca Ragosa, l'Ing. Matteo Gumiero, la Sig.ra Francesca Serica, il Dott. Vito Ciccimarra, la Sig.ra Marites Cabiagao Banan.

➤ **FOND.E.R.**

AVVISO 1/2018 (SPORTELLO VOUCHER)

RISORSE STANZIATE

€ 1.000.000,00

RISORSE FINANZIATE

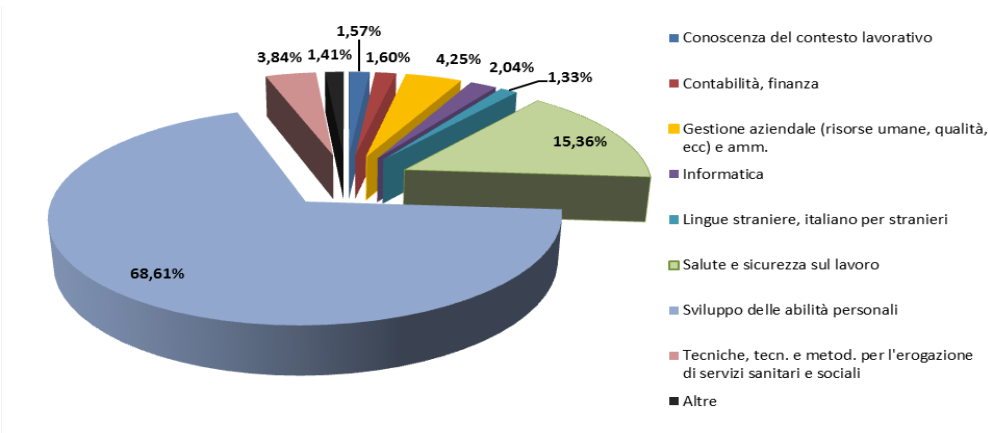
€ 563.425,01

L'Avviso 1 è rivolto alle aziende che intendono formare i propri lavoratori con percorsi formativi individuali.

Il finanziamento è **a sportello mensile**. Riguardo l'Accordo tra le parti sociali, nel caso di mancata risposta entro 10 giorni lavorativi dall'invio della richiesta anche da parte di tutte e tre le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil, il consenso si intende acquisito (c.d. silenzio/assenso).

STATO DELLE RICHIESTE VOUCHER (VALORI ASSOLUTI)

Stato	N° richieste	N° voucher	Fin. FONDER
PRESENTATE	660	3245	€ 609.777,85
NON AMMESSE	48	249	€ 46,352,84
FINANZIATE	612	2996	€ 563.425,01



GEOGRAFIA DELLA FORMAZIONE DEI VOUCHER AZIENDALI

VOUCHER FINANZIATI PER REGIONE: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)

REGIONE	N° voucher	Ore form.	Fin. FONDER
ABRUZZO	11	169,5	€ 3.370,00
BASILICATA	16	136	€ 1.498,00
CALABRIA	5	100	€ 2.000,00
CAMPANIA	99	1.456	€ 22.426,94

EMILIA R	92	1.278	€ 23.426,00
FRIULI VG	34	619	€ 11.440,00
LAZIO	291	4.415	€ 65.551,72
LIGURIA	148	1.693	€ 25.782,10
LOMBARDIA	1.097	8.641,50	€ 138.360,50
MARCHE	154	3.332	€ 51.839,84
PIEMONTE	376	3.620,75	€ 64.640,29
PUGLIA	33	511	€ 8.450,00
SARDEGNA	18	164	€ 3.280,00
SICILIA	23	328	€ 6.418,00
TOSCANA	76	726,5	€ 12.055,02
TRENTINO AA	16	280	€ 5.320,00
UMBRIA	87	997	€ 17.490,00
VAL D'AOSTA	3	60	€ 1.200,00
VENETO	417	5.411,50	€ 98.876,60
TOTALE	2.996	33.938,75	€ 563.425,01

AVVISO 2/2018 (AZIENDE NEOADERENTI)

RISORSE STANZIATE	€ 400.000,00
RISORSE FINANZIATE	€ 143.044,16

L'Avviso 2 si rivolge alle aziende che hanno aderito a FONDER a partire dal 1° gennaio 2018. Il finanziamento è **a sportello**. I piani sono valutati e ammessi al finanziamento in base all'ordine cronologico di presentazione al Fondo, fino a

esaurimento delle risorse. È obbligatorio che l'Accordo tra le parti sociali sia sempre sottoscritto e timbrato da tutte e tre le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil.

PIANI FORMATIVI PRESENTATI (VALORI ASSOLUTI)

Comparto	Piani	Progetti	Fin. FONDER	Lav. in form.	Ore Form.	Monte Ore	Lav. Tot.	E. Ben.
Scuola	1	1	€ 1.395,00	11	9	99	8	1
S-A-E	9	51	€ 120.134,70	1177	901	15.584	2431	10
Altro	24	45	€ 121.961,20	604	944,5	13.613,6	1421	104
TOTALE	34	97	€ 243.490,90	1792	1.854,5	29.296,6	3860	115

PIANI FORMATIVI FINANZIATI (VALORI ASSOLUTI)

Comparto	Piani	Progetti	Fin. FONDER	Lav. in form.	Ore Form.	Monte ore	Lav. Tot.	E. Ben.
Scuola	1	1	€ 1.395,00	11	9	99	8	1
S-A-E	6	35	€ 34.287,96	913	292	6680	575	7
Altro	22	42	€ 107.361,20	562	842,2	12.131	1170	102
TOTALE	29	78	€ 143.044,16	1.486	1.143,2	18.910	1753	110

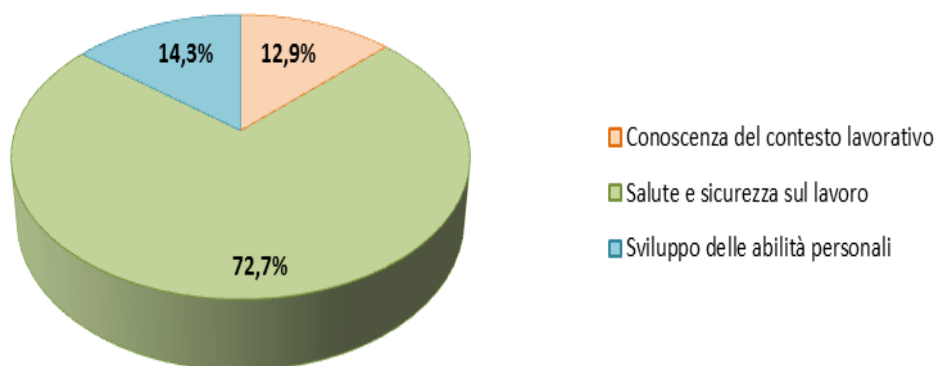
GEOGRAFIA DELLA FORMAZIONE DELLE AZIENDE NEOADERENTI

GEOGRAFIA DELLA FORMAZIONE: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)

REGIONE	ENTI BEN.	LAV. IN FORM.	ORE FORM.	MONTE ORE	TOT. LAV.	FIN. FONDER
ABRUZZO	45	589	2341	6.297	476	€ 41.184,96
BASILICATA	16	20	504	612	42	€ 7.600,00
CAMPANIA	18	86	345	1.630	86	€ 11.740,00
LAZIO	7	107	124	1.143	118	€ 12.500,00
MARCHE	15	247	317,2	4.225	608	€ 39.536,20
PIEMONTE	3	18	96	504	63	€ 5.500,00
SICILIA	4	384	192	4.144	331	€ 21.178,00
TOSCANA	1	24	20	256	21	€ 2.410,00
VENETO	1	11	9	99	8	€ 1.395,00
TOTALE	110	1.486	3.948,20	18.910	1.753	€ 143.044,16

LE TEMATICHE FORMATIVE DELLE AZIENDE NEOADERENTI

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



AVVISO 3/2018 (PIANI AZIENDALI A SPORTELLO)

RISORSE STANZIATE	€ 1.500.000,00
RISORSE FINANZIATE	€ 1.424.029,27

L'Avviso si articola in 10 scadenze mensili, da febbraio a dicembre (è escluso il mese di agosto); il finanziamento dei piani è a sportello, in base all'ordine cronologico di presentazione a FONDER.

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

PIANI FORMATIVI PRESENTATI (VALORI ASSOLUTI)

Comparto	Piani	Progetti	Fin. FONDER	Lav. in form.	Ore Form.	Monte Ore	Lav. Tot.	E. Ben.
Scuola	222	539	€ 898.726,64	6521	6633,5	81.188	18.980	222
S-A-E	64	309	€ 453.059,73	4642	3309	48.519	10.434	64
Altro	41	76	€ 146.789,90	820	1254,5	13.489,5	2155	41
TOTALE	327	924	€ 1.498.576,27	11.983	11.197	143.196,5	31.569	327

PIANI FORMATIVI FINANZIATI (VALORI ASSOLUTI)

Comparto	Piani	Progetti	Fin. FONDER	Lav. in form.	Ore Form.	Monte ore	Lav. Tot.	E. Ben.
Scuola	218	525	€ 875.649,64	6337	6418,5	78.449	18.292	218
S-A-E	61	286	€ 431.889,73	4197	3140	45.551	10.011	61
Altro	33	64	€ 116.489,90	678	1014,5	10.845,5	1662	33
TOTALE	312	875	€ 1.424.029,27	11.212	10.573	134.845,5	29.965	312

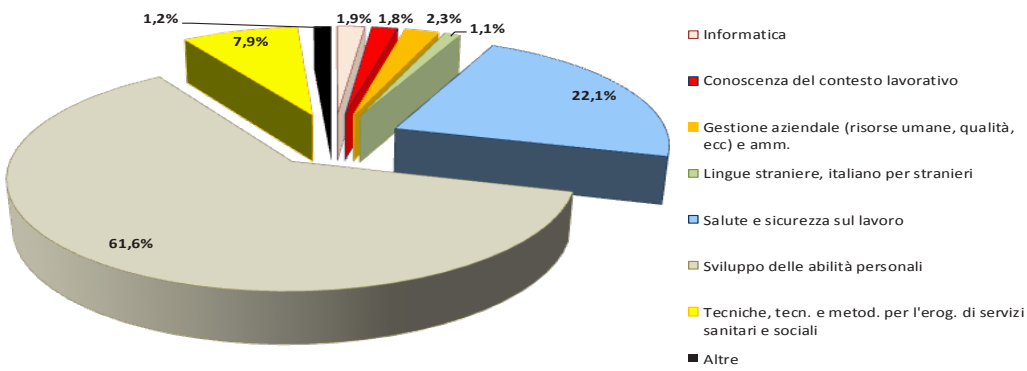
GEOGRAFIA DELLA FORMAZIONE FINANZIATA CON I PIANI AZIENDALI

FORMAZIONE FINANZIATA PER REGIONE: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)

QUADRO COMPLESSIVO	N° ENTI BEN.	TOT. DIP.	LAV. IN FORM.	MONTE ORE	FIN. FONDER
ABRUZZO	2	364	45	1.735	€ 17.060,00
BASILICATA	1	18	30	300	€ 2.600,00
CAMPANIA	4	105	99	800	€ 6.700,00
EMILIA R	15	972	409	5.387,5	€ 57.733,74
FRIULI VG	4	217	48	784	€ 15.600,00
LAZIO	50	6.671	2.084	28.112	€ 283.529,99
LIGURIA	13	1.926	938	10.912	€ 96.196,64
LOMBARDIA	93	6.555	3.011	29.999	€ 350.346,00
MARCHE	15	543	300	4.870	€ 47.499,90
PIEMONTE	22	3.531	890	10.485	€ 99.555,00
PUGLIA	4	778	231	3.966	€ 42.406,00
SICILIA	18	899	465	7.078	€ 65.190,00
TOSCANA	8	772	329	3.365	€ 35.030,00
TRENTINO AA	3	163	38	432	€ 7.680,00
UMBRIA	2	374	115	1.570	€ 19.200,00
VAL D'AOSTA	1	52	40	320	€ 4.600,00
VENETO	57	6.039	2.140	24.640	€ 273.102,00
TOTALE	312	29.979	11.212	134.755,5	€ 1.424.029,27

LE TEMATICHE FORMATIVE DEI PIANI AZIENDALI

ORE FORMAZIONE PER TEMATICA FORMATIVA: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI IN %)



AVVISO 4/2018 (PIANI SETTORIALI/TERRITORIALI)

RISORSE STANZIATE	€ 2.100.000,00
--------------------------	-----------------------

RISORSE FINANZIATE	€ 1.381.102,38
---------------------------	-----------------------

L'Avviso, articolato in tre scadenze, è rivolto alla generalità delle aziende aderenti che presentano piani formativi settoriali/territoriali. È prevista la valutazione comparata dei piani da parte dei Comitati di Comparto che porta alla stesura delle graduatorie dei piani finanziabili per Comparto, ordinate in modo decrescente per punteggio ottenuto, poi approvate e finanziate del CdA.

Riguardo l'Accordo tra le parti sociali, è d'obbligo la firma e il timbro di almeno una O.S. tra Cgil, Cisl e Uil.

PIANI FORMATIVI PRESENTATI (VALORI ASSOLUTI)

Comparto	Piani	Progetti	Fin. FONDER	Lav. in form.	Ore Form.	Monte Ore	Lav. tot.	E. Ben.
Scuola	25	451	€ 837.327,90	6246	5415	80.562	22.231	638
S-A-E	7	123	€ 189.545,00	1226	1271	13.692	3.045	56
Altro	12	215	€ 481.383,00	2926	3332	48.321	11.809	316
TOTALE	44	789	€ 1.508.255,90	10.398	10.018	142.575	37.085	1010

PIANI FORMATIVI FINANZIATI (VALORI ASSOLUTI)

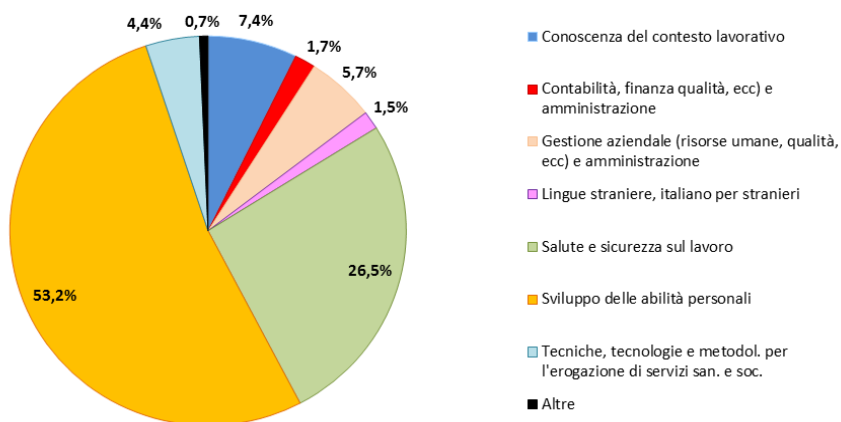
Comparto	Piani	Progetti	Fin. FONDER	Lav. in form.	Ore Form.	Monte ore	Lav. tot.	E. Ben.
Scuola	25	480	€ 850.754,38	6592	5556	82.461	31.980	640
S-A-E	7	123	€ 188.945,00	1226	1271	13.692	4880	56
Altro	9	119	€ 341.403,00	1825	2456	36.953	4418	264
TOTALE	41	722	€ 1.381.102,38	9643	9283	133.106	41.278	960

GEOGRAFIA DELLA FORMAZIONE FINANZIATA: PIANI SETTORIALI/TERRITORIALI

FORMAZIONE FINANZIATA PER REGIONE: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)

QUADRO COMPLESSIVO	N° ENTI BEN.	LAV. DIP.	LAV. IN FORM.	MONTE ORE	FIN. FONDER
ABRUZZO	3	38	27	383	€ 6.073,00
BASILICATA	35	1.315	151	6.677	€ 56.172,00
CALABRIA	48	338	188	4.038	€ 29.790,00
CAMPANIA	50	912	350	7.350	€ 65.167,14
EMILIA R	84	1.807	936	13.774	€ 114.393,54
FRIULI VG	23	248	55	1.320	€ 12.000,00
LAZIO	73	7.290	1.470	21.948	€ 213.193,17
LIGURIA	10	480	93	1.620	€ 14.351,49
LOMBARDIA	138	6.062	1.674	18.068	€ 190.582,04
MARCHE	1	15	14	168	€ 1.920,00
MOLISE	97	365	156	6.215	€ 56.540,00
PIEMONTE	247	6.913	2.411	20.583	€ 285.061,44
PUGLIA	9	621	150	3.975	€ 39.008,00
SARDEGNA	8	387	45	1.533	€ 11.014,60
SICILIA	53	646	420	6.165	€ 58.400,00
TOSCANA	10	545	88	1.204	€ 15.544,00
UMBRIA	42	2.036	682	9.087	€ 100.480,36
VENETO	29	4.052	733	8.998	€ 111.411,60
TOTALE	960	34.070	9.643	133.106	€ 1.381.102,38

LE TEMATICHE FORMATIVE DEI PIANI SETTORIALI/TERRITORIALI



AVVISO 2018 PER IL MEZZOGIORNO

RISORSE STANZIATE	€ 1.400.000,00
--------------------------	-----------------------

RISORSE FINANZIATE	€ 549.532,00
---------------------------	---------------------

Avviso sperimentale per la promozione di interventi di formazione finalizzati a sostenere la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori nelle regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Sardegna, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia). L'Avviso, articolato in tre scadenze, mette a disposizione un contributo aggiuntivo alle aziende del sud, con l'obiettivo di concorrere concretamente allo sviluppo delle regioni più svantaggiate. La valutazione comparata dei piani da parte dei Comitati di Comparto porta alla stesura delle graduatorie dei piani finanziabili per Comparto, ordinate in modo decrescente per punteggio ottenuto, poi approvate e finanziate dal CdA.

Riguardo l'Accordo tra le parti sociali, vi è l'obbligo di firma e timbro di almeno una tra Cgil, Cisl e Uil.

PIANI FORMATIVI PRESENTATI (VALORI ASSOLUTI)

Comparto	Piani	Progetti	Fin. FONDER	Lav. in form.	Ore form.	Monte Ore	Lav. tot.	E. Ben.
Scuola	27	79	€ 208.104,00	1347	1383	22.986	3325	116
S-A-E	25	76	€ 150.508,00	1053	1070,5	14.908	2362	34
Altro	8	34	€ 212.790,00	595	1394	25.412	2128	255
TOTALE	60	189	€ 571.402,00	2995	3847,5	63.305	7815	405

PIANI FORMATIVI FINANZIATI (VALORI ASSOLUTI)

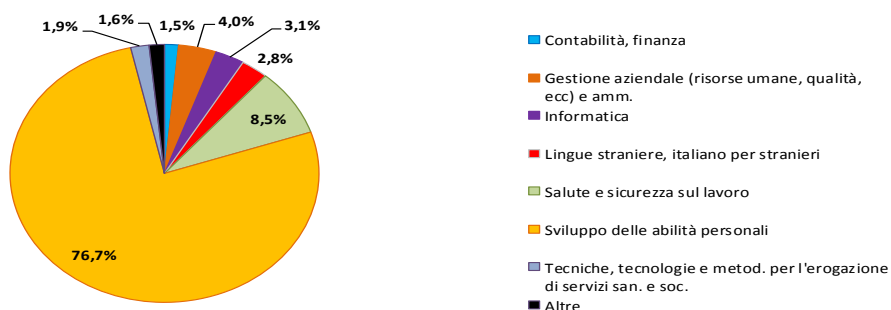
Comparto	Piani	Progetti	Fin. FONDER	Lav. in form.	Ore Form.	Monte ore	Lav. tot.	E. Ben.
Scuola	24	76	€ 197.634,00	1309	1313	22.102,5	3337	113
S-A-E	23	74	€ 146.488,00	1028	1049	14.600	2220	32
Altro	8	34	€ 205.410,00	575	1394	24.573	2049	247
TOTALE	55	184	€ 549.532,00	2912	3755	61.275,5	7606	392

GEOGRAFIA DELLA FORMAZIONE FINANZIATA: PIANI PER IL MEZZOGIORNO

FORMAZIONE FINANZIATA PER REGIONE: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)

QUADRO COMPLESSIVO	N° E. B.	TOT. DIP.	LAV. IN FORM.	MONTE ORE	FIN. FONDER
ABRUZZO	34	1.862	759	12.996,50	€ 122.162,00
BASILICATA	28	638	128	5.942	€ 46.570,00
CALABRIA	47	687	372	5.482	€ 45.061,82
CAMPANIA	43	774	325	5.838	€ 56.790,00
MOLISE	111	586	227	7.656	€ 70.390,00
PUGLIA	14	646	235	5.036	€ 41.866,00
SARDEGNA	11	520	227	3.209	€ 31.482,80
SICILIA	104	1.928	639	15.116	€ 135.209,38
TOTALE	392	7.641	2.912	61.275,50	€ 549.532,00

LE TEMATICHE FORMATIVE DEI PIANI PER IL MEZZOGIORNO



Concludendo la mia relazione per questo anno 2018, mi sembra di poter affermare che nel complesso è stato un anno positivo pur nella fatica, grazie all'impegno dei membri del Direttivo e dei collaboratori, per il confronto aperto con le Organizzazioni Sindacali, per le manifestazioni di stima, di apprezzamento e per le critiche, che ci stimolano a far sempre meglio. Permettetemi inoltre di ringraziare, a titolo personale e a nome di tutti gli associati ed aderenti, la Sig.ra Maria Angelica, contabile attenta e precisa sia della Fondazione AGIDAE LABOR che di AGIQUALITAS, la Sig.ra Wadia della segreteria AGIDAE, la Dott.ssa Nigrelli, il Dott. Andrea Natalini, il Dott. Andrea Sorrentino e il Direttore Giorgio Capoccia per il loro servizio in AGIQUALITAS, la Dott.ssa Bacigalupi, la Dott.ssa Proietti, la Dott.ssa Colasante e la Sig.na Alifano di FONDAZIONE AGIDAE LABOR, l'Ing. Galotta, Sr. Isabella Ayme, Sr. Yvette Zawadi Lwali e tutti gli altri già menzionati per l'attività di AGIDAE OPERA e la Dott.ssa Massarotto per avermi fornito i dati dei comparti FOND.E.R.: un grazie di cuore a tutti i nostri collaboratori per il supporto avuto nel reperire i dati per questa relazione.

Margherita Dominici



Trasferimento di azienda ed esternalizzazione di servizi

1. Il trasferimento d'azienda - trasferimento di ramo d'azienda art. 2112 c.c.

La normativa dettata all'art. 2112 c.c., prevede l'ipotesi di trasferimento di azienda (o parte di essa) nel caso di *“mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità”*.¹

La definizione di cui sopra, è stata altresì enunciata dalla Direttiva Comunitaria n.98/50/ CE del Consiglio del 29/06/1998 (che modifica altresì la Direttiva 77/187/ CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati

membri e relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese); all'art. 1 punto B della suddetta normativa, si asserisce che *“è considerato trasferimento, ai sensi della presente Direttiva, quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica”*.

ASPETTI CIVILISTICI DELLA CESSIONE D'AZIENDA

Definizione di azienda

L'art. 2555 del c.c. definisce l'**azienda** come il *“complesso dei beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa”*.

- Il trasferimento dell'azienda (o ramo) deve necessariamente riguardare un complesso di beni funzionalmente legati tra di loro ed idoneo all'esercizio dell'impresa.
- Il trasferimento di singoli beni non realizza un trasferimento d'azienda

¹ La Corte di Cassazione, con sentenza n. 26196 del 01/12/2005, sottolinea la necessità, in caso di trasferimento d'azienda, di accertare che i beni ceduti siano stati considerati nella loro *“autonoma individualità o non piuttosto nella loro funzione unitaria e strumentale”*, ossia l'evidenza di un passaggio ad altro ente concernente un'attività economica propria e separata da quella svolta di default dal cedente e non un mero trasferimento di attività accessorie a quella principale (es. Casa di riposo per anziani: l'azienda intende trasferire presso un cessionario il servizio di pulizie della struttura, questa operazione non è propriamente configurabile all'istituto di cui all'art. 2112 c.c.).

Se, ad esempio, un Istituto socio-sanitario volto all'assistenza di soggetti anziani possiede anche un ramo aziendale che si occupa della gestione di una "Casa per Ferie", ovvero un'attività economica autonoma, questa può essere assoggettata ad un eventuale trasferimento presso altro soggetto privato.

In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'impresa cessionaria e i lavoratori interessati alla procedura conservano tutti i diritti che ne derivano (con la sola mutazione della titolarità soggettiva dell'ente); permangono, sino a naturale scadenza, le disposizioni normative previste dai contratti collettivi nazionali applicati ai dipendenti coinvolti nel passaggio, salvo che gli stessi non siano sostituiti con altri CCNL ad essi comparabili.

L'azienda cedente, che intende porre in essere tale operazione, è obbligata in solido con l'impresa subentrante relativamente a tutti i crediti che vanta il dipendente all'atto del passaggio. Tuttavia, il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal servizio prestato antecedentemente al passaggio².

Art. 2112 co.5 cod.civ.

"Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per **trasferimento d'azienda** qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento".

Il dipendente, qualora rilevi un mutamento e un demansionamento delle sue originarie condizioni di lavoro nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda (o di ramo d'azienda), ha facoltà di rassegnare le dimissioni per giusta causa, con relativo

² La sentenza emessa dal Tribunale di Cassino in data 27.06.2008, asserisce che "Il principio generale enunciato dalla norma di cui all'art. 2112 c.c., secondo cui, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore rimane titolare di tutti i diritti innanzi vantati (mentre alienante ed acquirente sono obbligati solidalmente per tutti i crediti spettanti al lavoratore all'atto del trasferimento), è applicabile unicamente ai rapporti di lavoro ancora in corso al momento della cessazione dell'azienda. Invero, siffatta norma non può trovare applicazione relativamente ai rapporti di lavoro cessati ed esauriti anteriormente all'attuato trasferimento, salva la generale applicabilità della disposizione di cui all'art. 2560 c.c. nella parte in cui contempla in via generale la responsabilità dell'acquirente per i debiti dell'azienda ceduta, laddove risultanti dai libri contabili obbligatori ex art. 2214 c.c".

diritto alla percezione d'indennità per il preavviso; talvolta i lavoratori hanno altresì posto in essere un assenteismo ingiustificato presso l'azienda subentrante, a decorrere dal primo giorno rispetto all'inizio del passaggio, con conseguente richiamo disciplinare per conto del cessionario. In questi casi, la Corte di Cassazione, con sentenza n. 12919/2017, ha stabilito che *“preso atto che il lavoratore non aveva mostrato interesse a svolgere attività di lavoro alle dipendenze del cessionario, poneva nel nulla la precedente contestazione disciplinare, sul rilievo che nessun rapporto di lavoro era stato instaurato dalle parti”*.

Non si può non eccepire che tale pronuncia risulti alquanto contraddittoria rispetto al concetto del passaggio automatico da cedente a cessionario (previsto nei casi di trasferimento di ramo d'azienda); infatti, **l'istituto in oggetto**, come sopra accennato, **comporta una successione legale che non richiede il consenso del lavoratore**, salvo le forme di recesso ordinarie previste in caso di dimissioni volontarie.

In caso di ostentata disapprovazione del dipendente, risulta opportuno (per i datori di lavoro) redigere, in una sede protetta (come ad esempio l'ITL), un accordo tra le parti mediante il quale, in via esemplificativa, il prestatore di servizio potrebbe consentire di restare presso l'azienda con orario di lavoro ridotto e con il medesimo inquadramento contrattuale.

Per quanto concerne il numero complessivo dei lavoratori occupati in azienda, qualora l'art. 2112 c.c. si applichi a un'impresa che occupa complessivamente più di quindici dipendenti, il cedente e il cessionario devono redigere un'apposita comunicazione scritta, rivolta alle OO.SS. di categoria che hanno stipulato il CCNL applicato alle parti interessate. La comunicazione di cui sopra deve includere le seguenti informazioni:

- Data/proposta di trasferimento d'azienda (o di ramo d'azienda);
- Motivi che inducono all'espletamento della procedura di cui all'art. 2112 c.c.;
- Conseguenze economico-giuridiche per i lavoratori³.

Qualora i sindacati formulino una richiesta scritta di esame congiunto (pervenuta nell'arco temporale di sette giorni rispetto al ricevimento della missiva sopra citata), le parti coinvolte nel trasferimento sono tenute ad avviare detta procedura entro **sette giorni** dalla ricezione dell'istanza. All'esame congiunto sono tenuti a presenziare le due imprese interessate alla cessione (come sopra enunciato) nonché le rappresentanze sindacali e le relative associazioni di categoria dei dipendenti. L'inottemperanza all'espletamento della procedura di cui sopra, costituisce condotta antisindacale da parte del Datore di Lavoro, anche se non risulta tuttavia inficiata la validità del trasferimento stesso.

³ La conservazione delle condizioni economiche preesistenti al passaggio, nonché, complessivamente, la preservazione di tutte le condizioni di lavoro godute dai dipendenti in forza dei contratti individuali e dei CCNL di categoria.

La consultazione si intende esaurita decorsi **dieci giorni** dal suo inizio, qualora non sia stato raggiunto un accordo tra imprese e sindacati. In caso di mancato raggiungimento di un'intesa tra le parti, le aziende intenzionate all'operazione in oggetto possono dare corso al trasferimento.

2. Esternalizzazione di servizi aziendali- Outsourcing

Talvolta, alcuni datori di lavoro si rivolgono ad altre aziende per trasferire a queste ultime *alcune parti* del proprio processo produttivo. **L'esternalizzazione dei servizi aziendali si applica con riferimento alle attività accessorie e strumentali dell'impresa** e non a quelle principali, contrariamente a quanto accade nel caso di trasferimento d'azienda. Ad esempio, all'interno di un Istituto Scolastico Paritario (e quindi con attività prevalente di istruzione/formazione), è possibile porre in essere una esternalizzazione di servizi per le seguenti attività:

- Servizi di pulizie e portineria;
- Gestione del personale;
- Servizi di tipo informatico;
- Servizi di mensa.

La sentenza n. 21287/2006, emessa dalla Corte di Cassazione, definisce l'esternalizzazione/l'outsourcing come *“il fenomeno che comprende tutte le possibili tecniche mediante cui un'impresa dismette la gestione diretta di alcuni segmenti dell'attività produttiva e dei servizi che sono estranei alle competenze di base”*, i quali, pertanto, vengono assoggettati al controllo di un terzo.

Nell'ordinamento italiano il *contratto di outsourcing*, in quanto disciplinato dalla Common Law e pertanto non rientrante nella disciplina dei negozi “tipici” previsti dalla normativa nazionale, fa riferimento alle disposizioni dell'art. 1655 c.c. in materia di appalto⁴.

La procedura di esternalizzazione di servizi, (volta all'ottimizzazione della produttività del *core business* d'impresa) può legittimare il datore di Lavoro a licenziare, per giustificato motivo oggettivo, i dipendenti sino a quel momento occupati nello svolgimento delle attività accessorie affidate alla ditta esterna, purché non siano effettuate nuove assunzioni per qualifiche equivalenti a quelle di coloro che subiscono il licenziamento. L'affermazione dinanzi citata è stata pronunciata dalla Suprema Corte con sentenza 01 agosto 2013 n. 18416/2013, che asserisce *“con riguardo alle assunzioni di nuovo personale successivamente al licenziamento, per ritenere raggiunta la prova dell'inutilizzabilità del lavoratore licenziato, è necessario che il datore di lavoro, sul*

⁴ Il contratto con cui una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro.

quale grava il relativo onere probatorio, indichi le assunzioni effettuate, il relativo periodo, le qualifiche, le mansioni affidate ai nuovi assunti e le ragioni per cui tali mansioni non siano da ritenersi equivalenti a quelle svolte dal lavoratore licenziato”.

Resta fermo l’obbligo di “*repechage*”, vale a dire la proposta formulata dal datore di lavoro al dipendente in merito ad un possibile reimpiego in altre funzioni all’interno dell’impresa e ascrivibili allo stesso livello di inquadramento contrattuale, oppure l’adibizione alle stesse mansioni presso altra sede aziendale non interessata alla procedura di outsourcing.

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, la parte datoriale può estendere la possibilità di preservare l’impiego in azienda del lavoratore, in accordo con lo stesso, tramite l’adibizione di incarichi di livello inferiore⁵, dimostrando così di aver esperito tutti i possibili tentativi volti a mantenere in forza il dipendente. Talvolta, in caso di licenziamento per le ragioni di cui sopra, i lavoratori interessati vengono immediatamente reclutati dalla ditta subentrante: di fatto si tratta di una forma anomala e “fittizia” di trasferimento d’azienda, cui il lavoratore può esprimere il suo dissenso.

3. La comparazione tra il trasferimento d’azienda ed esternalizzazione di servizio

La distinzione delle due fattispecie in oggetto è descritta nei precedenti paragrafi, è passibile di facili fraintendimenti. La Corte Costituzionale, con sentenza n. 121/1993 e n. 115/1994, ha asserito che: *“La cessione di ramo d’azienda, (cui consegue l’applicazione dell’art. 2112 c.c.) e la mera esternalizzazione di servizi (che può configurare un’ipotesi di interposizione vietata o di cessione illegittima di contratto di lavoro) deve fondarsi su elementi obiettivi e non può rimettersi alla mera volontà del datore di lavoro; non è configurabile il trasferimento di ramo d’azienda nel caso di mera esternalizzazione di servizi privi di quel carattere di autonomia organizzativa ed economica obiettivamente preesistente al trasferimento stesso”.*

Talvolta, la prassi utilizzata dalle imprese è quella di attuare, nell’alveo di una mera esternalizzazione di servizi (es. servizio pulizie all’interno di un istituto scolastico), la stessa procedura prevista nei casi di trasferimento di ramo d’azienda, al fine di evitare il licenziamento dei dipendenti occupati nell’unità operativa che si intende alienare. Tale *modus operandi*, volto a garantire una maggiore tutela per i lavoratori, *non adotta, tuttavia, le formalità previste in caso di cessione ex art. 2112 c.c., per le quali si richiede*

5 Cit. “Lavoro, Diritti e Europa”-“Rivista nuova di diritto del lavoro”, articolo a cura di F. SPENA, “Il licenziamento economico-obbligo di “repechage”, pubblicato in data 19/11/2018, - sentenze di riferimento: Cassazione civile, sez. lav., 21/12/2016, n. 26467, Cassazione civile, sez. lav. 08/03/2016 n. 4509; 13 agosto 2008 n. 21579; 18 novembre 2015 n. 23698. L’adibizione a mansioni inferiori prevede l’attuazione di un patto di demansionamento da effettuare in sede protetta, presso l’Ispettorato Territoriale del lavoro.

la redazione di apposito atto notarile ai fini della pubblicazione del contratto di cessione all'interno del Registro delle Imprese.

4. Conclusioni

Il labile confine tra cessione d'azienda ed esternalizzazione di servizi, sulla base di quanto definito dalla normativa vigente e dalle diverse pronunce della giurisprudenza, non contribuisce a delineare una chiara tutela nei confronti dei lavoratori interessati.

Il trasferimento di cui all'art. 2112 del codice civile, può comportare, per il datore di lavoro, i seguenti rischi:

- ✓ contenzioso in sede sindacale e/o giudiziale;
- ✓ stato di agitazione dei lavoratori;
- ✓ ripercussioni eventuali sulla produttività dei dipendenti coinvolti nel "trasferimento", non soddisfatti dalla nuova condizione lavorativa.

Anche nel caso dell'esternalizzazione di un servizio il dipendente, nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, può dimostrare giudizialmente l'eventuale insussistenza dei requisiti che hanno comportato tale provvedimento, chiedendo in tal modo una declaratoria dell'illegittimità della risoluzione del rapporto.

Non vi è dubbio che l'ordinamento italiano non abbia individuato ad oggi una chiara linea di demarcazione legislativa (oltre che giurisprudenziale) tra i due istituti qui commentati, ovvero il trasferimento di azienda o ramo di azienda e il procedimento di *outsourcing* di un servizio accessorio e comunque non autonomo, forse anche perché quest'ultimo ha radici in altra esperienza normativa quale appunto il sistema di common law. Non sempre i principi di sistema appaiono facilmente conciliabili, come nei casi qui esaminati.



La legittimità del licenziamento della lavoratrice la cui gravidanza inizia durante il periodo di preavviso

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 9268/2019, si sofferma su un possibile “caso limite” nella gestione del rapporto di lavoro relativo a una lavoratrice madre, ovvero ***la legittimità del licenziamento di una donna la cui gravidanza è insorta durante lo svolgimento del preavviso contrattualmente previsto¹.***

La Corte Suprema ha stabilito che lo stato di gravidanza iniziato durante tale periodo, pur non essendo causa di nullità di licenziamento ai sensi dell'articolo 54, D.Lgs. 151/2001, costituisce evento idoneo, ai sensi dell'articolo 2110 cod. civ., a determinare la sospensione della decorrenza del preavviso; pertanto, in riferimento a tale fattispecie il licenziamento della lavoratrice è legittimo, ma la sua efficacia si sospende in quanto il periodo di preavviso si interrompe, come avviene nel caso degli eventi di malattia o di infortunio.

La tutela della lavoratrice madre nel nostro ordinamento

Il nostro ordinamento prevede speciali garanzie e diritti idonei ad assicurare la funzione familiare della donna: come ben specificato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 61/1991, la tutela della lavoratrice madre impone l'adozione, per lo stato di gravidanza e puerperio, di misure legislative dirette non soltanto alla conservazione dell'impiego, ma anche ad evitare che nel relativo periodo di tempo intervengano, in relazione al rapporto di lavoro, comportamenti che possano turbare la condizione della donna e alterare il suo equilibrio psicofisico, con serie ripercussioni sulla gestazione o, successivamente, sullo sviluppo del bambino.

Tra le garanzie previste dal Legislatore, la principale è il divieto, sancito dall'articolo 54, D.Lgs. 151/2001, di licenziare le lavoratrici per un periodo intercorrente dall'inizio della gravidanza fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dalla normativa, nonché fino al compimento dell'anno di età del bambino.

Tale divieto, come precisato dal comma 2 del medesimo articolo, opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano; dalla formulazione dell'articolo 54, D.Lgs. 151/2001, il Legislatore, estendendo l'operatività del divieto anche nel caso in cui il datore sia inconsapevole

¹ Approfondimento di Francesco Bosetti, tratto da “Euroconference Lavoro 22/05/2019.

dello stato di gravidanza della dipendente oggetto del licenziamento, offre una protezione dal punto di vista giuridico molto forte in favore della lavoratrice madre.

Tuttavia, tale tutela viene mitigata dall'articolo 54, comma 3, D.Lgs. 151/2001, ai sensi del quale sono previste delle deroghe al divieto di licenziamento; tale divieto non si applica in caso di:

- ✓ colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- ✓ cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta²
- ✓ ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- ✓ esito negativo della prova.

L'ordinamento prevede che il licenziamento intimato a una lavoratrice nel periodo intercorrente dall'inizio della gravidanza fino al compimento dell'anno del bambino e non riconducibile alle 4 eccezioni indicate dall'articolo 54, comma 3, è nullo e comporta la reintegrazione della lavoratrice, a prescindere dalla dimensione occupazionale dell'azienda di cui essa è dipendente.

La questione di cui si è occupata la Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 9268/2019 riguarda un "caso limite", relativo alla tutela garantita dal Legislatore alla lavoratrice madre, nella quale entra come elemento determinante il momento della comunicazione di licenziamento, intorno al quale si sviluppa la risposta della Cassazione: in particolare, in tale pronuncia ci si interroga su quale sia la conseguenza giuridica di un licenziamento intimato a una lavoratrice che si accorga di essere incinta durante lo svolgimento del periodo di preavviso contrattualmente previsto e solo dopo aver ricevuto la lettera di licenziamento.

Come vedremo nell'analisi di tale ordinanza, la Cassazione risolverà la questione rispondendo a un altro interrogativo, ovvero in quale momento il licenziamento si perfeziona effettivamente: al momento della sua comunicazione o alla scadenza del termine di preavviso?

L'ordinanza n. 9268/2019 della Corte di Cassazione

La questione analizzata dalla Corte di Cassazione riguardava il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato da una società nei confronti di una lavoratrice; la particolarità della vicenda consiste nel fatto che, durante lo svolgimento del periodo di preavviso, la lavoratrice si accorgeva di essere incinta: ricostruendo temporalmente la vicenda, il licenziamento le era stato intimato il 2 aprile 2004, con efficacia dal 15 maggio 2004 (termine di svolgimento del periodo di preavviso contrattualmente previsto) e lo stato di gravidanza era insorto in data 15 aprile 2004, in data successiva alla ricezione del licenziamento.

A seguito di ciò, la lavoratrice aveva fatto ricorso contro il licenziamento, giudicando nullo l'atto di recesso, in quanto posto in essere in violazione della disciplina ex articolo 54, D.Lgs. 151/2001, il quale, come già ricordato, prevede che le donne non

² La sentenza della Cassazione n.11181/1996 precisa che qualora sia sospeso il reparto non avente autonomia funzionale a cui è addetta la lavoratrice, essa potrà essere spostata presso un altro reparto attivo dell'azienda e adibita a mansioni diverse da quelle originarie, anche inferiori, pur rispettando la retribuzione e la qualifica originaria.

possano essere licenziate dall'inizio del periodo della gravidanza fino al compimento dell'anno di età del bambino.

La Corte d'Appello di Ancona, sentenza n. 50/2017, aveva respinto il ricorso dalla lavoratrice, ritenendo legittimo il licenziamento, in quanto tale atto si era perfezionato il giorno della comunicazione del recesso della lavoratrice (2 aprile 2004), data in cui non era ancora intervenuta la gestazione (avvenuta il 15 aprile 2004); il fatto che l'efficacia del licenziamento fosse posticipata alla scadenza del periodo di preavviso (15 maggio 2004) è influente nei termini del giudizio di legittimità del licenziamento.

Infatti la Corte d'Appello, richiamando consolidati principi espressi dalla giurisprudenza, ha chiarito che:

“la verifica della condizioni legittimanti l'esercizio del potere di recesso deve essere compiuta con riferimento al momento in cui detto negozio unilaterale si era perfezionato e non già con riguardo, ove il licenziamento sia stato intimato con preavviso, al successivo momento della scadenza del preavviso stesso”.

Avverso la decisione della Corte d'Appello la lavoratrice aveva proposto ricorso in Cassazione, sostenendo che nel periodo di preavviso il rapporto di lavoro prosegue con connessi obblighi e diritti a tutti gli effetti, con conseguenza che l'insorgenza, nel corso di tale periodo, della gravidanza rende comunque operante la tutela ex D.Lgs. 151/2001.

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 9268/2019, ha confermato la decisione emessa dai giudici di secondo grado, respingendo il ricorso formulato dalla lavoratrice.

La Suprema Corte, riprendendo il ragionamento della Corte territoriale, ha escluso la nullità del licenziamento per violazione dell'articolo 54, D.Lgs. 151/2001, in quanto al momento dell'intimazione dell'atto di recesso la lavoratrice non era in stato di gravidanza.

La legittimità del recesso, afferma la Cassazione, deve essere verificata al momento in cui il licenziamento si è perfezionato, ovvero quando la manifestazione di volontà del datore di lavoro giunge a conoscenza del lavoratore, e non al successivo momento della scadenza del preavviso.

In aggiunta, la Corte di Cassazione si sofferma su un ulteriore profilo non considerato dalla Corte d'Appello, ovvero quello relativo alla sospensione dell'efficacia del licenziamento per le ragioni individuate dall'articolo 2110 cod. civ..

Lo stato di gravidanza che si verifica durante il periodo di preavviso, pur non essendo una causa di nullità del licenziamento, rappresenta un evento idoneo a sospendere il periodo di preavviso; pertanto la sospensione di tale periodo, nella fattispecie oggetto dell'ordinanza n. 9268/2019, durerà fino al compimento del primo anno di età del bambino, termine finale della tutela garantita dall'articolo 54, D.Lgs. 151/2001.

Pertanto, se il licenziamento intimato durante lo stato di gravidanza è nullo, in quanto comporta la violazione del divieto ex articolo 54, la gravidanza intervenuta nel corso del periodo di preavviso ha come unico effetto la sospensione di tale periodo.

Nel caso esaminato dalla Corte di Cassazione, nel quale viene dichiarata la legittimità dell'esercizio del potere di recesso del datore di lavoro, la donna si è vista rigettare il ricorso, in quanto in esso era stata dedotta la nullità del licenziamento e non l'efficacia legata alla sospensione del preavviso.



La cultura della Sicurezza del lavoro. L'esperienza di una scuola.

Nella convinzione che la Sicurezza debba essere uno dei punti fondamentali su cui incentrare le attività lavorative in quanto valore sociale ed etico verso sé stessi ed il prossimo, da ormai una decina di anni è entrato in vigore il D.lgs. 81/2008, che stabilisce alcuni criteri e compiti atti ad assicurare la sicurezza dei lavoratori, e non solo. Il datore di lavoro, in particolare, deve provvedere alla redazione di un **documento di valutazione dei rischi** connessi all'attività lavorativa e ad attivare gli opportuni interventi al fine di promuovere le iniziative d'informazione, formazione dei lavoratori e provvedere alla programmazione e organizzazione degli adempimenti previsti in caso di emergenza.

Il decreto, inoltre, prevede la possibilità di avvalersi dell'opera di esperti al fine di integrare l'azione di prevenzione e protezione svolta dai dipendenti individuati dal datore di lavoro.

Dal 2015 **Agidae Opera** mette a disposizione dei propri Istituti Clienti un servizio di prevenzione e protezione esterno (SPP), con relativo responsabile (RSPP), ed un servizio di consulenza formato da personale esperto e qualificato, in modo da essere coadiuvati negli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 e s.m.i.

Presentiamo di seguito la testimonianza proveniente da un Istituto che Agidae Opera coadiuva in materia di sicurezza.



E ormai risaputo: siamo nella cultura della frammentazione!¹ E anche le attività quotidiane rischiano di svolgersi come momenti giustapposti che non traducono l'unitarietà della vita. Le scelte operate dalla scuola San Francesco sono un tentativo di procedere nella direzione opposta: si parte dalla visione organica della vita perché questa informi tutti gli aspetti dell'esistenza. In tale quadro di riferimento si inserisce l'attenzione rivolta

negli ultimi due anni all'ambito della sicurezza sia negli adeguamenti dell'immobile sia nel campo della formazione.

L'input ricevuto da qualche anno dal lavoro inerente al Rapporto di Autovalutazione della scuola (RAV) proposto dal MIUR ha suscitato riflessioni più ampie sui possibili miglioramenti da apportare a tutta la nostra attività, i quali non possono essere confinati solo agli aspetti didattici ed educativi, ma comportano necessariamente una crescita nella "competenza della sicurezza". Le indicazioni che arrivano dal Consiglio dell'Unione Europea stanno

¹ Testimonianza di Sr. Alessandra Villano, Coordinatrice Didattica dell'Istituto San Francesco delle Francescane Alcantarine di Roma.

progressivamente consolidando i processi di apprendimento proprio intorno al concetto di “competenza” intesa come combinazione di conoscenze, abilità e atteggiamenti e questi stessi elementi sono diventati i fondamenti su cui avviare degli apprendimenti anche nell’ambito della sicurezza. Il fine è ampliare e approfondire l’acquisizione di contenuti riguardanti tale tematica (conoscenze), passare dalla teoria all’azione sviluppando le capacità di ciascuno attraverso applicazioni pratiche (abilità), pervenire a un cambiamento stabile dei comportamenti che favoriscano la sicurezza come bene dell’intera comunità (atteggiamenti). **Risulta evidente che – così intesa – la formazione alla Sicurezza non è più un riduttivo ottemperare alle norme sancite in materia, bensì la declinazione sociale della competenza di cittadinanza** che compendia attualmente tutto il processo dell’apprendimento nella finalità rappresentata da “l’indispensabile capacità di impegnarsi efficacemente con gli altri per conseguire un interesse comune o pubblico” (cfr. Nuova Raccomandazione del Consiglio dell’Unione Europea sulle competenze chiave per l’apprendimento permanente).

Il risvolto concreto di tutte queste riflessioni è stato affidarci ad Agidae Opera, per l’opzione dell’“Ingegnere per la sicurezza”, e ad Agidae Labor, per la programmazione dei corsi di formazione, perché le scelte intraprese si connotassero come

motivate, responsabili e qualificate, secondo la sfera di valori da noi abbracciata. Il frutto di questo orientamento operativo? Ascoltiamolo dalla testimonianza di alcuni insegnanti.

A.N.: “I corsi Agidae hanno dato di certo una connotazione positiva alla nostra esperienza professionale, sia dal punto di vista formativo che pratico, fornendo ulteriori strumenti per svolgere al meglio ciascuno la propria mansione e conferendo nel contempo anche maggiore professionalità al compito svolto. Ponendo infatti la dovuta attenzione alla sicurezza, ci è stata data la possibilità di migliorare la gestione e il controllo del gruppo classe al verificarsi di eventuali momenti critici, mettendo a nostra disposizione protocolli e schemi da seguire, nell’ottica della salvaguardia personale e del gruppo classe.”

C.H.: “Il servizio che l’Agidae ha offerto alla nostra scuola è stato sicuramente positivo sia dal punto di vista formativo che pratico. I corsi di formazione ci hanno permesso di capire come gestire al meglio alcune situazioni. L’attenzione posta alla sicurezza ha portato ad un miglioramento oggettivo di alcune zone della scuola e una migliore gestione e controllo da parte nostra di eventuali momenti di allarme con precisi protocolli e schemi da seguire.”

E.F.: “Il corso ha permesso di conoscere aspetti non sempre chiari in quest’ambito e ancor di più se applicati al mondo della scuola. Pertanto questi corsi di formazione, prove di evacuazione, informative ecc. sono serviti ad aiutare noi insegnanti (e non solo!) su come muoverci in casi

di emergenza. Infine il connubio tra teoria e pratica è risultato vincente, poiché ha reso ancora più visibile ed esplicito il modo di migliorare e adeguare anche il contesto scolastico in rapporto alle indicazioni previste dalla legge."

F.D.A.: *"Nell'ultimo periodo ci sono stati diversi miglioramenti. Inoltre abbiamo avuto informazioni più chiare e dettagliate, si sono effettuate prove di evacuazione più reali e seguite nei particolari e c'è maggior cura nella documentazione. Le persone specializzate che incontriamo sono molto professionali e disponibili a ulteriori chiarimenti."*

R.P.: *"2 corsi proposti sono stati interessanti e formativi, in quanto hanno consolidato la mia conoscenza su alcuni argomenti. Nello stabile della scuola sono state apportate varie migliorie, e le prove di evacuazione hanno permesso anche ai bambini di assumere consapevolezza di eventuali situazioni di pericolo e dei comportamenti adeguati a gestire al meglio un'emergenza."*

N.V.: *"L'esperienza dell'implementazione del servizio di sicurezza/prevenzione/protezione che abbiamo vissuto quest'anno nel nostro Istituto è certamente positiva. Oltre alla professionalità con cui il tutto viene presentato e alla maggiore attenzione e precisione nelle procedure, alle quali*

siamo richiamati in particolar modo durante le simulazioni, mi pare ne derivi un atteggiamento diverso anche da parte dei bambini, che sono resi più consapevoli e responsabili e probabilmente in parte rassicurati, rispetto alla possibilità di trovarsi a dover gestire una situazione di emergenza"

Eravamo partiti dalla constatazione della frammentarietà che caratterizza la cultura attuale, concludiamo con la possibilità bella di vedere i nessi profondi che tutti gli aspetti dell'umana esistenza racchiudono intrinsecamente, anche quelli apparentemente più "tecnici" come l'ambito della sicurezza.

La sicurezza, che si presenta come uno dei bisogni fondamentali dell'uomo e che implica garanzia di protezione e tranquillità del singolo individuo, si è rivelata, attraverso i corsi di formazione di Agidae Labor, l'opportunità per contribuire all'educazione e all'esercizio di una cittadinanza attiva, che rende partecipi di una coesione sociale al cui interno prevale il bene di tutti e dove parole come legalità, trasparenza, assunzione di responsabilità e cura dell'altro trovano finalmente corrispondenza nell'esperienza reale.

La legge – come scrive san Paolo – è un pedagogo!





Collaborazione coordinata: non si applicano le regole del lavoro subordinato.

(Trib. di Roma 6 maggio 2019 n. 23581)

Con una recente sentenza il Tribunale di Roma (sentenza n. 23581/2019 del 6 maggio 2019, est. Daniela Bracci) ha affrontato il tema delle **collaborazioni coordinate e continuative cd. eteroorganizzate (co.co.org.)**, ossia collaborazioni autonome “*le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*” (art. 2, comma 1, D.lgs. 81/2015). Con tale pronuncia il Tribunale, nel solco già tracciato dalla Corte d’Appello di Torino nel caso dei riders di Foodora (App. Torino, sentenza 26/2019 del 4 febbraio 2019), conferma l’esistenza di un “**tertium genus**” di collaborazione, che si colloca in posizione intermedia tra il lavoro subordinato caratterizzato dall’eterodirezione e la collaborazione coordinata ex art. 409 c.p.c. in cui il collaboratore organizza autonomamente la propria prestazione.



Ciò comporta secondo il Tribunale che “*il lavoratore etero-organizzato resta tecnicamente autonomo ma per ogni altro aspetto, e in particolare per quel che riguarda sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto è regolato nello stesso modo del lavoro subordinato, a meno che non sia applicato al rapporto, come nel caso di specie (collaboratori di call center), un accordo collettivo che regoli il trattamento economico e normativo dei collaboratori autonomi*”.

Si legge nella sentenza in commento che esistono dei criteri che evitano di applicare tutte le tutele che caratterizzano il lavoro subordinato. Ciò avviene quando la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative è affidata ad un Accordo collettivo nazionale di lavoro, ai sensi dell’art. 2, co.2 del D.Lgs. n.81/2015, sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

E’ il caso, ad esempio, dell’Accordo sulle Co.co.co. nelle Istituzioni AGIDAE SCUOLA firmato il 13.04.2016 (cfr. *Allegato n.3 CCNL AGIDAE SCUOLA 2016/2018*) che prevede apposita disciplina normativa ed economica in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore scolastico, formativo ed educativo.

In conclusione, la sopra citata sentenza evidenzia l'ampio potere affidato alle parti sociali, al fine di definire le tutele dei collaboratori anche nei casi in cui il confine tra lavoro subordinato e autonomo sia molto labile proprio per la mancanza di una disciplina legislativa di dettaglio. Il consolidarsi di tale orientamento giurisprudenziale, che ammette l'esistenza delle **co.co.org.** come tipologia contrattuale a sé stante, potrebbe aprire nuovi margini di utilizzo delle collaborazioni nel panorama legislativo generale e nello specifico contesto in cui operano le Istituzioni scolastiche AGIDAE.

Riportiamo una sintesi della sentenza n.23581/2019.

I FATTI

I lavoratori impiegati presso un'impresa che eroga servizi di *call center outbound*, ove svolgevano campagne telefoniche per la gestione di disservizi riscontrati dagli utenti, al termine dei loro rapporti, impugnano in via stragiudiziale i contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati con l'azienda.

La società, in via preventiva, presenta ricorso al Tribunale di Roma per ottenere l'accertamento della legittimità dei relativi contratti.

RAGIONI DELLA DECISIONE

Il Tribunale di Roma afferma, preliminarmente, che i rapporti in questione non sono riconducibili nell'alveo della subordinazione, dal momento che i collaboratori potevano decidere di svolgere o non svolgere la prestazione ed avevano l'obbligo di farlo solo quando sceglievano una specifica fascia oraria.

Ciò premesso, il Giudice ritiene che i predetti rapporti lavorativi possano essere ricondotti all'ipotesi delle collaborazioni etero-organizzate (c.d. co.co.org.), disciplinate dal D.Lgs. 81/2015, nelle quali il collaboratore è soggetto al potere organizzativo, inteso come integrazione funzionale del medesimo nell'organizzazione del Committente.

Per tale fattispecie, osserva la sentenza, vale la regola introdotta dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, secondo cui, nei rapporti di collaborazione etero-organizzati, il Committente ha l'obbligo di applicare le norme tipiche del lavoro subordinato con riferimento ad alcuni aspetti specifici, quali la sicurezza sul lavoro, la retribuzione diretta e differita, l'inquadramento, l'orario, le ferie e la previdenza.

Tuttavia, il Giudice rileva che, nel caso di specie, il suddetto obbligo di applicare le tutele del lavoro subordinato non sussiste in concreto, posto che l'azienda applicava un accordo collettivo - stipulato dai soggetti comparativamente più rappresentativi - che già regolava in maniera specifica il trattamento economico e normativo dei collaboratori parasubordinati, mediante la definizione di un complesso adeguato di regole e tutele.

Su tali presupposti, il Tribunale di Roma accoglie il ricorso proposto dalla società, dichiarando legittimi i contratti di collaborazione coordinata e continuativa sottoscritti con i lavoratori.



INL: Rispetto dei CCNL e benefici normativi/contributivi

L'Ispettorato nazionale del lavoro con **circolare n. 7 del 06 maggio 2019** fornisce chiarimenti in merito alla applicazione, in sede di vigilanza, della disposizione di cui all'art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006 **che si riferisce ai benefici normativi e contributivi in materia di legislazione del lavoro e sociale.**

Premesso che la disposizione chiede il "rispetto" degli "accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", l'Ispettorato ritiene che anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro possa legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi indicati dall'art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006; ciò, pertanto, a prescindere di quale sia il contratto collettivo "applicato" o, addirittura, a prescindere da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa la "applicazione" di uno specifico contratto collettivo.

Resta fermo che lo scostamento dal contenuto degli accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale determinerà la perdita di eventuali benefici normativi e contributivi fruiti.

(cfr. Fonte Ispettorato Nazionale del lavoro)

Pubblichiamo di seguito il testo integrale della circolare.

Circolare n.7 del 06/05/2019

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva.



A seguito di alcune richieste di chiarimento e facendo seguito a quanto già illustrato con circ. n. 3/2018

di questo Ispettorato, si ritiene opportuno

fornire alcune precisazioni in ordine alla corretta applicazione, in sede di vigilanza, della disposizione di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006.

Tale disposizione stabilisce che "a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono

subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

In particolare si segnala, fra le condizioni che subordinano il godimento dei benefici, quella del “rispetto degli accordi e contratti collettivi (...)”.

A tale riguardo e al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, il personale ispettivo dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle “organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

In altri termini, atteso che la disposizione in parola chiede il “rispetto” degli “accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”, si ritiene che anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, possa legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi indicati dall’art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006; ciò, pertanto, a prescindere di quale sia il contratto collettivo “applicato” o, addirittura, a prescindere da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa la “applicazione” di uno specifico contratto collettivo.

Si ricorda che la valutazione di equivalenza di cui sopra non potrà tenere conto di quei trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale (come ad es. avviene per il c.d. welfare aziendale).

Resta fermo che lo scostamento dal contenuto degli accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale determinerà la perdita di eventuali benefici normativi e contributivi fruiti.

IL DIRETTORE DELL'ISPettorato
(Leonardo Alestra)

8

Convenzioni



Gruppo di acquisto AGIDAE.
Servizio energia e gas



Due nuovi ACCORDI
per la fornitura di ENERGIA ELETTRICA E
GAS NATURALE

siamo alla ricerca costante di nuovi interlocutori e nuove opportunità per consentire agli Istituti un contenimento dei costi gestionali più efficace e significativo.



Consulenza e assistenza gratuita di Agidae Opera con l'analisi comparativa dei costi e dei benefici, lasciando sempre ai Gestori la libertà di scegliere in un'ottica di assoluta trasparenza e tutela degli istituti.

Nelle due tabelle sono riportate alcune comparazioni:

ENERGIA ELETTRICA



Istituti AGIDAE	Importo fattura comparata	Tariffe per associati in convenzione EE	Risparmio
A	€ 824,93	€ 765,23	-7,24%
B	€ 1.284,23	€ 1.140,88	-11,16%
C	€ 8.713,07	€ 8.167,82	-6,26%
D	€ 1.140,48	€ 1.039,62	-8,84%
E	€ 1.071,39	€ 1.004,18	-6,27%
Totale	€ 13.034,10	€ 12.117,73	-7,03%



GAS NATURALE

Istituti AGIDAE	Importo fattura comparata	Tariffe per associati in convenzione GAS	Risparmio
A	€ 550,78	€ 439,22	-20,25%
B	€ 738,66	€ 573,62	-22,34%
C	€ 331,75	€ 273,17	-17,66%
D	€ 1.199,83	€ 999,56	-16,69%
E	€ 257,14	€ 252,70	-1,73%
Totale	€ 3.078,16	€ 2.538,27	-17,54%

COME RICHIEDERE IL PROSPETTO CON IL CONFRONTO ENERGETICO

*Per una **COMPARAZIONE GRATUITA e senza impegno**,*

- inviare l'ultima fattura completa di energia elettrica e/o gas al seguente indirizzo di posta elettronica:

gdaenergiaegas@agidaeopera.it

- Esamine le fatture, AgidaeOpera trasmette i risultati comparativi all'ente/istituto, che potrà decidere se aderire o meno al **Gruppo di Acquisto**

Anche in questo settore **l'UNIONE FA LA FORZA e CREA RISPARMIO!**

Risparmia **ANCHE TU** con 

06/85457503

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	328/8767045	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	328/8767045	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	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
	ALTRE SEDI		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	Milano		02/2722141	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 – 14.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
Martedì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 13.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
		13.30 – 17.00			
Mercoledì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
	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.	RIFERIMENTI	TIPO CONSULENZA
	AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaeeopera.it	Gestione personale e busta paga
	AGIDAE OPERA		06/85457503	sicurezza@agidaeeopera.it	Salute e sicurezza sul lavoro
	AGIDAE OPERA		06/85457503	gdaenergiaegas@agidaeeopera.it	Consulenza energia (luce e gas)