

AGIDAE

RIVISTA BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI NON PROFIT

ANNO XIII
LUGLIO / AGOSTO
2022

4



FONDAZIONE AGIDAE LABOR:
lo sviluppo delle professionalità
negli Istituti religiosi



Fondazione Agidae Labor
Via V. Bellini 10
00198 Roma
agidaelabor@agidaelabor.it
www.agidaelabor.it
Tel.: 06/85.457.201
Fax: 06/85.457.211



AGIQUALITAS

(Certificazione ISO 9001)

il nuovo valore aggiunto
delle Certificazioni di Qualità

Agiqualitas srl
Via V. Bellini 10
00198 Roma
segreteria@agiqualitas.it
www.agiqualitas.it
Tel.: 06/85.457.301
Fax: 06/85.457.311



ACCREDIA
L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

SGQ N. 085° A
Membro Degli Accordi di Mutuo
Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual
Recognition Agreements

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
Nicola Mercurio

*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.net*

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL' AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra
Presidente

Fr. Antonio Masi
Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla
Vice Presidente

Sr. Patrizia Reppucci
Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai
Tesoriere

anno XIII - N. 4
Luglio | Agosto 2022

00198 Roma - Via V. Bellini 10
Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111
agidae@agidae.it - www.agidae.it

Presentazione



- 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 2022

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

IBAN: IT67C 03015 03200 00000 3396051, intestato ad AGIDAE.

Indicare nella causale il codice associato.

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.

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra
- 6** COMUNICATO
Decreto Trasparenza: Comunicato Agidæ del 26/08/2022

OSSERVATORIO



- 7** D.Lgs. 27 giugno 2022, n.104 c.d. "Decreto Trasparenza"
- 19** "Decreto Trasparenza" Chiarimenti del Ministero del Lavoro
(Min. Lav. circ.n.19/2022)

ATTI CONVEGNI



- 28** PNRR e transizione 4.0: Beni strumentali, sviluppo, innovazioni, ricerca, formazione e trasformazione digitale. Misure e beneficiari.
di On. Aldo Patriciello
- 36** Welfare e remunerazione del lavoro nella recente contrattazione collettiva
di Armando Montemarano
- 43** L'A.S.I. nella nuova contrattazione Agidæ
di Valentina Sorangelo
- 52** La scuola del futuro per una crescita consapevole degli alunni: progetti educativi su ambiente, sostenibilità, patrimonio culturale, cittadinanza globale. Quali percorsi educativi?
di Ermanno Puricelli
- 59** Tecnologia e Innovazione. I nuovi strumenti per la formazione e il lavoro: La proposta dell'Università Telematica Pegaso.
di Andrea Buonomo
- 62** La Comunicazione come strumento di condivisione efficace di un progetto ideale ad intra e ad extra
di Nicola Mercurio
- 72** L'assegno Unico e l'impatto sulla busta paga del lavoratore: dal sostituto d'imposta all'INPS. Il regime a sistema
di Margherita Dominici
- 80** Consulenza AGIDAE

P. Francesco Ciccimarra



L'estate 2022 è destinata ad essere ricordata come un periodo tra i più turbolenti della vita politica ed istituzionale italiana, all'interno di un contesto mondiale segnato da gravissime crisi dovute alla guerra russo-ucraina, all'esplosione dei prezzi sul mercato dell'energia, alla ripresa dei flussi migratori dopo la stagione covid; una somma di condizioni che hanno determinato molta apprensione nella vita delle famiglie ma anche nella gestione delle attività degli Enti.

*Il Parlamento aveva appena convertito in legge (n. 79 del 29/06/2022), con modifiche, il DL n. 36 del 30/04/2022, il cosiddetto Decreto-PNRR2, che nel Cap. VIII dedicato al settore Istruzione, (artt.44 ss.) introduce l'ennesima **mini-Riforma della Scuola** in tema di formazione iniziale, valorizzazione, reclutamento e abilitazione del personale docente, un problema da anni discusso e sistematicamente rinviato. Il provvedimento che sarà oggetto di specifici approfondimenti sembra indirizzarsi finalmente verso modelli di semplificazione e chiarificazione, anche se, per l'ennesima volta, la valorizzazione del servizio svolto nelle scuole paritarie viene disconosciuto ai fini della partecipazione ai concorsi abilitanti. Come dire "nihil sub sole novi"; i Governi passano, i problemi restano.*

E mentre ci si proiettava già verso le sospirate vacanze estive, il sistema politico si è letteralmente sgretolato. La maggioranza di Governo ha iniziato a franare fin dal 22 giugno quando si è determinata una irrecuperabile frattura all'interno del Movimento 5 Stelle che sosteneva il Governo, si è proseguito fino al 14 luglio allorché lo stesso M5Stelle ha negato la fiducia al Governo Draghi, e il tutto si è concluso il 21 luglio quando, pur con un'ampia maggioranza parlamentare, il Capo del Governo non se l'è sentita di proseguire senza l'appoggio dell'intera maggioranza precedente.

*Al Capo dello Stato non è rimasta altra scelta che **lo scioglimento anticipato delle Camere** e l'indizione dei Comizi elettorali con le Elezioni previste a strettissimo giro: **il 25 settembre 2022**, posto che la drammatica situazione mondiale non avrebbe consentito ulteriore differimento di tempi.*

Sarà la Storia a giudicare questi frenetici eventi che hanno scompaginato il panorama politico italiano facendo emergere chiaramente da un lato gli interessi di parte e di partito, la mancanza di un amalgama politico ispirato a valori e ideali di servizio alla collettività, soprattutto a quella parte più bisognosa e sofferente, e dall'altro, in concomitanza con la prevista riduzione del numero, ben 400, dei componenti del futuro Parlamento, la spasmodica ossessiva ricerca di riposizionamenti politici in grado di assicurare comunque il classico "seggio", anche in spregio a utopiche quanto inesistenti fedeltà politiche. Mai come in queste circostanze, forse, occorrerebbe non dimenticare, senza ingenuità alcuna, che la politica, purtroppo, prima di ogni altra cosa, è potere (!) con il quale si deve comunque dialogare e collaborare se si intende svolgere una qualunque attività per il bene del prossimo.

*L'ironia della sorte vuole che nel marasma estivo, oltre che elettorale, il Governo in carica riesce ad approvare a fine luglio il **Decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104** meglio definito "**Decreto Trasparenza**", **entrato in vigore il 13 agosto 2022 (sic!)** che, in ottemperanza ad una **Direttiva Europea, (2019/1152) del 20 giugno 2019**, stabilisce con effetto immediato **nuove regole in capo ai datori di lavoro per le assunzioni del personale dipendente**, imponendo, in caso di inadempimenti, sanzioni fino a 1.500,00 euro pro capite. Non ci sono parole per commentare questo autentico **scempio di buon senso**, al solo pensare che nel mese di agosto milioni di persone sono in ferie, le software house sono chiuse, le modifiche dei sistemi informatici necessitano di tempi tecnici significativi, ecc., oltre ad una interpretazione normativa tutta da verificare nei suoi stessi contenuti. L'Agidae ha provveduto a modificare tempestivamente i propri Moduli contrattuali, ponendoli a disposizione dei propri Associati, e inserendo nei testi gli elementi essenziali richiesti dalla nuova disciplina, pur rendendosi conto che, spesso, le singole posizioni lavorative necessitano di "modulistica personalizzata". Con tutto ciò che di drammatico accade nel mondo nessuno, proprio nessuno, sentiva il bisogno di questa nuova **aggressione burocratica**.*

COMUNICATO 26 AGOSTO 2022

I CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO E I CONTRATTI INDIVIDUALI DEI LAVORATORI

**La normativa europea ha modificato tutto
A PARTIRE DA OGGI 13 AGOSTO 2022
Pesanti le sanzioni per i Gestori**

DECRETO LEGISLATIVO 27 giugno 2022, n. 104 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa **a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea**. (22G00113) (GU Serie Generale n.176 del 29-07-2022)

Come previsto dalla Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, il Governo italiano ha recepito con perfetto tempismo le relative discipline approvando, in data 22 giugno 2022, il testo del d.lgs, promulgato dal Presidente della Repubblica il successivo 27 giugno. Il 29 luglio il D.lgs è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 176 e, come prevede la Costituzione, è entrato in vigore oggi, 13 agosto.

*Risulta incomprensibile quanto inaccettabile il fatto di trovarsi, alla vigilia di Ferragosto, quando quasi tutto l'universo lavorativo è in periodo di ferie, dinanzi ad una vera e propria **rivoluzione normativa**, che rischia di travolgere i ritmi lavorativi degli uffici amministrativi e consulenziali non solo in materia di nuove assunzioni di lavoratori, ma anche in tema di gestione dei lavoratori in servizio. Infatti, il DECRETO SULLA TRASPARENZA nei rapporti di lavoro, che riguarda **non solo il lavoro subordinato a TD e TI, bensì anche il lavoro domestico, il co.co.co., il lavoro occasionale, il lavoro intermittente**, ecc., comporta un **cambiamento radicale e obbligatorio di tutta la documentazione fino ad oggi adottata in sede di assunzione, (OLTRE 20 le informazioni da dare per iscritto!)** con l'aggravante di una previsione sanzionatoria a dir poco “persecutoria” nei confronti dei datori di lavoro, considerato il periodo in cui tutto questo avviene: **sanzioni che possono arrivare fino a 1.500,00 euro per ciascun lavoratore** privo della documentazione conforme a quanto stabilito dalla nuova disciplina.*

Onde evitare questi possibili conflitti tra l'incompletezza documentale e la rigidità sanzionatoria, l'Agidae organizza

QUATTRO INCONTRI CON GLI ASSOCIATI:

- **02 settembre 2022: MILANO**, c/o l' Istituto Maria Consolatrice, Via Melchiorre Gioia, 51: **ORE 15,00;**
- **03 settembre 2022: ROMA** c/o la Pontificia Università Urbaniana, Via Urbano VIII: **ORE 10,00;**
- **05 settembre 2022: BARI** c/o l'Istituto Margherita, Corso Benedetto Croce, 267: **ORE 15,00.**
- **09 settembre 2022: PALERMO**, c/o Istituto Maria Mazzeo, Via Evang. De Blasi 86 **ORE 15,00**

Questo il Programma:

- ❖ *La Direttiva Europea 2019/1152, del 20 giugno 2019;*
- ❖ *Il Decreto Legislativo n. 104 del 27/06/2022;*
- ❖ ***Contrattazione collettiva e Contratto individuale** dei lavoratori: il cambiamento radicale della prassi*
- ❖ *Il sistema sanzionatorio per la violazione dei nuovi obblighi*

Gli incontri sono destinati a: Gestori; Responsabili degli Uffici amministrativi, Consulenti.

P. Francesco Ciccimarra



D. Lgs. 27 giugno 2022, n.104 c.d. "Decreto Trasparenza"

È stata pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022, il decreto legislativo 27 giugno 2022, n.104 relativo a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

Il decreto modifica alcune regole riguardanti le informazioni sul rapporto di lavoro che devono essere rese ai lavoratori.

Pubblichiamo, di seguito, il documento normativo.



DECRETO LEGISLATIVO 27 giugno 2022 , n. 104.

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Emana il seguente decreto legislativo:

Capo I FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 1. Ambito di applicazione

1. Il presente decreto disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela e trova applicazione, con le sole esclusioni di cui al comma 4, in relazione ai seguenti rapporti e contratti di lavoro:

- a) contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- b) contratto di lavoro somministrato;
- c) contratto di lavoro intermittente;



d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;

f) contratto di prestazione occasionale di cui all'articolo 54 - bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

2. Il presente decreto si applica altresì ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo

2001, n. 165, e a quelli degli enti pubblici economici.

3. Le previsioni di cui al presente decreto si applicano inoltre:

a) ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;

b) ai lavoratori domestici, fatta eccezione per le previsioni di cui agli articoli 10 e 11.

4. Sono esclusi dall'applicazione del presente decreto:

a) i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;

b) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. È considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa, uno stesso gruppo di imprese. La presente esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro;

c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;

d) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi;

e) i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, limitatamente all'articolo 2 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto;

f) i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativamente alle disposizioni di cui al Capo III del presente decreto.

Art. 2. Definizioni

1. Ai fini del presente decreto si intende per:

a) «programmazione del lavoro»: la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;

b) «ore e giorni di riferimento»: le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto il lavoro su richiesta del datore di lavoro;

c) «organizzazione del lavoro»: la forma di organizzazione dell'orario di lavoro e la sua ripartizione conformemente a una determinata organizzazione stabilita dal datore di lavoro.

Art. 3. Modalità di comunicazione delle informazioni

1. Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico.

Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Capo II

INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 4. Modifiche al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152

1. Al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 1 è sostituito dal seguente:

«Articolo 1 (*Informazioni sul rapporto di lavoro*). — 1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalità di cui al comma 2, le seguenti informazioni:

a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4 -ter e 31, commi 3 -bis e 3 -ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;

c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;

d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

e) la data di inizio del rapporto di lavoro;

f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;

g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;

h) la durata del periodo di prova, se previsto;

i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di

turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;

2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;

s) gli elementi previsti dall'articolo 1 -*bis* qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

2. L'obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;

b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9 -*bis* del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

3. Le informazioni di cui al comma 1 eventualmente non contenute nei documenti di cui al comma 2, lettere *a)* e *b)*, sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni di cui alle lettere *g)*, *i)*, *l)*, *m)*, *q)* e *r)* possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

4. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

5. Agli obblighi informativi di cui al presente articolo è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, dei rapporti di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché dei contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54 -*bis* del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

6. Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche

amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.

7. Ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca non si applicano le disposizioni di cui al comma 1, lettere p) e r).

8. Le informazioni di cui al comma 1 sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione.»;

b) dopo l'articolo 1 è inserito il seguente: «Articolo 1 -bis (*Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*). — 1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, unitamente alle informazioni di cui all' articolo 1, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti ulteriori informazioni:

a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1;

b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;

c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;

d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;

e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;

f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

3. Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma 2. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro trenta giorni.

4. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al comma 1, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio.

Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, il datore di lavoro o il committente effettuano un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui all'articolo 36 del Regolamento medesimo.

5. I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2 che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro.

6. Le informazioni e i dati di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

7. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo gravano anche sul committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

8. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano alle informazioni di cui all'articolo 98 del decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30.»;

c) l'articolo 2 è sostituito dal seguente: «Articolo 2 (*Prestazioni di lavoro all'estero*). — 1. Il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le seguenti ulteriori informazioni:

- a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
- b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
- e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

2. Al lavoratore che è inviato in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, il datore di lavoro comunica per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a) , b) , c) e d) .

3. Il presente articolo non si applica al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, né ai lavoratori marittimi ed ai lavoratori della pesca.»;

d) l'articolo 3 è sostituito dal seguente:

«Articolo 3 (*Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione*). — 1. Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1 -bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.»;

e) l'articolo 4 è sostituito dal seguente:

«Articolo 4 (*Sanzioni*). — 1. Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1 -bis , 2, e 3, e 5, comma 2,

all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

2. Per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, le violazioni di cui agli articoli 1, 1 *-bis*, 2, 3 e 5, sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale, nonché della misurazione della performance ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150».

Art. 5. Ulteriori modifiche a disposizioni legislative

1. All'articolo 54 *-bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 17, il secondo periodo è sostituito dal seguente: «Copia della dichiarazione, contenente le informazioni di cui alle lettere da a) ad e) è trasmessa, in formato elettronico, oppure è consegnata in forma cartacea prima dell'inizio della prestazione.»;

b) al comma 20: al secondo periodo, le parole «In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17» sono sostituite dalle seguenti: «In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al primo periodo del comma 17»; dopo il terzo periodo è aggiunto, in fine, il seguente: «In caso di violazione dell'obbligo informativo di cui al secondo periodo del comma 17, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.».

2. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 15, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, deve contenere i seguenti elementi:

a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;

b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;

f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.»;

b) all'articolo 33, il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Le informazioni di cui al comma 1, la data di inizio e la durata prevedibile della missione, nonché le informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono comunicate per iscritto al lavoratore dall'agenzia di somministrazione secondo

le modalità e i termini di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 152 del 1997, ovvero prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore.»;

c) all'articolo 47 *-ter*, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. I contratti individuali di lavoro di cui all'articolo 47 *-bis* sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro le informazioni di cui agli articoli 1 e 1 *-bis* del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in quanto compatibili, nonché le informazioni inerenti alla tutela della sicurezza ai sensi del comma 3 dell'articolo 47 *-septies* »;

3. Al decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, all'articolo 9 *-bis*, comma 2, al quinto periodo, le parole «Le Agenzie di lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale» sono sostituite dalle seguenti:

«Le Agenzie di somministrazione autorizzate ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.».

4. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, all'articolo 19, il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato. In caso di violazione degli obblighi di cui all'articolo 1 *-bis*, commi 2, 3, secondo periodo, 5 del medesimo decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, si applica, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e successive modificazioni. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 6, secondo periodo, del medesimo articolo 1 *-bis* si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro.».

5. Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, all'articolo 4 *-bis*, il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a fornire al lavoratore le informazioni sul rapporto di lavoro, secondo le modalità e i tempi di cui agli articoli 1 e 1 *-bis* del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152. Tale obbligo non sussiste per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.».

Art. 6. Disposizioni per il personale in regime di diritto pubblico

1. Le disposizioni del presente capo si applicano al personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, compatibilmente con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

Capo III**PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO****Art. 7. Durata massima del periodo di prova**

1. Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.
2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.
3. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.
4. Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

Art. 8. Cumulo di impieghi

1. Fatto salvo l'obbligo previsto dall'articolo 2105 del codice civile, il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.
2. Il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro qualora sussista una delle seguenti condizioni:
 - a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
 - b) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
 - c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 del codice civile.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.
4. Resta ferma la disciplina di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

Art. 9. Prevedibilità minima del lavoro

1. Qualora con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni:
 - a) il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera p) , numero 2), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto;
 - b) il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con il ragionevole periodo di preavviso di cui all'articolo 1, comma 1, lettera p) , numero 3) del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

2. Il lavoratore, in carenza di una o entrambe le condizioni di cui al comma 1, ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

3. Il datore di lavoro che abbia stabilito, conformemente ai criteri individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero delle ore minime retribuite garantite deve informare il lavoratore:

a) del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

b) delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

4. Qualora, nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, senza un ragionevole periodo di preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa, la cui misura non può essere in ogni caso inferiore al 50 per cento del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.

5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Art. 10. Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili

1. Ferme restando le disposizioni più favorevoli già previste dalla legislazione vigente, il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, può chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

2. Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente.

3. La facoltà di cui al comma 1 può essere esercitata a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro o al committente.

4. Entro un mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata.

In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

5. Le previsioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca ed ai lavoratori domestici.

Art. 11. Formazione obbligatoria

1. Quando il datore di lavoro è tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.
2. L'obbligo di cui al comma 1 non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.
3. Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Capo IV**MISURE DI TUTELA****Art. 12. Meccanismi di risoluzione rapida e diritto di ricorso**

1. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa e salvo specifiche procedure previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in caso di violazioni dei diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro è cessato, possono promuovere il tentativo di conciliazione previsto dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile, ovvero ricorrere al collegio di conciliazione ed arbitrato di cui agli articoli 412 e 412 -*quater* del codice di procedura civile. È possibile, inoltre, rivolgersi alle camere arbitrali previste dall'articolo 31, comma 12, della legge 4 novembre 2010, n. 183.

Art. 13. Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

1. L'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto e di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, i lavoratori possono rivolgersi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro che applica la sanzione.
3. La denuncia può essere presentata dall'interessato o dall'organizzazione sindacale delegata dal medesimo.

Art. 14. Protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova

1. Sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto.
2. Fatta salva la disciplina di cui all'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, i lavoratori estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento

adottate nei loro confronti dal datore di lavoro o dal committente possono fare espressa richiesta al medesimo dei motivi delle misure adottate. Il datore di lavoro o il committente fornisce, per iscritto, tali motivi entro sette giorni dall'istanza.

3. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione del comma 1, incombe sul datore di lavoro o sul committente l'onere di provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili a quelli di cui al comma 1.

Art. 15. Regime di tutela per il personale di cui all'art. 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165

1. Per i rapporti di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, trovano applicazione, relativamente alle misure di tutela di cui al presente Capo, le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

Art. 16. Disposizioni transitorie

1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022.

2. Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui agli articoli 1, 1 - bis, 2 e 3 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152, come modificati dall'articolo 4 del presente decreto. In caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

3. L'assenza della richiesta di cui al comma 2, non preclude al lavoratore i diritti minimi di cui agli articoli del Capo III del presente decreto.

Art. 17. Clausola di invarianza finanziaria

1. Dalle disposizioni del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le Amministrazioni competenti provvedono ai compiti derivanti dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 giugno 2022



“Decreto Trasparenza” Chiarimenti del Ministero del Lavoro (Min. Lav. circ.n.19/2022)

Dopo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (cfr. circolare n.4/2022) anche il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 19/2022, fornisce indicazioni su taluni specifici profili degli obblighi informativi introdotti dal D.Lgs. n. 104/ 2022, (c.d. decreto Trasparenza).

*Il Ministero sembra discostarsi dall'indirizzo dell'INL sul tema del possibile richiamo ai contratti collettivi nazionali come mezzo di adempimento dei nuovi obblighi informativi, affermando che l'obbligo informativo non si può assolvere con l'astratto richiamo delle norme di legge o di contratto collettivo che regolano gli istituti oggetto dell'informativa, **ma deve essere adempiuto attraverso la comunicazione di come tali istituti si atteggiavano in concreto.** Un'indicazione, questa, molto più restrittiva di quella contenuta nella circolare dell'Ispettorato, dove veniva fatta una distinzione tra i contenuti essenziali del rapporto, che dovevano essere oggetto della comunicazione al lavoratore e la disciplina di dettaglio, che poteva essere fornita mediante rinvio al contratto collettivo, accompagnato dalla consegna dello stesso.*

Pubblichiamo, di seguito, il documento amministrativo.



Oggetto: Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante “Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia”. Nuove norme in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO), assegno ordinario (ASO), cassa integrazione in deroga (CIGD), nonché cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA).

Oggetto: Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

Il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 (pubblicato in G.U. del 29 luglio 2022) di attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, ha aggiornato il quadro normativo già previsto dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (che aveva recepito a sua volta la precedente direttiva n. 91/533) in materia di obblighi di informazione, introducendo alcune novità che riguardano vari profili del rapporto di lavoro.

In proposito, con l'obiettivo di favorire l'uniforme applicazione della nuova disciplina e acquisito il parere dell'Ufficio legislativo di questo Ministero, espresso con nota del 20 settembre 2022, si forniscono prime indicazioni interpretative, anche in considerazione delle richieste di chiarimento finora pervenute.

Tali indicazioni fanno seguito a quelle già contenute nella circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 4 del 10 agosto 2022, cui la presente si raccorda con l'obiettivo di approfondire ulteriori aspetti, nella consapevolezza che - a fronte di un testo normativo particolarmente ricco di elementi innovativi - verranno esaminate in questa sede le questioni più rilevanti che sono state rappresentate a questa Amministrazione e le innovazioni che meritano un primo approccio interpretativo.

Premessa

Il decreto legislativo n. 104/2022 ha recepito nell'ordinamento interno la direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

In via preliminare, è utile osservare che la suddetta direttiva nelle sue premesse richiama il percorso che ha portato alla luce il nuovo quadro normativo a livello europeo e offre alcune utili indicazioni sul significato e sulle ragioni delle innovazioni introdotte, sia con riferimento ai principi ispiratori sia con riferimento alle indicazioni di dettaglio della nuova disciplina.

E infatti, l'intervento normativo euro unitario si inserisce in un orientamento, ormai consolidato, volto ad innalzare i livelli di tutela dei lavoratori, come espressamente affermato all'articolo 1, comma 1, della direttiva.

Nel caso specifico, questo innalzamento avviene mediante la previsione di una dettagliata serie di informazioni che devono essere rese al lavoratore al momento dell'instaurazione del rapporto, in maniera tale che quest'ultimo sia informato dei diritti e doveri che ne conseguono in relazione agli aspetti principali del contratto, nonché mediante la previsione di prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro.

Sono quindi evidenti, per il lavoratore, il valore e l'importanza di una corretta informativa che, comunque, deve essere modulata in maniera proporzionata e sostenibile per i datori di lavoro.

Un ausilio nella lettura delle disposizioni europee è offerto anche dai *considerando* della direttiva, che, pur se non giuridicamente vincolanti, si rivelano di interesse sul piano ricostruttivo.

In tal senso si segnalano, in particolare, i seguenti *considerando*: 3 - che richiama il principio n. 7 del pilastro europeo dei diritti sociali; 4 - sui profondi cambiamenti che hanno subito negli ultimi anni i mercati del lavoro, a causa degli sviluppi demografici e della digitalizzazione; 6 - sulla opportunità di garantire a tutti i lavoratori dell'Unione livelli adeguati di trasparenza e prevedibilità delle loro condizioni di lavoro; 1 e 19 - sul tema dei periodi di riposo giornalieri e settimanali e del congedo retribuito; 15 - sulla possibilità di adattare l'elenco degli elementi essenziali del contratto di lavoro in relazione all'evoluzione del mercato; 16 - sul luogo di lavoro; 20 - sul tema della retribuzione; 24 - sul tema delle comunicazioni per via elettronica

per l'adempimento degli obblighi informativi; 32 - sul periodo minimo di preavviso ragionevole; 35 - sui contratti di lavoro a chiamata; 37 - sul tema della formazione.

Con il decreto legislativo n. 104/2022 vengono dunque introdotti nel d.lgs. n. 152/1997 profili ulteriori che riguardano gli obblighi di informazione ma, come già rilevato dalla circolare INL n. 4/2022 e proprio alla luce dei principi enunciati dalla direttiva (UE) 1152/2019, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni di base riferite ai singoli istituti di cui al nuovo articolo 1 del richiamato decreto legislativo n. 152, potendo rinviare per le informazioni di maggior dettaglio al contratto collettivo o ai documenti aziendali che devono essere consegnati o messi a disposizione del lavoratore secondo le prassi aziendali.

La *ratio* della riforma è, quindi, quella di ampliare e rafforzare gli obblighi informativi, ma tale operazione di ampliamento e di rafforzamento deve essere calata nella concretezza del rapporto di lavoro.

Con ciò si vuole segnalare che l'obbligo informativo non è assolto con l'astratto richiamo delle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell'informativa, bensì attraverso la comunicazione di come tali istituti, nel concreto, si atteggiavano, nei limiti consentiti dalla legge, nel rapporto tra le parti, anche attraverso il richiamo della contrattazione collettiva applicabile al contratto di lavoro.

A ben vedere, una chiara indicazione sulla effettività e sulla concretezza dell'obbligo informativo si ricava dall'articolo 3 del d.lgs. n. 152/1997, secondo cui *«Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo»*.

Ciò premesso, si procede all'esame di singoli aspetti del decreto legislativo che sono stati già sottoposti all'attenzione di questa Amministrazione o che, per la portata innovativa, meritano un primo approccio interpretativo.

1. SU ALCUNI SPECIFICI OBBLIGHI INFORMATIVI

Nel quadro dei nuovi adempimenti del datore di lavoro in tema di informazione occorre soffermarsi su alcuni specifici profili.

1.1. Congedi (articolo 1, comma 1, lett. l), d.lgs. n. 152/1997)

La novella prescrive che il datore di lavoro debba informare il lavoratore sulla *«durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi»*.

Le ferie e i congedi retribuiti cui si fa riferimento sono ovviamente quelli previsti dalla legge e dai contratti collettivi, ma è evidente - anche sulla scorta di quanto già chiarito in premessa - che l'attenzione dell'obbligo informativo si concentra sulla concretezza del rapporto e, su questo piano, oltre ai generali ed essenziali richiami alla disciplina legale applicabile, da formularsi con chiarezza e semplicità, occorre fornire al lavoratore le indicazioni della disciplina contenuta nel contratto collettivo soggettivamente applicabile al rapporto.

Fermo l'obbligo dell'indicazione della durata del congedo per ferie, l'attenzione deve essere rivolta alla locuzione *«nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore»*.

Il primo aspetto che emerge evidente dalla formulazione letterale della disposizione è che rilevano esclusivamente i congedi retribuiti, per cui non vi è obbligo di comunicazione di quelli per cui non è prevista la corresponsione della retribuzione.

Il secondo aspetto, di fondamentale importanza, è la perimetrazione del concetto di “congedo”, atteso che nel nostro ordinamento esistono diverse forme di temporanea astensione dalla prestazione lavorativa variamente denominate (congedo, assenza, permesso, aspettativa, ecc.).

Tenuto conto della formulazione letterale della disposizione – che evidentemente ha voluto prevedere l’informativa solo in relazione alle forme di astensione temporanea maggiormente incidenti sul rapporto di lavoro – si ritiene che l’obbligo di informazione per il datore di lavoro riguardi solo quelle astensioni espressamente qualificate dal legislatore come “congedo”. Ciò anche in ossequio ad un principio di ragionevolezza degli oneri informativi posti a carico del datore di lavoro.

In via esemplificativa e non esaustiva si indicano, di seguito, alcune ipotesi di congedi retribuiti previsti dalla legge:

- congedi di maternità e paternità, congedo parentale e congedo straordinario per assistenza a persone disabili, secondo la disciplina di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- congedo per cure per gli invalidi, secondo la disciplina di cui all’articolo 7 del d.lgs. n. 119/2011;
- congedo per le donne vittime di violenza di genere secondo la disciplina di cui all’articolo 24 del d.lgs. n. 80/2015.

Si richiama, comunque, la necessità che il datore di lavoro tenga conto, oltre che della disciplina legale, anche di quella contenuta nel contratto collettivo, in ossequio al principio di concretezza dell’informazione sul rapporto di lavoro già richiamato in precedenza.

1.2. Retribuzione (articolo 1, comma 1, lett. n), d.lgs. n. 152/1997)

La riforma prevede che il datore abbia l’obbligo di indicare *«l’importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l’indicazione del periodo e delle modalità di pagamento»*.

Con tale formula ci si riferisce a tutte quelle componenti della retribuzione di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell’assunzione, secondo la disciplina di legge e di contratto collettivo.

Risulta chiaro, ad esempio, che il datore di lavoro non potrà indicare l’importo degli elementi variabili della retribuzione (ad esempio, il premio di risultato), pur essendo tenuto ad indicare al lavoratore – ciò sulla scorta di quanto previsto da specifiche previsioni di contratto collettivo soggettivamente applicabili al rapporto – in base a quali criteri tali elementi variabili saranno riconosciuti e corrisposti.

Per quanto concerne le eventuali misure di *welfare* aziendale o, ancora, il buono pasto, queste, non rientrando ordinariamente nell’assetto retributivo, non sono oggetto dell’informativa, salvo che non siano previste dalla contrattazione collettiva o dalle prassi aziendali come componenti dell’assetto retributivo.

1.3. Orario di lavoro programmato (articolo 1, comma 1, lett. o), d.lgs. n. 152/1997)

L’articolo 1, comma 1, lett. o) del decreto legislativo n. 104 prevede che il datore di lavoro debba informare il lavoratore su *«la programmazione dell’orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i*

cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile».

Sul punto deve ritenersi, come già evidenziato nella premessa, che le informazioni debbano riguardare, più che la generale disciplina legale, soprattutto i riferimenti al contratto collettivo nazionale e agli eventuali accordi aziendali che regolano il tema dell'orario nel luogo di lavoro.

Nello specifico, le informazioni devono essere incentrate sulla concreta articolazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, sulle condizioni dei cambiamenti di turno, sulle modalità e sui limiti di espletamento del lavoro straordinario e sulla relativa retribuzione.

Nel caso di variazioni dell'orario di lavoro successivamente intervenute, l'informativa si rende necessaria solo in presenza di modifiche che incidono sull'orario di lavoro in via strutturale o per un arco temporale significativo, fermo restando il rispetto della legge e del contratto collettivo soggettivamente applicabile al rapporto di lavoro.

Può essere utile precisare che generalmente rientrano nella definizione del lavoro prevedibile anche le ipotesi di lavoro a turni e di lavoro multi-periodale: in tali casi sarà sufficiente indicare che il lavoratore viene inserito in detta articolazione oraria e rendere note le modalità con cui allo stesso saranno fornite informazioni in materia.

Del pari, rientra nella nozione di lavoro prevedibile anche l'orario di lavoro discontinuo, che si riferisce ad attività che non richiedono un impegno continuativo di lavoro (ad esempio nel caso di portieri, custodi, guardiani, fattorini, ecc.).

1.4. Previdenza e assistenza (articolo 1, comma 1, lett. *r*), d.lgs. n. 152/1997)

Il nuovo testo del d.lgs. n. 152/1997 prescrive per il datore di lavoro l'obbligo di informare il lavoratore su *«gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro»* e *«su qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso»*.

Dando per scontato il significato della prima parte della disposizione, è utile richiamare la seconda parte solo per chiarire che tali informazioni dovranno essere fornite dal datore di lavoro anche alla luce della specificità della contrattazione collettiva applicabile al rapporto, rappresentando al lavoratore, ad esempio, la possibilità di aderire a fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali.

2. SULLE MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI

Come indicato nell'articolo 4, comma 2, del d.lgs. n. 104/2022, è possibile utilizzare diverse modalità per assolvere l'obbligo informativo, pur nel rispetto dei termini previsti dalla medesima disposizione.

E' da ritenersi ammessa la possibilità di comunicazione dell'informazione in modalità informatica, come già chiarito nella citata circolare INL dello scorso agosto, cui si rinvia.

3. SUGLI ULTERIORI OBBLIGHI INFORMATIVI NEL CASO DI UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI

L'articolo 1-*bis* del d.lgs. n. 152/1997, inserito dall'articolo 4, lett. *b*), del d.lgs. n. 104/2022, prevede ulteriori obblighi informativi nel caso che il datore di lavoro utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

In particolare, il comma 1 prevede che *«Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto ad informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300».*

Dalla lettura della disposizione possono individuarsi due distinte ipotesi che il decreto ha voluto regolare per gli aspetti informativi, qualora il datore di lavoro utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati che siano: *a)* finalizzati a realizzare un procedimento decisionale in grado di incidere sul rapporto di lavoro; *b)* incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Premesso che il legislatore ha inteso occuparsi di strumenti tecnologici e modelli organizzativi in costante evoluzione, con particolare riferimento alla fattispecie *sub a)*, sulla base delle conoscenze e delle esperienze attualmente disponibili, si può ritenere che per sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati si intendono quegli strumenti che, attraverso l'attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo, intelligenza artificiale, ecc., siano in grado di generare decisioni automatizzate.

Nell'ipotesi descritta, l'obbligo dell'informativa sussiste anche nel caso di intervento umano meramente accessorio.

Nella sostanza, il decreto legislativo richiede che il datore di lavoro proceda all'informativa quando la disciplina della vita lavorativa del dipendente, o suoi particolari aspetti rilevanti, siano interamente rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati.

Ad esempio, l'obbligo dell'informativa sussiste nelle seguenti ipotesi:

1. assunzione o conferimento dell'incarico tramite l'utilizzo di *chatbots* durante il colloquio, la profilazione automatizzata dei candidati, lo *screening* dei *curricula*, l'utilizzo di *software* per il riconoscimento emotivo e test psicoattitudinali, ecc.;
2. gestione o cessazione del rapporto di lavoro con assegnazione o revoca automatizzata di compiti, mansioni o turni, definizione dell'orario di lavoro, analisi di produttività, determinazione della retribuzione, promozioni, etc., attraverso analisi statistiche, strumenti di *data analytics* o *machine learning*, rete neurali, *deep-learning*, ecc.

Diversamente, non sarà necessario procedere all'informativa nel caso, ad esempio, di sistemi automatizzati deputati alla rilevazione delle presenze in ingresso e in uscita, cui non consegua un'attività interamente automatizzata finalizzata ad una decisione datoriale.

Discorso a parte merita, invece, la previsione *sub b)*, riguardante *«le indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori».*

Anche in questa ipotesi il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore dell'utilizzo di tali sistemi automatizzati, quali – a puro titolo di esempio: tablet, dispositivi digitali e *wearables*, gps e geolocalizzatori, sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di *rating* e *ranking*, etc.

Si deve ritenere che l'obbligo informativo introdotto dal citato articolo 1-bis del d.lgs. n. 152/1997 trovi applicazione anche in relazione all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati integrati negli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, allorquando presentino le caratteristiche tecniche e le funzioni descritte in precedenza.

4. SULLE PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Preliminarmente, occorre precisare che trattandosi di «*Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro*», le disposizioni contenute nel Capo III del decreto legislativo in esame costituiscono norme inderogabili e la contrattazione collettiva può introdurre solo disposizioni più favorevoli.

4.1. Durata massima del periodo di prova (articolo 7, d.lgs. n. 104/2022)

L'articolo 7 fissa la durata massima del periodo di prova a sei mesi, termine che può essere ridotto dai contratti collettivi, come definiti dall'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015.

Nel caso di contratto a tempo determinato, il periodo di prova è fissato proporzionalmente alla durata massima del contratto, entro i limiti previsti *ex lege*, e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. Inoltre, in caso di rinnovo del contratto per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

Il comma 3 stabilisce che il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza, richiamando - a titolo meramente esemplificativo - la sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori. L'indicazione di tali assenze, coerentemente con quanto previsto nella direttiva e come si evince dal tenore letterale della disposizione, non ha carattere tassativo e dunque rientrano nel campo di applicazione del comma 3 tutti gli altri casi di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, fra cui anche i congedi e i permessi di cui alla legge n. 104/1992 (cfr. Cass. n. 4573 del 22 marzo 2012 e Cass. n. 4347 del 4 marzo 2015).

Ciò risponde al principio di effettività del periodo di prova, in forza del quale è stata riconosciuta valenza sospensiva dello stesso alla mancata prestazione lavorativa causata da malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, permessi, sciopero, sospensione dell'attività da parte del datore di lavoro.

Trattandosi di un principio consolidato nell'ordinamento giuridico nazionale, appare evidente che se l'elencazione di cui al terzo comma dell'articolo 7 fosse considerata esaustiva delle ipotesi di sospensione del periodo di prova, si avrebbe una riduzione generale del livello di protezione riconosciuto ai lavoratori, in contrasto con l'articolo 20 della direttiva (UE) 2019/1152. Ciò a ulteriore conferma del fatto che l'elencazione di cui al comma 3 è puramente esemplificativa e non esaustiva delle ipotesi di prolungamento del periodo di prova, nel cui novero si devono intendere ricomprese tutte quelle già riconosciute dall'attuale ordinamento giuridico.

Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del d.P.R. n. 487/1994.

4.2. Cumulo di impieghi (articolo 8, d.lgs. n. 104/2022)

L'articolo 8 vieta al datore di lavoro di impedire al lavoratore di svolgere in parallelo un altro rapporto di lavoro, se quest'ultimo ha luogo in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata o di riservargli - per tale motivo - un trattamento meno favorevole.

Le uniche condizioni che consentono al datore di lavoro di «*limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro*» sussistono allorché: a) vi sia un «*pregiudizio per la salute e sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi*»; b) sia

necessario «*garantire l'integrità del servizio pubblico*»; c) «*la diversa e ulteriore attività sia in conflitto di interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 del codice civile*».

La sussistenza di tali condizioni, che hanno carattere tassativo, deve essere verificata in modo oggettivo: le stesse devono, quindi, essere concretamente sussistenti e dimostrabili e non rimesse a mere valutazioni soggettive del datore di lavoro.

Con riferimento all'espressione «*integrità del servizio pubblico*», poiché resta ferma, ai sensi dell'articolo 8, comma 4, la disciplina del lavoro pubblico di cui all'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001, essa è da intendersi limitata a quei servizi pubblici gestiti da enti o società cui non si applica la disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Il «*conflitto di interessi*», anche alla luce degli orientamenti maturati in materia di anticorruzione, può ritenersi che ricorra quando l'ulteriore attività lavorativa, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 cod. civ., comporti, anche potenzialmente, interessi in contrasto con quelli del datore di lavoro.

In ossequio ai principi generali di buona fede e correttezza, si può infine ritenere che spetti al lavoratore informare il datore di lavoro qualora ricorrano talune delle condizioni ostative al cumulo di impieghi.

4.3. Prevedibilità minima del lavoro (articolo 9, d.lgs. n. 104/2022)

L'articolo 9 riguarda i contratti in cui la durata dell'orario di lavoro e la sua collocazione temporale non sono predeterminati. In tali casi, il datore di lavoro o il committente (esclusivamente nell'ambito di contratti di co.co.co. ed etero-organizzati) può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa solo se:

- a) il lavoro si svolge entro ore e giorni di riferimento predeterminati;
- b) il lavoratore è informato dal suo datore di lavoro o committente sull'incarico da eseguire con il ragionevole periodo di preavviso di cui al nuovo articolo 1, comma 1, lettera p) 3), del d.lgs. n. 152/1997.

Il *considerando* n. 32 della direttiva richiama espressamente l'esigenza che il periodo minimo di preavviso, inteso come il tempo che intercorre tra il momento in cui un lavoratore è informato in merito a un nuovo incarico di lavoro e il momento in cui inizia l'incarico, abbia una durata "ragionevole". Tale periodo può variare in funzione delle esigenze del settore interessato, ferma restando la necessità di garantire in ogni caso l'adeguata protezione dei lavoratori.

4.4. Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili (articolo 10, d.lgs. n. 104/2022)

L'articolo 10, ferme restando le disposizioni più favorevoli già presenti nel nostro ordinamento, ha previsto il diritto per il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro presso lo stesso datore di lavoro e che abbia superato l'eventuale periodo di prova, di poter accedere, ove possibile, ad un rapporto di lavoro più stabile e sicuro.

Tale principio, anche alla luce del *considerando* n. 36 e dell'impianto complessivo della direttiva, intende consentire a lavoratori che siano già occupati presso un datore di lavoro con forme contrattuali non particolarmente stabili, di poter transitare - previa espressa richiesta - verso contratti di lavoro che garantiscano maggiore durata e stabilità, a condizione che siano effettivamente disponibili presso il medesimo datore di lavoro.

4.5. Formazione obbligatoria (articolo 11, d.lgs. n. 104/2022)

L'articolo 11 prevede che la formazione obbligatoria sia garantita gratuitamente a tutti i lavoratori, sia considerata come orario di lavoro e, ove possibile, sia svolta durante lo stesso. La disposizione, tuttavia, non si applica alla formazione professionale e alla formazione per ottenere o mantenere una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla per legge o in base al contratto individuale o collettivo.

5. SULLE MISURE DI TUTELA

Per quanto concerne le misure di tutela, occorre richiamare quanto previsto dall'articolo 14, comma 2, del d.lgs. n. 104/2022.

Tale previsione fa riferimento a «*misure equivalenti*» al licenziamento, intendendosi per esse tutte quelle modifiche, adottate dal datore di lavoro o dal committente in modo unilaterale e a svantaggio del lavoratore, che incidono in modo sostanziale sugli elementi essenziali del contratto di lavoro e sono conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal decreto legislativo in oggetto e dal d.lgs. n. 152/1997 e, comunque, per ragioni estranee al lavoratore (*cf.* Corte di Giustizia 11 novembre C- 422/14).

6. DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Per quanto concerne la disciplina transitoria, contenuta all'articolo 16 del decreto in esame, si rinvia alle indicazioni già espresse nella circolare INL n. 4 del 10 agosto 2022.

Il Direttore Generale

Gabriella Di Michele

di On. Aldo Patriciello



PNRR e transizione 4.0: Beni strumentali, sviluppo, innovazioni, ricerca, formazione e trasformazione digitale. Misure e beneficiari.

Sono onorato di partecipare a questo Convegno¹ ed è un'emozione stare in questa sala della Pontificia Università Urbaniana, così bella e così carismatica. Saluto in particolare Padre Franco che è un Presidente instancabile. Quando abbiamo deciso di aderire al FonDER (Fondo Enti Religiosi, *Fondo Nazionale Interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dipendenti degli Enti Religiosi ed Ecclesiastici, costituito dall'Agidae con le OO.SS. Confederali*) con tutte le nostre Aziende ed attività lo abbiamo fatto nella consapevolezza di fare un percorso migliorativo per entrare in una *nuova famiglia* e con grande piacere e determinazione abbiamo lasciato la Confindustria. Come accennava già nell'introduzione del Convegno Padre Franco, viviamo un momento particolare: prima il Covid e oggi la guerra. Si tratta di decisioni mondiali che ci porteranno a un cambiamento epocale, al quale ci dobbiamo abituare. Il nostro modo di pensare deve adeguarsi alla geopolitica mondiale e ai nuovi scenari mondiali.

Non è bastato tutto il nostro impegno lavorativo nelle Istituzioni a qualsiasi livello per realizzare la globalizzazione soprattutto dell'economia, dello scambio delle merci tra i vari continenti, che ci ha portato alla grande conquista delle aperture tra i Paesi in materia di economia e di commercio mondiale perché, alla luce di quello che sta succedendo in Ucraina, abbiamo scoperto una parte debole del continente europeo, ossia

¹ Relazione dell'on. Aldo Patriciello, Europarlamentare Commissione UE per l'Ambiente, tenuta durante il Convegno Agidae "Conoscenza, Competenza, Coraggio. L'Orizzonte e la Speranza", svoltosi il 23 aprile 2022 a Roma presso la Pontificia Università Urbaniana.

di essere dipendenti per alcune aree merceologiche, definiamole così, di alcuni settori che sono tuttavia completamente correlati ad altri.

Mi riferisco in particolar modo al gas, che è la parte più predominante, all'energia, al petrolio, ma anche all'agricoltura. L'Ucraina è il granaio più vasto non soltanto per l'Europa, ma per tutto il mondo. Questa guerra sta mettendo in difficoltà milioni di persone. Lo scenario che abbiamo davanti non è auspicabile; speriamo che finisca presto e che si ritrovi un po' di equilibrio, un po' di buon senso. Faccio un esempio. Per imporre alle istituzioni di rivedere la strategia europea che, per assurdo, fino a qualche anno fa dava dei finanziamenti agli agricoltori italiani, ai proprietari terrieri, per non coltivare le terre.

La BCE ha finanziato i proprietari agricoli per avere le terre incolte e non coltivarle, pur di non modificare il quadro delle produzioni nei vari Paesi. Oggi, ci rendiamo conto che c'è bisogno del contrario. Dobbiamo premiare subito gli agricoltori per tornare a coltivare i terreni di grano, di granturco, di mais e di tutti gli altri prodotti nostrani che servono alle nostre tavole.

Questo impone un'inversione di tendenza importante nella logica europea. Impegniamoci al meglio con l'augurio di adattarci a una Cina e ad una Russia da una parte e a un'Europa e un'America dall'altra. L'India oggi è silente, ma è un grande continente di 1.000.400.000 persone che impone comunque una riflessione. C'è inoltre il problema dell'Africa che richiede attenzione. C'è una presenza molto forte della Cina che fa shopping giornaliero d'acquisto di patrimoni di interi Paesi che sono nelle mani dell'economia cinese; e questo pure impone un'altra grande riflessione.

Dobbiamo quindi vedere il da farsi in questo scenario; e con le altre due *novità* in aggiunta: il Covid prima, purtroppo non è ancora terminato, e la guerra dopo. Saranno due situazioni che cambieranno il mondo e alle quali ci si dovrà abituare. Sul covid faccio una riflessione velocissima. L'Europa per fortuna ha preso il controllo immediato della gestione con delle risorse straordinarie e ha finanziato la preparazione dei vaccini. Sappiamo tutti che nella storia per fare un vaccino ci vogliono normalmente 10 anni; il vaccino anti covid è stato realizzato in meno di un anno. Questa cosa straordinaria si è potuta verificare perché l'Europa, le istituzioni europee, hanno finanziato il mondo

farmaceutico cosiddetto a rischio dando i soldi all'industria. Diversamente, mai le Aziende specializzate avrebbero investito miliardi di euro su un vaccino senza conoscere l'obiettivo e il risultato.

I vaccini sono molto a rischio perché le grandi aziende non investono miliardi su un qualcosa se non sanno qual'è l'obiettivo finale e se sarà in grado di avere effetti positivi. Grazie all'Europa, che ha investito risorse importanti, si è raggiunto questo obiettivo che ha consentito a noi tutti di poter salvare milioni di vite umane nel mondo. C'è bisogno di Istituzioni e c'è bisogno di un'Europa più forte e vera. Il nostro Paese lo ha sempre voluto; siamo stati tra i 6 Paesi fondatori, e oggi siamo 27. Eravamo 28, poi con l'uscita dell'Inghilterra siamo tornati ad essere 27.

L'Unione Europea è una grande istituzione, che necessita tuttavia di un ulteriore passo in avanti. Con il covid ha dimostrato di esserci perché avendo finanziato i vaccini del mondo farmaceutico ha voluto dare un segnale importante. I problemi che coinvolgono tutti si possono risolvere soltanto se si è uniti, se si è una grande famiglia, se c'è un'Europa vera, coesa, e non divisa in 27 interessi solo territoriali, dove ognuno dice di stare insieme, di essere parte di questo sistema e poi in concreto fa quello che crede muovendosi autonomamente. In questo modo non è possibile avere un'Unione Europea vera e autentica.

Muoversi liberamente nei 27 Paesi, senza frontiere, senza passaporti e senza dogane è una grande conquista, è una grande conquista di democrazia. Adesso però bisogna fare un passo in avanti. Il Consiglio d'Europa, il Parlamento, la Commissione europea, che sono le tre principali Istituzioni europee, hanno capito; tutti i leader europei, nei diversi livelli, hanno compreso che questo percorso di integrazione non deve essere soltanto realizzato *sulla carta*, ma va compiuto concretamente; diversamente, nello scenario di cambiamento mondiale, noi non potremmo essere saremo attori, ma soltanto spettatori.

Per essere protagonisti in questo scenario mondiale ci vuole una Unione Europea forte di 500 milioni di persone coese e determinate almeno su alcuni temi. Siamo in un momento di guerra, e non si possono avere 27 eserciti; ci vuole un unico esercito. Ci vuole un modo di pensare unico e coordinato che ci consenta di recuperare miliardi di

spese da poter impegnare in altri settori della vita sociale per una crescita compatta. Se mettessimo i 27 Paesi insieme con un solo esercito saremmo certamente più forti, ma soprattutto saremo più efficienti ed efficaci sullo scenario mondiale.

La sanità europea anche va rivista. L'esperienza dei vaccini ci insegna che c'è bisogno di un solo sistema sanitario, non di 27. Un cittadino rumeno o di un altro Paese non può essere curato alla stregua di un cittadino francese o italiano, o viceversa. La sanità è unica; ogni cittadino europeo deve potersi curare dove vuole, quando vuole, con gli stessi diritti, con la stessa eguaglianza e non disuguaglianza. Oggi in Europa ci sono modelli diversi di sanità.

Purtroppo dobbiamo dire anche all'interno dello stesso Paese, come l'Italia, ci sono 20 modelli diversi di sanità. Ogni Regione in Italia ha un proprio meccanismo, una sorta di autarchia in grado di creare vere e proprie frontiere regionali. Occorre avere una sanità unica, identica per tutto il territorio nazionale. E' necessario riconoscere veri diritti anche all'ultimo dei Comuni del profondo sud, diritti al cittadino di potersi curare dove vuole, quando vuole e nel migliore dei modi, con libertà e non con le frontiere dei confini economico-ragionieristici delle singole regioni italiane. Inaccettabile che alcune vengano definite "regioni canaglia" perché sono inefficienti e scaricano la loro incompetenza sui propri cittadini.

In questo quadro dobbiamo capire come dobbiamo muoverci e fare qualcosa di nuovo per cercare di essere concreti e dare precisi messaggi. Il PNRR, questo straordinario progetto europeo, ha destinato 750 miliardi per tutto quello che riguarda il tema della *ripresa post covid*. Nella fase acuta del covid l'Europa ha capito che bisognava fare uno sforzo, come non mai e per la prima volta nella storia europea, e mettere a disposizione di tutti i Paesi il massimo delle risorse: 750 miliardi impegnati per questo *straordinario progetto di ripresa economica europea*.

Di questi 750 miliardi all'Italia sono stati assegnati con il PNRR ben 191 miliardi, che sommati alla quota messa a disposizione per dare un impulso forte all'Italia fanno 222 miliardi. E' il Paese che ha avuto più soldi tra i 27 Paesi dell'Unione per una ragione: nello scenario europeo il nostro Paese ha una parte, tutto il Centro Sud, che è in grande difficoltà, con dei parametri *sotto soglia*. Sono dei parametri che collocano quest'Area del

Paese, da Roma in giù, come un'Area poco sviluppata. Noi la chiamiamo solo Sud; in Europa la definiscono come la meno sviluppata tra le regioni europee, con minor tasso di crescita. Per questa ragione, per queste difficoltà, l'Europa ha dato più risorse all'Italia, per fare in modo che le regioni del Sud d'Italia possano essere messe alla pari delle altre regioni europee, non soltanto italiane.

Adesso sta alla nostra capacità e alla nostra bravura essere veloci, concreti, onesti nella spesa di questi finanziamenti che sono stati stanziati. Spendere le risorse secondo quella che è la reale esigenza di un Paese che deve cambiare, di un Paese che ha bassa natalità, di un Paese che è fermo con le infrastrutture, di un Paese dove c'è troppa litigiosità.

Viviamo una realtà dove si è abituati a dire sempre “no” a tutto. Oggi paghiamo lo scotto di questo “No” perché siamo fortemente sollecitati a dire anche “Sì” quando c'è bisogno di creare sviluppo specifico, non a danno dell'ambiente o a danno di una comunità. Quando le iniziative e i progetti sono concreti e creano sviluppo e occupazione danno quella tanto auspicata spinta per la crescita.

Bisogna stare attenti a non dire “No” giusto di dire “No”. Abbiamo vissuto l'esperienza del cosiddetto TAP, il gasdotto che viene dall'Azerbaijan. Io l'ho vissuto come parlamentare europeo e ho partecipato a 30 incontri, in Puglia, in Parlamento europeo, a Roma, per risolvere il problema di 250 piante di ulivo leccese che avrebbero dovuto essere temporaneamente rimosse per poi essere ripiantate. Per queste piante fu fatta una battaglia di ideali, di politica, di mentalità perché non si voleva far realizzare il TAP. Per fortuna si è realizzato, seppur con tre anni di ritardo perché oggi senza quella quota di gas dall'Azerbaijan avremmo avuto ancora più problemi. Questo esempio è per ribadire ancora una volta che per iniziare un nuovo percorso di sviluppo occorre fare anche qualche sforzo. Su questi presupposti si rischia di spendere le risorse senza risultato e senza che si raggiungono quelli obiettivi che l'Europa esige, ossia riportare l'Italia ed in particolar modo il Centro Sud d'Italia ai livelli delle regioni sviluppate d'Europa. E' questa la scommessa davanti a noi, in questo quadro e con queste risorse finanziarie imponenti che rappresentano il più grande investimento della storia.

Quali i criteri di utilizzazione e ripartizione? Le risorse economiche vengono divise per Aree, le cosiddette “missioni” che sono sei: *digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, la rivoluzione verde, la transizione ecologica* che è trasversale un po' a tutto, le infrastrutture sulla mobilità ossia ferrovie, strade, metropolitane tutto ciò che è viabilità, poi *l'istruzione e la ricerca* che sono due elementi fondamentali perché non c'è futuro senza istruzione e ricerca.

I nostri giovani hanno bisogno di istruzione. Oggi più che mai, riqualificare le università non a parole, investire su giovani cervelli. Sono trent'anni che sento parlare nelle Istituzioni di far rientrare in Italia i giovani cervelli. Invece oggi vanno all'estero, come non mai, nelle Università di mezzo mondo purtroppo ci sono i migliori giovani italiani, i migliori cervelli. Chiediamoci: per quale motivo un italiano bravo, un “cervello” scappa e va via? Questa è la domanda che ci dobbiamo porre. C'è qualcosa che nel sistema istituzionale non funziona; per questo i giovani lasciano le università italiane dove si formano e scappano in tutto il mondo. In genere, c'è un italiano giovane a capo dei più grandi centri di ricerca nel mondo. Auguriamoci che queste risorse vengano spese per riportarli in Italia, ma dobbiamo dimostrare efficienza, capacità, cambiamento mentale e culturale, metodologie nuove rispetto al passato.

Ci sono ben 16 miliardi per la salute, l'inclusione, la coesione, per l'innovazione negli ospedali che fanno eccellenza, per far venir fuori in questo Paese dei centri di eccellenza come il Bambin Gesù che è un gioiello di ospedale italiano perché c'è grande professionalità, c'è amore nella cura, c'è attenzione, c'è ricerca.

Non può esistere un ospedale che non fa ricerca; gli ospedali che vanno avanti sono quelli che fanno ricerca. Sono un punto di diamante in cui bisogna investire ancora di più per fare meglio in questo quadro di strategie europee.

Ci sono tante altre misure per dare velocemente un segno: su tutte il piano degli asili nido a sostegno delle famiglie con i figli; un altro importantissimo è il terzo settore. Ci sono miliardi a disposizione sul tema delle *chiese a rischio sismico*, del *patrimonio nelle chiese*. Ultimamente c'è stato un terremoto importante in Bosnia, che si è avvertito alle ore 23 anche nel nostro territorio, nelle aree di confine sull' Adriatico. Siamo in un area geografica ad alto rischio sismico; bisogna prevedere e pensare, e non soltanto al post

terremoto. Dobbiamo prevenire, lavorare su strategie di prevenzione a tutela delle persone, ma anche dei beni culturali e del patrimonio storico, delle ricchezze che sono nei nostri musei e nelle nostre chiese. Sono dei valori storici che non si possono lasciare al proprio destino; occorre capire come salvaguardare questi patrimoni e non aspettare di intervenire solo quando succedono eventi imprevedibili e dolorosi.

Su questi temi c'è una voce specifica nel PNRR, la *misura due sulla sicurezza sismica*: 800 milioni per il Fondo di Edifici di Culto (FEC) per la sicurezza sismica e restauro dei beni delle chiese; non sono tanti ma rappresentano pur sempre un segno di attenzione e una somma da poter spendere. Sono risorse che vanno spese. Per spenderle è necessario fare i progetti, presentarli e candidarsi per ottenere i finanziamenti. Con un progetto si ha la possibilità di vincere; senza progetti c'è la certezza di perdere. Le risorse ci sono e bisogna fare presto.

Questo obiettivo tra l'altro è un obiettivo importante che consente di creare un *centro di controllo e di monitoraggio di tutti i beni culturali*, di creare cinque depositi temporanei per la protezione dei beni culturali in caso di calamità naturale e di elaborare una strategia di censimento di tutto il patrimonio esistente nelle chiese, in tutti i musei, censirli con gli attuali sistemi informatici.

Sui temi della innovazione tecnologica nei diversi settori della vita sociale, economica, industriale, ecc. il Parlamento europeo è stato molto attento e ha voluto far inserire questo meccanismo di finanziamento nell'ambito del PNRR.

C'è un altro tema importante sulle *pari opportunità per le persone con disabilità* che tocca tutti da vicino. Per questa finalità si potranno utilizzare i beni confiscati alla criminalità oppure le caserme dismesse. In quest'ultimo caso si tratta di centinaia di caserme dismesse, patrimoni immensi abbandonati a causa di una politica miope del tutto avulsa dalla realtà: nessuno compra una caserma se non la si può riconvertire; una caserma con una destinazione militare è in mano allo Stato e resta una caserma; se la si vuole alienare e un imprenditore per comprarla è chiamato ad investire risorse rilevanti egli ha contestualmente bisogno, diritto, di riconvertirla non più a caserma ma ad altre destinazioni. Se lo Stato lo vieta perché non offre la possibilità di cambiare destinazione d'uso, nessuno mai proverà ad acquistarla. Questo è il motivo del fallimento totale della

dismissione del patrimonio della Difesa in Italia. Sembra che adesso hanno capito che si è trattato di un errore macroscopico e hanno individuato strade nuove per un utilizzo più proficuo: il cambio di destinazione d'uso garantito oppure l'utilizzo degli immobili per centri di accoglienza per la disabilità. A questo patrimonio pubblico delle caserme dismesse c'è da aggiungere anche il patrimonio sequestrato e confiscato dalle forze dell'ordine.

Sui problemi ora rilevati non c'è dubbio che occorre tenere distinti due aspetti: quello immobiliare e quello della gestione delle persone con disabilità. Nell'uno e nell'altro caso sono possibili investimenti mirati a carico di persone, enti e istituzioni seppure in un contesto normativo diverso per l'oggetto e per le finalità che si intendono raggiungere.

Il sostegno agli anziani non autosufficienti. Il piano introduce diverse misure sia per il rafforzamento dei servizi sociali territoriali finalizzati alla prevenzione sia al mantenimento di una dimensione autonoma degli anziani con l'obiettivo di rafforzare i servizi sanitari di prossimità e domiciliari, per quanto possibile. Si lavora molto sul concetto di famiglia come gruppo di appartenenza e non più come singolo anziano nelle RSA. C'è una strategia importante nelle case di riposo degli anziani distribuiti in gruppi di appartenenza autonomi.

L'Europa ha messo a disposizione tante risorse e chiede all'Italia che faccia presto, utilizzi subito i finanziamenti e in qualche modo dia concretezza a ciò che nella strategia iniziale era ritenuto un punto di ancoraggio: dare risorse e spenderle velocemente. Sono tante le iniziative e gli obiettivi rientranti nel PNRR e sui quali dobbiamo lavorare. C'è qualche miliardo disponibile per i prossimi anni; sono 800 i milioni complessivi disponibili dal 2021 al 2023. C'è ancora un anno e mezzo di tempo ma non si escludono possibili proroghe se non si riesce a fare in tempo. Questo è il quadro dentro il quale oggi ci muoviamo. L'Europa su questo è attenta. E noi saremo altrettanto vigili affinché tutto si attui nel migliore dei modi con grande trasparenza e con grande determinazione.

di Armando Montemmarano



Welfare e remunerazione del lavoro nella recente contrattazione collettiva

Lo «Stato sociale»¹ (il «welfare state») si prefigge di garantire a tutte le persone l'accesso ai beni essenziali alla vita, anche attraverso la fruizione dei servizi sociali ritenuti a tal fine indispensabili.

Le iniziative dello Stato sociale si fondano su tre pilastri: la sanità, la scuola, le pensioni. La manutenzione di questi pilastri è demandata in via prevalente al «welfare pubblico», costituito dall'insieme di prestazioni erogate direttamente - oppure con formula concessoria o con altri tipi di contratti pubblici - dalla pubblica amministrazione.

Il welfare privato

L'insufficienza del «welfare pubblico» a soddisfare i bisogni sociali, crescenti con l'aumentare del tenore generale di vita e quindi delle aspettative delle persone, ha indirizzato le politiche sociali degli ordinamenti di democrazia liberale, tese a ridurre le disuguaglianze sostanziali, al sostegno di un insieme di sistemi volti ad offrire, da parte dei privati, tutele a protezione di rischi non coperti, o non interamente coperti, dal «welfare pubblico», generando così un «welfare privato» che può riconoscersi articolato in tre forme:

- «welfare benefico», l'insieme degli aiuti a favore di persone svantaggiate erogati da privati a titolo gratuito;
- «welfare del Terzo settore», l'insieme delle attività di utilità sociale gestite da persone giuridiche private senza fine di lucro;

¹ Relazione dell'avv. Armando Montemmarano tenuta durante il Convegno Agidae «Conoscenza, Competenza, Coraggio. L'Orizzonte e la Speranza», svoltosi il 23 aprile 2022 a Roma presso la Pontificia Università Urbaniana.

– «welfare aziendale», l'insieme dei beni e dei servizi che il datore di lavoro eroga ai propri dipendenti per soddisfare loro bisogni di carattere extra lavorativo.

Il welfare privato è agevolato in massima parte facendo leva sulla sfera fiscale in senso lato, comprensiva di tassazione e contribuzione, attraverso deroghe al principio generale istituito dall'art. 51, comma 1, del Testo unico delle imposte sui redditi (il «Tuir», adottato con il D.p.r. n. 917/1986), secondo cui rientrano nella nozione di reddito da lavoro dipendente, e di conseguenza sono soggetti alla tassazione e alla contribuzione previdenziale ordinaria, «tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro».

Le agevolazioni fiscali

Il welfare aziendale, in base a tale norma, è considerato retribuzione in natura ed è assoggettato alla tassazione ed alla contribuzione proprie della retribuzione, sulla scorta del costo o del valore dei servizi o dei beni che ne costituiscono l'oggetto.

Le deroghe a questo principio si possono distinguere tra agevolazioni accordate ai lavoratori e agevolazioni accordate ai datori di lavoro.

Per quanto attiene alle agevolazioni per i lavoratori, il citato art. 51 al comma 2, lett. f), prevede che non concorrono all'imponibile contributivo né alla formazione del reddito, senza alcun limite, l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti, e ai loro familiari, sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. Sono anche escluse dalla base imponibile, dalla precedente lett. a), i contributi versati per la previdenza complementare, per un importo complessivamente non superiore a 5.164,57 euro, e i contributi versati per l'assistenza sanitaria, per un importo complessivamente non superiore a 3.615,20 euro.

Il welfare aziendale

Sotto il profilo delle agevolazioni accordate ai datori di lavoro, si possono distinguere diversi tipi di welfare aziendale:

– *welfare aziendale individuale*: è quello rivolto a dipendenti specifici (si tratta dei cosiddetti «benefit»); non dà diritto ad alcuna agevolazione fiscale o contributiva, in ossequio ad altro principio di carattere generale, secondo cui il welfare aziendale, per godere di agevolazioni, dev'essere rivolto alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti (può essere rivolto anche, o solo, ai familiari a carico; in base all'art. 12 Tuir sono defiscalizzati le opere e i servizi di utilità sociale, le somme e i servizi a scopo educativo o scolastico, le

somme e i servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, i servizi e i rimborsi relativi ad abbonamenti di trasporto pubblico);

– *welfare aziendale obbligatorio*: è l'insieme delle prestazioni di utilità sociale imposte dalla legge al datore di lavoro e prive di corrispettivo alcuno, quali il collocamento dei disabili (L. n. 68/1999), la sorveglianza sanitaria (D.Lgs. n. 81/2008), i congedi parentali (D.Lgs. n. 151/2001), i congedi assistenziali (L. n. 104/1992), i congedi per donne vittime di violenza (D.Lgs. n. 80/2015), i congedi per recupero da tossicodipendenza e alcoldipendenza (L. n. 162/1990), i permessi per donatori di sangue (L. n. 584/1967) e di midollo osseo (L. n. 52/2001), i permessi per i volontari della protezione civile (D.p.r. n. 194/2001);

– *welfare aziendale libero*: è l'insieme delle prestazioni di cui il datore di lavoro determina liberamente il contenuto, il valore e le modalità di fruizione, ma rivolto ad una platea omogenea di beneficiari dei beni e dei servizi; l'art. 100 Tuir consente al datore di lavoro di portare in deduzione dal reddito d'impresa la spesa relativa, ma nel limite del 5 per mille del costo del lavoro;

– *welfare aziendale regolamentare*: è l'insieme delle prestazioni erogate dal datore di lavoro previa adozione unilaterale di un regolamento aziendale non revocabile e costitutivo di un obbligo negoziale; l'art. 95 Tuir consente al datore di lavoro di portare in deduzione dal reddito d'impresa l'intero costo, senza il limite del 5 per mille;

– *welfare aziendale sindacale*: è l'insieme delle prestazioni erogate dal datore di lavoro a seguito della sottoscrizione di uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali; consente la piena deducibilità del costo dal reddito d'impresa e il massimo di agevolazioni fiscali e contributive per i dipendenti.

Il welfare sindacale

Il welfare sindacale si distingue da quello regolamentare perché il secondo pretende l'aggiunta del costo delle prestazioni alla retribuzione minima determinata dalla contrattazione collettiva, mentre il primo include questo costo nella retribuzione minima determinata dal contratto collettivo riducendo, per effetto della sottrazione ad imponibilità, il cuneo fiscale, vale a dire la (grande) differenza tra la retribuzione lorda corrisposta dal datore di lavoro e la retribuzione netta percepita dal lavoratore.

Le forme più praticate di welfare sindacale hanno ad oggetto la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa.

L'acquisto di pacchetti sanitari integrativi da parte del datore di lavoro, messi a disposizione della generalità dei lavoratori, ovvero di categorie di lavoratori, non costituisce reddito di lavoro dipendente (Agenzia delle entrate, risposta a interpello n. 273 del 18 luglio 2019).

L'assistenza sanitaria integrativa è una forma di welfare sindacale basato sull'obbligo per il datore di lavoro di versare contributi ad un Fondo, in genere amministrato pariteticamente

dalle parti sociali. L'obbligo discende dalla contrattazione collettiva ed ha le caratteristiche di cogenza proprie della contrattazione collettiva.

Quale contrattazione collettiva? Con quale forza cogente?

Al riguardo nella Circolare 6 maggio 2019, n. 7, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro si legge che il personale ispettivo, per verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici fiscali e contributivi, deve svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico e 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».

Dal che si deduce che, per fruire delle agevolazioni accordate dal citato art. 95 Tuir, e cioè la non imponibilità fiscale e contributiva e la deducibilità dal reddito d'impresa, vanno necessariamente applicati i «contratti leader», vale a dire non qualsiasi contratto collettivo bensì il contratto collettivo di categoria sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (tali sono senz'altro ritenute, anche se non sono le sole, le associazioni di categoria aderenti alle confederazioni «storiche» Cgil Cisl e Uil). Inoltre: questi contratti vanno applicati integralmente; se l'applicazione non è integrale è precluso l'accesso ai benefici fiscali e contributivi.

Il regime sanzionatorio

Passando ad affrontare il problema della forza cogente, dunque dell'efficacia sanzionatoria, occorre chiedersi quali siano le sanzioni che l'ordinamento appronta per contrastare l'omessa contribuzione all'assistenza sanitaria integrativa («Asi»).

La prima è proprio la perdita dei benefici, non solo di quelli fiscali e contributivi legati al welfare aziendale, ma di tutti i benefici normativi legati all'integrale applicazione dei contratti leader (si pensi alle facoltà di deroga alla legge attribuita alla contrattazione collettiva, per esempio in materia di contratti di prossimità o di durata delle proroghe e dei rinnovi dei contratti a tempo determinato; si pensi, ancora, ai benefici contributivi in materia di riduzione dei premi Inail o di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e nelle zone svantaggiate; oppure ai benefici contributivi per le assunzioni degli «under 36» o degli «over 50», dei disabili, dei lavoratori in mobilità, dei cassintegrati, degli inoccupati da almeno due anni, dei beneficiari della Naspi, dei supplenti di lavoratori in congedo).

L'art. 1, comma 1174, L. n. 296/2006 dispone: «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 Durc, 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». Dunque l'Ispettorato

Nazionale del Lavoro nella citata Circolare n. 7 non ha fatto altra che evidenziare come, fra le condizioni che subordinano il godimento di qualsiasi beneficio di legge, vi è quella del rispetto di questi contratti collettivi.

Altro profilo sanzionatorio è legato alla natura retributiva della contribuzione alla Naspi. Nella Risoluzione 5 settembre 2020, n. 54/E, l'Agenzia delle entrate ribadisce che «la previsione di un trattamento integrativo obbligatorio fa sorgere in capo al lavoratore un diritto contrattuale di natura retributiva». L'art. 34, comma 1, c.c.n.l. «Agidae scuola» dell'8 febbraio 2022 dispone: «...tale importo è parte integrante della retribuzione»; analogamente l'art. 32, comma 3, c.c.n.l. «Agidae socio-assistenziale» del 27 dicembre 2021 («...i quali per la quota a carico del datore di lavoro hanno natura retributiva»). Il lavoratore resta, dunque, creditore dell'importo dei contributi a carico del datore di lavoro non versati all'Asi.

La corresponsione dell'importo della quota contributiva direttamente al dipendente non solleva però il datore di lavoro da altre sanzioni, senz'altro no da quelle risarcitorie: «l'omissione del versamento dei contributi di assistenza sanitaria integrativa determina, anche in ipotesi di corresponsione della somma equivalente ai dipendenti, l'impossibilità per i lavoratori di usufruire delle prestazioni, con conseguente diritto al risarcimento» (Corte di Appello di Torino, Sezione Lavoro, 11 gennaio 2022, n. 679). I già menzionati artt. 34 e 32 dei contratti Agidae lo chiariscono in modo espresso: «in caso di omissione contributiva il datore di lavoro è tenuto a risarcire al dipendente il danno causato dalla perdita della prestazione a carico dell'Asi».

Alcuni contratti collettivi prevedono anche specifiche sanzioni pecuniarie. Per restare nel settore di servizi, i contratti «pilota» Commercio, Turismo e Pubblici Esercizi stabiliscono che i datori di lavoro che omettono il versamento al Fondo «Est» devono erogare al dipendente un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari a 16 euro per 14 mensilità (224 euro annui). I contratti Agidae, allo stato, non prevedono sanzioni pecuniarie.

La questione salariale

Nel considerare la funzione cui assolve il welfare aziendale nella remunerazione del lavoro, funzione evidentemente tenuta presente dalla contrattazione collettiva nell'istituire il welfare sindacale, emerge la riflessione su due dati:

- a) nel secolo corrente in Italia si sono registrati tassi di inflazione poco significativi (1-3%); in cinque degli ultimi dieci anni il tasso di inflazione è stato inferiore all'1%;
- b) nel secolo corrente in Italia si sono registrati tassi di crescita del Pil reale ancor meno significativi (0-2%); in quattro degli ultimi dieci anni il tasso di inflazione è stato addirittura negativo, inferiore allo 0%, con una decrescita economica reale.

Si può dunque affermare, con tollerabile approssimazione, che in Italia il XXI secolo finora è stato contraddistinto da:

- a) assenza di crescita dei prezzi;
- b) assenza di crescita della produttività.

Questa stagnazione non ha lasciato spazi per relazioni sindacali basate sul conflitto salariale, sicché i rapporti tra le parti sociali si sono incentrati sul welfare, preservando per tale via una «pace sindacale» fondata sulla collaborazione tra le parti sociali nella «bilateralità», formula organizzatoria di partecipazione sociale che si è tradotta nella promozione di organismi paritetici, istituiti, disciplinati e sostenuti dalla contrattazione collettiva e costituiti da parte delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali con lo scopo di garantire ai lavoratori prestazioni di utilità sociale.

Questa situazione è destinata a cambiare.

Basti considerare che:

- a marzo 2022 si è registrato un tasso di inflazione del 6,7%;
- nel Bollettino economico della Banca d'Italia dell'8 aprile 2022 si prospetta per l'anno in corso, se la guerra in Ucraina continuasse, un aumento dei prezzi al consumo dell'8% (peraltro - si legge nel testo - «nell'attuale contesto di fortissima incertezza non si possono escludere» scenari più favorevoli o ancora più sfavorevoli);
- questo 8% va letto: è una media risultante da un aumento vertiginoso, si spera contingente, proprio dei prezzi di beni essenziali, alimentari ed energetici; nel primo trimestre di quest'anno - secondo i dati forniti dall'Arera, l'autorità per l'energia - il costo dell'energia elettrica è aumentato del 131% rispetto ai primi tre mesi del 2021; il gas naturale del 94%.

Stanno materializzandosi tutte le premesse perché nella contrattazione collettiva risorga la fenice della «questione salariale», che è stata al centro dello scontro tra le parti sociali nel XX secolo.

Con una aggravante: dal 1973 al 1984 il tasso di inflazione è stato sempre a due cifre (>10%), arrivando anche a sfiorare il 20% (nel 1980 fu del 21,2%). Ma c'era l'indennità di contingenza che:

- rendeva il salario una «variabile indipendente» dalla crescita economica (secondo la locuzione aggettivale coniata nel 1967 da Luciano Lama, l'allora segretario generale della Cgil, sussunta come fonte ispiratrice dell'accordo del 1975 tra Confindustria e confederazioni sindacali storiche sul punto unico di contingenza: il Pil allora cresceva, ma assai meno dell'inflazione, e così si affidava l'adeguamento delle retribuzioni alla crescita del debito pubblico);
- smussava le asperità dello scontro sociale, anche perché la forza che esprimevano allora le dottrine politiche manteneva una fedeltà ideologica dei lavoratori al sindacato e, di conseguenza, un sufficiente controllo del sindacato sulle rivendicazioni - non soltanto salariali, a dire il vero - del movimento operaio.

Welfare sindacale e dialogo sociale

Il rischio che riaffiora è che la spinta alla difesa del potere di acquisto dei salari possa, da un lato, alimentare il conflitto sociale e, dall'altro lato, orientare l'adesione a sindacati non rappresentativi, che finora si sono ritagliati uno spazio di manovra nel «dumping contrattuale» sottoscrivendo contratti collettivi al ribasso, mentre domani potrebbero inseguire il consenso cavalcando la protesta e spingendo nella direzione opposta, quella delle rivendicazioni sconsiderate.

In questa prospettiva - anche in questa prospettiva - il welfare sindacale presenta, le opportunità di cui abbiamo prima detto:

- sottrae all'imposizione tributaria e contributiva gli aumenti della retribuzione erogati in natura, rendendoli meno onerosi per le imprese e più concreti per i lavoratori;
- permette di indirizzare gli incrementi retributivi là dove l'aumento dei costi dei beni essenziali per le famiglie è superiore all'incremento medio dell'inflazione (si pensi al bonus carburanti di 200 euro, in esenzione Irpef, introdotto dal «Decreto energia» del 21 marzo scorso);
- consente di affrontare situazioni contingenti con rimedi salariali contingenti e non strutturali (le erogazioni di beni in natura possono essere contrattualmente sottratte al vincolo dell'irriducibilità della retribuzione istituito dall'art. 2013 cod. civ.).

Ma soprattutto consente di affrontare la perdita di potere d'acquisto dei salari proseguendo sulla strada del «dialogo sociale» e della «bilateralità».

Il post-Covid, la guerra in Ucraina, le crisi pandemiche che paiono riaffacciarsi in Estremo Oriente mettono a dura prova gli equilibri psicologici di massa. Lo scontro sindacale potrebbe costituire un terreno di coltura dell'estremismo, verso cui potrebbero rifluire i disagi sociali originati da una situazione di ansia diffusa, che dura ormai da un paio di anni e che torna ogni volta ad assalire proprio quando sembra essere sul punto di sopirsi.

Il dialogo sociale è la prospettiva che può spezzare questa spirale. Perché è proprio il lavoro una delle tre vie indicate dal Papa nel messaggio per la Giornata Mondiale della Pace di quest'anno per sostenere l'«artigianato della pace».

di Valentina Sorangelo



L'A.S.I. nella nuova contrattazione Agidae¹

Applicazione dei nuovi CCNL AGIDAE e omesso versamento dei contributi ASI.

Sono trascorsi tre anni da quando nel 2019 è stato attivato il “Fondo” AGIDAE SALUS a favore dei dipendenti degli Enti religiosi. AGIDAE SALUS è la struttura operativa di Agidae che garantisce l’assistenza sanitaria integrativa (ASI). L’adesione è obbligatoria per tutti coloro che adottano i CCNL AGIDAE settore Socio assistenziale, settore Scuola e settore Università.

In questi anni c’è stato un progressivo incremento di iscrizione al Fondo; infatti il numero di lavoratori iscritti al 28/02/2022 è pari a 47.000 unità.

Purtroppo sono ancora tanti gli Istituti che non hanno aderito. E’ compito di questa Relazione informare i datori di lavoro sull’importanza e sull’obbligatorietà dell’ASI, considerata, anche e soprattutto dalla nuova contrattazione collettiva, parte integrante del trattamento economico-retributivo dei lavoratori. A tal proposito, nei novi CCNL AGIDAE, settore Scuola e settore Socio-Sanitario Assistenziale, sottoscritti a dicembre 2021 è stato espressamente ripreso il tema dell’Assistenza Sanitaria Integrativa. Infatti agli artt. 34 (SCUOLA) e 32 (S.S.) viene stabilito che

“a tutti i dipendenti viene garantito l’istituto dell’Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI), per la cui copertura è dovuto un contributo mensile, per ogni lavoratore, pari a € 7 a carico del datore di lavoro per il settore Scuola e per il settore Socio Sanitario € 5 a carico del datore di lavoro e € 2 a carico del lavoratore”.

Nello specifico, il comma 2 degli articoli suddetti stabilisce *che*

“in caso di omissione del versamento del contributo il datore di lavoro è tenuto a risarcire al dipendente il danno causato dalla perdita della prestazione a carico dell’ASI”.

¹Relazione dell’avv. Valentina Sorangelo tenuta il 23 aprile 2022 al Convegno Agidae in Roma presso la Pontificia Università Urbaniana sul tema ***“Conoscenza, Competenza e Coraggio. L’orizzonte e la Speranza”.***

Su questo tema è già intervenuta più volte la Magistratura affermando che in caso di omesso versamento dei contributi ASI da parte del datore di lavoro, questo viene ritenuto responsabile e, in caso di danno alla salute oppure di spese sostenute dal lavoratore per prestazioni sanitarie previste dalla Polizza sanitaria, tali spese sono poste tutte a carico del Datore di lavoro. In particolare sono state condannate le aziende che avevano omesso di iscrivere i propri dipendenti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa, obbligandole a risarcire gli stessi di una somma pari al costo sostenuto per le prestazioni sanitarie che sarebbero state loro rimborsate qualora l'azienda avesse provveduto all'iscrizione al Fondo (così Cass., 5 maggio 2000, n. 5625; Cass. 10 maggio 2001, n. 6530; il Tribunale di Torino – Sentenza del 15 gennaio 2013 n. 538; TRIBUNALE DI VERONA – Sentenza 19 aprile 2018, n. 243).

Pronunce della Giurisprudenza per mancata iscrizione all'ASI.

TRIBUNALE DI VERONA - Sentenza 19 aprile 2018, n. 243

“Le parti contraenti hanno ritenuto invece di precisare che tali quote e contributi sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico, con valenza normativa per tutti coloro che applicano il CCNL. Inoltre la contrattazione prevede che, in caso di omissione del versamento del contributo al Fondo, l'azienda è tenuta ad erogare al dipendente per 14 mensilità un elemento distinto della retribuzione non assorbibile ovvero ad assicurare al dipendente le stesse prestazioni sanitarie garantite dal fondo”.

TRIBUNALE DI TORINO - Sentenza 15 gennaio 2013 n. 538

“Le quote e i contributi per il finanziamento del fondo di assistenza sanitaria integrativa fanno parte del trattamento economico complessivo spettante al lavoratore, destituisce di fondamento la tesi (...) secondo cui l'azienda, non avendo aderito ad alcuna delle associazioni di categoria stipulanti, sarebbe vincolata soltanto all'applicazione della parte economico/normativa del CCNL e non già alle clausole contrattuali, quali quella relativa al Fondo, qualificate come obbligatorie, in quanto non disciplinanti direttamente il rapporto di lavoro ma costituenti obblighi esclusivamente a carico dei soggetti collettivi contraenti”.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE - Sentenza n. 5625 del 2000

“Una volta che le associazioni stipulanti (il CCNL) abbiano adempiuto ai loro obblighi istituendo gli organismi contrattuali previsti, l'attività di questi si svolge non solo nei confronti degli iscritti alle associazioni stipulanti ma anche nei confronti di coloro, pur non essendo iscritti alle associazioni stipulanti, abbiano fatto riferimento nei contratti individuali di lavoro al contratto collettivo di categoria”.

Registrazione, Modalità di iscrizione e Accesso ai siti AGIDAE SALUS. Regolamento di adesione.

L'iscrizione al Fondo Unisalute, tramite Agidae Salus, avviene tramite la registrazione nell'area riservata del sito internet www.agidaesalusistruzione.life oppure www.agidaesalusociosanitario.life. Ultimata la fase di registrazione bisogna ACCEDERE e ASSOCIARE LE CREDENZIALI DI ACCESSO ai diversi tipi di utenti riconosciuti: Datori di Lavoro – Consulenti del Lavoro – Lavoratori.

Come già detto, l'iscrizione al Fondo è obbligatoria da parte dei datori di lavoro per tutti i lavoratori dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a carattere intermittente o ciclico e con contratto a tempo determinato di durata superiore a tre mesi.

La contribuzione per il datore di lavoro e il diritto alle prestazioni di assistenza sanitaria per i lavoratori decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui ha luogo l'iscrizione al Fondo. Tutte le variazioni dei dati sia dei lavoratori (nuove assunzioni, cessazioni, cambi di indirizzo, ecc.) sia del datore di Lavoro, rispetto a quanto originariamente indicato, devono essere comunicate ad AGIDAE SALUS nel mese in cui si determina la variazione.

Nel caso in cui il lavoratore presti la propria attività presso più Datori di lavoro che applicano lo stesso CCNL Agidae, il contributo resterà a carico dell'ente gestore con il quale il dipendente ha un carico maggiore di orario settimanale di lavoro.

Gestione dei contributi: Contabili e Pagamenti.

Per quanto riguarda la contribuzione ed il pagamento, la metà di ogni mese il sistema effettua i conteggi dei lavoratori in forza nel mese precedente e genera una contabile con tutti i dati necessari per il pagamento mensile. Dopo la generazione della contabile, il sistema invia *una mail alla casella di posta elettronica* indicata come contatto dal Referente della Sede lavorativa.

Il titolare della contabile potrà prendere visione di quanto dovuto al Fondo accedendo direttamente al sistema e consultando le istruzioni di pagamento delle contabili. Il pagamento dovrà avvenire tramite *bonifico bancario mensile* secondo le istruzioni riportate nella contabile. Effettuato il pagamento tramite bonifico è necessario comunicare al Fondo l'avvenuto pagamento delle contabili.

Mancato Versamento dei Contributi – Sospensione delle Prestazioni – Riattivazione.

In caso di mancato versamento del contributo da parte del datore di lavoro per periodo pari a due mensilità consecutive, il Fondo provvede a notificare e richiedere a UniSalute la sospensione delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa ai lavoratori interessati e l'Istituto/Datore di lavoro viene automaticamente ritenuto responsabile

dell'inadempimento contrattuale. La sospensione, comunicata al datore di lavoro e al lavoratore, ha efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello in cui viene omesso il versamento del contributo ordinario.

Le prestazioni vengono riattivate solo a seguito del versamento dei contributi ordinari arretrati, con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui avviene il pagamento.

Il confronto con gli altri CCNL.

Rispetto alle altre *Contrattazioni Collettive Nazionali* l'Accordo AGIDAE-UNISALUTE risulta essere tra i più convenienti sia in termini economici sia in termini di quantità/qualità di prestazioni erogate

CCNL APPLICATO	IMPORTO
CCNL SOSTENTAMENTO CLERO	22 Euro
FARMACIE PRIVATE	13 Euro
TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI	12 Euro
DISTRIBUZIONE MODERNA ORGANIZZATA	12 Euro
IMPIANTI SPORTIVI	12 Euro
AUTOSCUOLE	12 Euro
ATTIVITA' FUNEBRE	12 Euro
PUBBLICI ESERCIZI E RISTORAZIONE COLLETTIVA	12 Euro
IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO, TOUR OPERATOR	12 Euro
FARMACIE SPECIALI	10 Euro
ORTOFRUTTA	10 Euro
CCNL UNEBA per 14 mensilità	6 Euro + 1 Euro Lav
AGIDAE	5 Euro + 2 Euro Lav

1) ***Decadenza del Diritto alle Prestazioni.***

Il diritto alle prestazioni si estingue automaticamente anche per Cessazione del rapporto di lavoro o Decesso del Lavoratore. Al verificarsi di uno dei casi sopra indicati, il diritto alle prestazioni per i lavoratori ed il relativo onere contributivo per il datore di lavoro, cessano dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si verifica la causa di decadenza, sempre che la relativa comunicazione venga effettuata nel mese in cui l'evento di cessazione si manifesta. In caso contrario, l'obbligo di versamento del contributo cessa dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui avviene la comunicazione al Fondo.

2) ***Registrazione Lavoratore e Inserimento figli minori di anni 21.***

I lavoratori iscritti regolarmente al Fondo Unisalute, sempre tramite AGIDAE ASI, possono estendere facoltativamente ai figli a carico con età inferiore a ventuno anni, senza costo aggiuntivo, le garanzie di assistenza sanitaria. In tal caso i lavoratori interessati dovranno provvedere direttamente alla registrazione dei propri figli sul sito dove sono stati iscritti dal datore di lavoro.

3) ***Iscrivere coniugi o figli con età superiore a 21 anni.***

Possono essere ammessi all'iscrizione al Fondo, *a contribuzione volontaria personale* anche il coniuge e i figli di età uguale o maggiore a 21 anni, risultanti dallo stato di famiglia del lavoratore regolarmente iscritto al Fondo, purché ne faccia esplicita richiesta *per tutti i componenti*. La durata della copertura sanitaria per il nucleo familiare (coniuge e figli) regolarmente iscritto è annuale (01/ luglio – 30/giugno).

Il costo *annuale* della polizza volontaria per il coniuge e per i figli a carico, con età uguale o maggiore ai 21 anni, è pari a 100 euro per ciascuno degli iscritti.

4) ***ASI RELIGIOSI.***

Nel 2017, AGIDAE, in accordo con UNISALUTE ha creato il primo Piano Assicurativo Sanitario riservato ai soli Religiosi/e (ASI-R). L'Assicurazione è riservata ai Religiosi e Religiose appartenenti a Istituti iscritti o aderenti all'Agidae, anche ai soli fini della fruizione dell'A.S.I.. Si tratta di una Polizza Collettiva per il personale religioso che faccia parte di Ordini e Congregazioni religiose residenti in Italia.

Per usufruire della Convenzione con *UniSalute* infatti è necessaria l'adesione di tutti i componenti della comunità religiosa, non essendo consentita l'iscrizione del singolo religioso/a.

I religiosi/e possono aderire senza limiti di età e le prestazioni assicurate sono valide in tutto il mondo. Il costo annuo per l'adesione è di euro 270,00 per ciascun componente della comunità. Per aderire si può compilare il modulo di adesione sul sito www.agidaeopera.it oppure richiederlo asi.religiosi@agidaeopera.it

UNISALUTE e Piano Sanitario.

Le prestazioni sanitarie coperte dall'assicurazione sono erogate da **UniSalute** (www.unisalute.it, numero verde 800.822.460). Per usufruire del servizio il dipendente e il religioso/a devono comunicare preventivamente ad UniSalute, attraverso la **registrazione al sito www.unisalute.it** o chiamando la centrale operativa, la necessità di procedere ad una prestazione sanitaria. Basterà registrarsi e tramite i dati anagrafici, UniSalute riconoscerà e assocerà l'assicurato al piano sanitario a lui dedicato. UniSalute, in base al piano sanitario, accetta o rigetta la pratica.

L'assicurato si può rivolgere a qualunque struttura sanitaria convenzionata con UniSalute presente sul territorio nazionale o ad una struttura pubblica e richiedere successivamente il rimborso, sempre previa comunicazione preventiva. Soltanto nel caso in cui l'assicurato è domiciliato in una provincia priva di strutture sanitarie convenzionate con UniSalute, le prestazioni *vengono rimborsate integralmente da UniSalute*, senza l'applicazione di alcun importo a carico dell'Assicurato.

L'elenco delle strutture convenzionate è reperibile sul sito www.unisalute.it. Sul sito AGIDAE SALUS alla voce “**piano sanitario**” sono elencate tutte le coperture con relative franchigie e massimali.

Il Piano sanitario è operante in caso di malattia o di infortunio avvenuto durante l'operatività del Piano stesso per le seguenti coperture:

- ricovero e day hospital chirurgico in Istituto di cura;
- neonati;
- ricovero e day hospital medico in istituto di cura per gravi eventi morbosi;
- parto cesareo, naturale, domiciliare.
- visite specialistiche
- accertamenti diagnostici;
- trattamenti fisioterapici riabilitativi solo a seguito di infortunio o post ricovero con intervento chirurgico;
- prestazioni odontoiatriche particolari;
- odontoiatria/ortodonzia;
- interventi chirurgici odontoiatrici extra ricovero;
- prestazioni diagnostiche particolari;
- diagnosi comparativa;
- stati di non autosufficienza consolidata/permanente: protezione completa (copertura operante per il solo titolare).

In base ai nuovi Accordi con UniSalute con efficacia dal 01/07/2022, tra le coperture sanitarie più importanti possiamo elencare:

A) *RICOVERO e POST RICOVERO:*

Il massimale annuo assicurato per il complesso delle prestazioni relativo alle sezioni *“Ricovero in Istituto di cura con intervento chirurgico”*, *“Ricovero medico in istituto di cura per grave evento morboso”* e *“Parto”*, corrisponde a € **100.000,00**.

B) *INDENNITA' SOSTITUTIVA:*

L'Assicurato, qualora non richieda alcun rimborso alla Società, né per le prestazioni effettuate durante il ricovero per intervento chirurgico né per altra prestazione ad esso connessa, Né PER IL RICOVERO PER GRAVE EVENTO MORBOSO, avrà diritto a *un'indennità di € 150,00 per ogni giorno di ricovero per un periodo non superiore a 90 giorni per ricovero, per anno assicurativo, per nucleo familiare.*

In caso di parto ricovero per parto e per altra prestazione ad esso connessa, avrà diritto a un'indennità di € 80,00 per ogni giorno di ricovero per un periodo non superiore a 30 giorni per ricovero, per anno assicurativo, per nucleo familiare.

C) *VISITA SPECIALISTICA:*

È necessaria per attivare la garanzia, una prescrizione medica contenente il quesito diagnostico o la patologia che ha reso necessaria la prestazione stessa.

I documenti di spesa (fatture e ricevute) devono riportare l'indicazione della specialità del medico, la quale, ai fini del rimborso, dovrà risultare attinente alla patologia denunciata.

Il limite di spesa annuo a disposizione per la presente copertura è di € 1.000,00.

D) *PACCHETTO CARDIOVASCOLARE E ONCOLOGICO*

con check up completo per monitorare l'eventuale esistenza di stati patologici, ancorché non ancora conclamati.

E) *PACCHETTI PREVENZIONE:*

L'assicurato, in base all'età ed al sesso, può prenotare nei centri convenzionati i pacchetti di prevenzione o un check-up completo gratuito annuale che comprende una serie di analisi del sangue e dell'apparato cardiovascolare.

F) *ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI*

Prevenzione Odontoiatrica

Trattamenti fisioterapici riabilitativi a seguito di infortunio o post ricovero con intervento chirurgico;

G) STATO DI NON AUTOSUFFICIENZA / LTC:

Ai fini dell'operatività della copertura, le persone iscritte non devono aver bisogno dell'aiuto di un terzo per compiere quotidianamente uno o più delle attività di vita di seguito indicate: mangiare, vestirsi lavarsi, spostarsi.

UniSalute garantisce attraverso la propria rete di strutture convenzionate l'erogazione di prestazioni sanitarie e, in caso di permanenza in RSA, il rimborso delle spese sostenute, sempre che sia comprovata tra le parti la sopravvenuta non autosufficienza dell'Assicurato.

La somma mensile garantita nel caso in cui l'Assicurato si trovi in stato di non autosufficienza comprovata e valutata da UniSalute, corrisponde a € 600,00, da erogarsi per un massimo di tre anni per i dipendenti.

Per i religiosi/e nel caso di non autosufficienza viene garantito un massimale mensile per il complesso delle garanzie assicurate corrispondente a **€ 600,00 da erogarsi fino a quando l'iscritto rimane in copertura assicurativa.**

H) SERVIZIO MONITOR SALUTE:

Si tratta di un servizio di **monitoraggio a distanza** dei valori clinici in caso di malattie croniche quali diabete, ipertensione e broncopneumopatia cronica ostruttiva (BPCO) rivolto agli Assicurati **con età maggiore o uguale a 50 anni.**

Per attivare il Servizio, l'Assicurato dovrà compilare l'adesione presente sul sito www.unisalute.it, reperibile nell'Area Riservata nella quale ogni Assicurato può accedere tramite proprie credenziali di accesso. L'Assicurato dovrà quindi collegarsi al sito dedicato all'iniziativa, inserire il proprio codice fiscale, e compilare il questionario.

Nel caso in cui l'Assicurato presenti i requisiti per entrare nel **programma di telemonitoraggio**, UniSalute Servizi S.r.l. provvederà all'invio dei dispositivi medici coerenti con la patologia cronica da monitorare e all'attivazione degli stessi. UniSalute, che interviene in qualità di Centro Servizi ai sensi della normativa sulla Telemedicina, provvederà a monitorare a distanza la malattia cronica e all'occorrenza contatterà telefonicamente l'Assicurato, per verificare i valori rilevati dai dispositivi medici.

Per risolvere problemi di carattere tecnico e per richiedere invece informazioni sul servizio, l'Assicurato potrà contattare il numero verde dedicato 800-169009. La presente garanzia è prestata per l'intera annualità assicurativa sempre che l'Assicurato presenti i requisiti per entrare nel programma di telemonitoraggio.

CONCLUSIONI. Alla luce delle considerazioni su esposte appare quasi superfluo ribadire l'obbligo dei gestori di ottemperare a quanto contrattualmente previsto in materia di Assistenza Sanitaria Integrativa per tutti i lavoratori, posto che, come chiaramente enunciato dalla Giurisprudenza, in caso di violazione, oltre a privare il lavoratore di una tutela contrattualmente dovuta, per il datore di lavoro insorge l'obbligo di risarcire il dipendente delle spese sostenute per le prestazioni sanitarie coperte dall'ASI.

CCNL AGIDAE SCUOLA

Art. 34 - Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI):

1. A tutti i dipendenti viene garantito l'Istituto dell'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI), per la cui copertura è dovuto un contributo mensile, per ogni lavoratore, pari a € 7 a carico del datore di lavoro; tale importo è parte integrante della retribuzione di cui agli articoli 29 e 30.
2. ***In caso di omissione contributiva il datore di lavoro è tenuto a risarcire al dipendente il danno causato dalla perdita della prestazione a carico dell'ASI.***
3. Le parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro, hanno natura retributiva.
4. Il contributo di cui al presente articolo non costituisce, ai sensi dell'art. 12, comma 4, lett. t) della Legge 153/1969 e s.m.i. reddito imponibile ed è assoggettato al solo contributo di solidarietà pari al 10 per cento.

CCNL AGIDAE

Istituti Socio-Sanitari, Assistenziali, Educativi**ART.32 - Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI):**

1. A tutti i dipendenti viene garantito l'Istituto dell'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI), per la cui copertura è dovuto un contributo mensile, per ogni lavoratore, pari a € 7, di cui € 5 a carico del datore di lavoro e € 2 a carico del lavoratore. Il contributo a carico del lavoratore è trattenuto dal datore di lavoro all'atto della corresponsione della retribuzione mensile, e versato all'Ente o struttura delegata alla copertura degli oneri assicurativi.
2. ***In caso di omissione contributiva il datore di lavoro è tenuto a risarcire al dipendente il danno causato dalla perdita della prestazione a carico dell'ASI.***
3. Le parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo, i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro hanno natura retributiva.

Prof. Ermanno Puricelli¹



La scuola del futuro per una crescita consapevole degli alunni: progetti educativi su ambiente, sostenibilità, patrimonio culturale, cittadinanza globale. Quali percorsi educativi?

Il titolo che mi è stato proposto è quello che ha appena letto Padre Franco: *La scuola del futuro per una crescita consapevole degli alunni, progetti educativi su ambiente, sostenibilità, patrimonio culturale, cittadinanza globale, quali percorsi educativi?*

I titoli di solito sono suadenti, ma talvolta possono essere anche fuorvianti; ti prendono per mano e ti portano in direzioni che magari tu non vorresti. Mi è stato detto che, al di là del titolo, posso muovermi con una certa autonomia ed è quello che ho fatto, mantenendo il nucleo centrale della *scuola del futuro* per una crescita consapevole degli alunni, che possa sembrare un'apparente riduzione del titolo.

A mio modo di vedere, questo titolo richiama la nostra attenzione su due elementi fondamentali: il primo concerne la *scuola del futuro a breve e a medio periodo*, il secondo è dato dal rimando alla *crescita consapevole degli alunni*.

Ciò significa che non dobbiamo parlare di scuola senza pensare alla crescita consapevole, che dipende dal tipo di scuola del futuro che vogliamo. Questo è importante perché la scuola è un mezzo, è uno strumento, mentre la crescita consapevole è il fine. Esiste un legame tra queste due cose che non può essere assolutamente scisso.

Come intendo affrontare questo tema? Io non sono un indovino e quindi non vi posso predire esattamente quale sarà il futuro della scuola; e non sono neppure un politico per cui vi possa promettere che farò di tutto affinché la scuola del futuro sia questa che vi sto prospettando. Ciò che posso fare è una cosa molto più semplice: svolgere *un esercizio d'immaginazione pedagogica* che tenti di guardare al futuro della scuola a partire dalle tensioni del presente e, contestualmente, cercare di dare un senso più preciso all'espressione *crescita consapevole degli alunni*.

¹ Dirigente Scolastico, Collaboratore CQIA Università di Bergamo. Relazione tenuta il 23 aprile 2022 al Convegno Agidae in Roma, presso la Pontificia Università Urbaniana sul tema “ Conoscenza, Competenza e Coraggio. L'Orizzonte e la Speranza”.

Per quanto possibile vi invito a una riflessione che si basa su alcuni assunti metodologici. Il primo è che il futuro della scuola è già qui, è già nel presente, è qui tra noi; se non ci accorgiamo è perché siamo presi dai nostri problemi, dalle nostre visioni, dalle nostre abitudini. La scuola del futuro è già qui, non può essere da nessun'altra parte.

Il secondo assunto è che, per capirlo dobbiamo guardare la scuola in modo dinamico e non statico; il terzo è che la scuola di oggi è il crocevia di diverse tensioni, in lotta tra di loro. Quella che prevarrà tra queste tensioni già presenti sarà la scuola del futuro. Intuitivamente per usare un'immagine potrei dire: dobbiamo guardare la scuola del presente come se fosse uno dei giochi da settimana enigmistica in cui ci è chiesto di collegare dei punti, e così facendo ad un certo punto si intuisce un disegno.

Questo è quello che vi invito a fare. Ma quali sono i puntini più importanti per intuire il futuro della scuola? Io credo che ciò che ci deve interessare sono le prospettive antropologiche. Cosa pensiamo noi dell'uomo di oggi e dell'uomo di domani? Quali sono le visioni antropologiche che si contendono la scuola? Io ne individuo tre: la prima è la *visione trans umanista*. Che sarà mai? E' una cosa che agisce sotto traccia e di cui io non parlerò più di tanto. La *seconda visione è quella del nuovo umanesimo* per un mondo globale e qui siamo perfettamente nel tema che ci è stato proposto. La *terza forza che agisce nella scuola è l'umanesimo classico o personalista*.

E' chiaro che noi siamo chiamati a scegliere tra queste forze, tra queste tensioni. Se pensiamo al nostro futuro nella prospettiva dei "cyborg", ossia esseri al confine tra uomo e macchina, avremmo una certa idea di scuola e di crescita consapevole; se lo pensiamo in funzione dell'uomo planetario, allora avremmo un'altra idea di consapevolezza e un'altra idea di futuro della scuola; se infine lo pensiamo nella prospettiva della persona, un'altra ancora.

Dico subito che io considero la prospettiva trans umanistica preoccupante e distopica; l'ho introdotta solo per dire: guardate che c'è anche questo. Quanto ai nuovi umanesimi per l'uomo planetario, ritengo si tratti di una prospettiva molto concreta, prossima; anzi, se non facciamo nulla quella sarà la scuola del futuro, se ci piace. Ma è davvero desiderabile? Per me realmente desiderabile come base su cui costruire la scuola del futuro è la visione dell'*umanesimo personalista*. È facile questa prospettiva? Non è facile. E' molto difficile; al di là delle belle parole spesso utilizzate, quando si va al concreto le cose cambiano parecchio.

Queste sono le tre prospettive antropologiche che si contendono la scuola. Della prospettiva trans umanistica non dico nulla. Non voglio far pubblicità. Vi leggo solo un pezzo scritto da David Pearce, che è un transumanista convinto: "*Se vogliamo vivere in Paradiso dovremmo progettarlo da soli, se vogliamo la vita eterna dovremo riscrivere il nostro codice genetico pieno di bug e diventare come Dio. Solo le soluzioni high-tech potranno mai sradicare la sofferenza dal mondo, la compassione da sola non è abbastanza*".

Penso che basti questa frase per indicare esattamente quale tipo di uomo persegue questa prospettiva e, di conseguenza, quale tipo di scuola futura intende realizzare.

Veniamo allora al *nuovo umanesimo per un mondo globale*. Ho detto che questa è la prospettiva più concreta, prossima, immediata. Ho detto che questa idea di nuovo umanesimo non preoccupa nessuno; credo anzi che appaia e si presenti come una prospettiva desiderabile, se non addirittura necessaria.

C'è insomma un'alta probabilità che questa diventi la scuola del futuro prossimo, e forse lo è già. Faccio notare che anche il titolo assegnatomi al Convegno andava in questa direzione; comprendeva i richiami al tema dell'ambiente, al tema della sostenibilità, al tema del patrimonio culturale, al tema della cittadinanza globale. Tutte cose importanti: chi lo nega?

Quello dei nuovi umanesimi non è uno scenario futuro: i puntini da collegare sono già presenti nella scuola italiana. Per esempio, nelle *Indicazioni Nazionali* del 2012 per il primo ciclo c'è un paragrafo intitolato “*Per un nuovo umanesimo*”, in cui si sottolinea l'esigenza di elaborare il “*sapere necessario per comprendere l'attuale condizione dell'uomo planetario.... in funzione di una cittadinanza globale*”.

Un secondo esempio ci è offerto dall'Agenda ONU del 2030, stilata nel 2015; tale documento elenca una serie di obiettivi, tra cui uno dedicato alla scuola in cui richiede entro il 2030, (siamo al 2022, fra otto anni): “*che tutti gli studenti acquisiscono conoscenze e competenze per promuovere uno sviluppo sostenibile attraverso l'educazione, per promuovere i diritti umani, per promuovere l'uguaglianza di genere, per promuovere la cultura della pace, per promuovere, salvaguardare e valorizzare le diversità culturali*”.

Non sono forse tutte cose più che desiderabili? In apparenza sì. Purtroppo, c'è un problema: non esiste un solo nuovo umanesimo per l'uomo planetario; ne esistono tanti e questi umanesimi non sono tutti compatibili; anzi alcuni confliggono ferocemente.

Quale sarà il futuro della scuola dipenderà dal tipo di nuovo umanesimo che prevarrà. Faccio solo qualche esempio. *Il tema dell'ambiente*. C'è chi pensa alla salvaguardia dell'ambiente in modo malthusiano, ossia con l'idea che il problema dell'ambiente sia legato al numero eccessivo di esseri umani che stanno sulla terra. Poche settimane fa ho sentito un Ministro di questo Governo, quello per la *transizione digitale*, affermare che: “*la Terra è programmata per ospitare 3 miliardi di persone*”. Prima osservazione da fare: ma l'hai progettata tu? Seconda e più incisiva osservazione: dato che siamo 7 miliardi, degli altri 4 miliardi cosa ce ne facciamo? Personalmente, non posso condividere questo umanesimo, questa modalità di intendere la salvaguardia dell'ambiente.

Prendiamo un altro esempio. *L'uguaglianza di genere*. C'è chi intende l'uguaglianza di genere tra uomo e donna, ma c'è chi intende l'uguaglianza di genere come apertura a un numero indefinito di generi. Si può essere d'accordo con gli uni o gli altri, ma certo queste due cose non possono stare insieme.

Proseguo: c'è chi intende le diversità culturali come *relativismo culturale*. Questa Aula è dedicata a Benedetto XVI, uno dei giganti che ha cercato di combattere il relativismo culturale. Relativismo culturale vuol dire che non c'è una verità, ce ne sono tante. Quando ci sono tante culture, tutte ugualmente valide, allora si comincia a parlare di “patrimonio” culturale; ciò significa che la cultura diventa un bene fruibile a disposizione di chiunque.

Un ultimo esempio. *La cittadinanza globale*. Non tutti pensano di arrivare alla cittadinanza globale seguendo i faticosi processi democratici. C'è chi la pensa in un altro modo e ritiene che questo processo di costruzione della cittadinanza globale debba passare attraverso lo sradicamento e l'omologazione gestita da un potere globale di controllo.

Non c'è umanesimo per un mondo globale; ce ne sono diversi. Quindi a cosa do il mio assenso? Io darò il mio assenso all'umanesimo che possiede i valori che condivido.

A questo proposito, il Pontefice regnante ha le idee molto chiare e afferma infatti: *“L'umanesimo di matrice biblica, in dialogo fecondo con i valori del pensiero classico greco e latino, ha dato vita a una visione alta riguardo all'essere umano, alla sua origine e al suo destino ultimo, al suo modo di vivere su questa terra. Questa fusione tra la sapienza antica e quella biblica rimane un paradigma ancora fecondo.”* Ma aggiunge tuttavia che l'umanesimo biblico e classico oggi deve aprirsi sapientemente per accogliere, in una nuova sintesi creativa, anche i contributi della tradizione umanistica contemporanea e di quella di altre culture. ... Vi sono, in queste diverse culture, forme di un umanesimo che, integrato in quello europeo ereditato dalla civiltà greco-romana e trasformato dalla visione cristiana, diventa oggi il miglior strumento per far fronte alle inquietanti domande sul futuro dell'umanità. Nessun compromesso al ribasso, dunque.

Siamo così arrivati a quello che secondo me è l'umanesimo davvero desiderabile. È l'umanesimo personalista, quello classico. Nel contesto della *Global Compact On Education* del 2020 Papa Francesco ha offerto una visione straordinaria a proposito dei processi educativi che devono caratterizzare gli obiettivi globali nella costruzione del *comune cammino del villaggio dell'educazione*. A tutti noi che lavoriamo nel contesto della scuola, ricorda in primo luogo che bisogna avere il coraggio di mettere al centro la persona, l'impegno a mettere al centro di ogni processo educativo, formale e informale, la persona, il suo valore, la sua dignità, per far emergere la sua specificità, bellezza, unicità, ... Non c'è altro umanesimo possibile per noi.

L'umanesimo classico personalista non è una realtà museale bensì una tradizione viva che si confronta con i temi del presente che li ingloba e li assimila. Di questo umanesimo personalista il nucleo è il concetto di persona. La persona deve essere per tutti, quindi anche per i nostri studenti, la pienezza, il compimento e la verità del proprio vivere. L'uomo nella sua pienezza, compimento e verità è persona. Ma qual è l'essenza della persona? Dico una sola parola: la persona è libertà, che è qualche cosa sempre in atto, è una fonte di acqua viva che sgorga in ogni momento, ma è di una fragilità enorme.

Il grande poeta Shakespeare diceva che noi siamo fatti della stessa materia di cui sono fatti i sogni. Una cosa geniale. Verrebbe da dire: noi siamo fatti di libertà, che è cosa ancora più fragile della materia dei sogni, ed è una cosa che si rinnova.

Queste affermazioni così impegnative richiedono qualche precisazione. La libertà della persona è una libertà radicata, ha delle radici nel corpo e nella natura e questo vuol dire che è anche condizionata. È grazie al corpo che noi siamo liberi, verrebbe da citare l'immagine kantiana della colomba. La colomba potrebbe pensare di volare meglio se non vi fosse l'aria, ma non è così perché la colomba non volerebbe affatto in assenza d'aria. Così, la nostra libertà se non avesse un radicamento nel corpo e nella natura non sarebbe libertà. È questo che ci delimita e ci conferisce la nostra identità. Non solo: la nostra libertà è radicata anche in un tempo e in una cultura. Non c'è libertà fuori da un tempo e fuori da una cultura e non esiste una cultura mondiale, bensì esistono delle culture. La nostra libertà è aperta al mondo, agli altri, al trascendente.

Sapete qual è l'assenza più grave nella scuola contemporanea? E' l'assenza dell'apertura al trascendente. Questa cosa non c'è più. C'è solo razionalismo. La persona umana ha bisogno anche di questa apertura al trascendente che non c'è perché è stata erosa anno dopo anno, momento dopo momento. Se erodi questa dimensione erodi un pezzo della persona perché questa è aperta al trascendente.

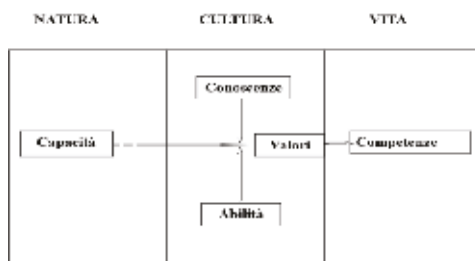
Dire che la persona è libertà radicata e aperta non basta; la persona è anche consapevolezza di questo radicamento e apertura, di cui deve assumersi la responsabilità.

Se questa è la situazione, il nostro compito di educatori non può essere che quello di formare persone. Ciò significa, per chi fa scuola, aiutare ciascuno e in particolare chi non se lo ricorda più, o lo ha dimenticato, a riscoprirsi come persona. Solo così potranno essere uomini e donne a pieno titolo nella loro verità.

Imparare a esercitare la propria libertà in modo cosciente e responsabile rispetto ai condizionamenti che viviamo e all'apertura al mondo e al trascendente che ci caratterizza, questo è il nostro lavoro; non ce ne è un altro. Noi dobbiamo sviscerare il senso di questa cosa e farlo diventare reale.

Il personalismo, che è stato dominante nella scuola, è stato eroso. È rimasta la parola, è rimasto il guscio senza la sostanza. Non c'è più niente. Allora la sfida è: ripartiamo da lì, dalle cose profonde, partire dalla persona, da quest'idea di crescita consapevole che dobbiamo costruire la scuola del futuro.

Di questa scuola del futuro vi indico tre pilastri. *Primo*: serve un modello personalista di apprendimento; non c'è scuola se non c'è un'idea di cosa vuol dire apprendere. *Secondo*: abbiamo parlato di competenze, ma serve un'idea personalistica di competenza. *Terzo*: serve cambiare il corpo della scuola. Vi mostro



soltanto alcune immagini, perché non c'è tempo per un commento approfondito.

La prima immagine rappresenta il modello *assiale* di apprendimento. L'asse orizzontale si riferisce alla formazione della persona, a partire dalle sue capacità, dai talenti, dai doni e dalle difficoltà di ciascuno. Tali capacità, attraverso l'acquisizione culturale (asse verticale) si trasformano nelle sue competenze di vita quotidiana, culturale e professionale. I due assi, ossia i due momenti della formazione personale, devono stare sempre insieme, non possono essere separati: nel mentre ciascuno cresce come persona si accultura e, nel mentre si accultura, cresce come persona.

Serve poi un'idea personalista di competenza. La seconda immagine ci dice che la competenza (C) è un fare (f) espressivo della persona (p) e della sua cultura (c, a), che si manifesta quando si la persona si trova di fronte ad un compito reale in situazione (cu-s).

$$C = f \left(\frac{p}{c, a} \right) \rightarrow cu(s)$$

Avete visto nello schema assiale che tutto l'apprendimento converge sull'essere competente. Il titolo Convegno richiama opportunamente le “conoscenze e competenze” perché tutto converge lì, perché la competenza è il modo umano di agire, il modo personale di agire, diversamente dall'agire stereotipato, diversamente dell'agire istintivo degli animali, diversamente dall'agire programmato dei robot o delle macchine. La persona agisce in modo competente; ecco perché la scuola deve lavorare su quell'aspetto; attraverso le competenze si apre al mondo, agli altri e alla trascendenza.

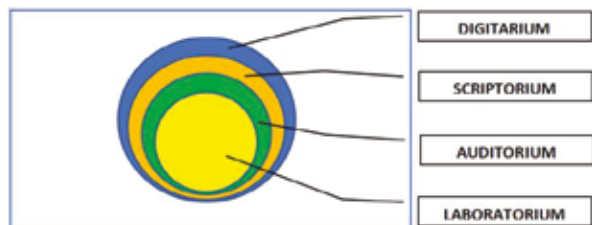
Vorrei farvi vedere, sulla base del precedente modello di modello di competenza, quali sono i quattro tipi di competenza su cui dobbiamo impegnare i nostri studenti:

- ❖ le *competenze teorico – conoscitive*: noi ci rapportiamo al mondo per conoscerlo secondo il valore di verità;
- ❖ le *competenze pratiche – operative*: noi ci rapportiamo al mondo anche per fruirne e beneficiarne, secondo il valore dell'utile;
- ❖ le *competenze estetico – espressive*: noi ci rapportiamo al mondo per goderne la bellezza, in base al valore del bello;
- ❖ infine, ci rapportiamo al mondo con le nostre competenze etico - comportamentali per migliorarlo secondo il valore del bene. Platone diceva che *il sapere del bene è il massimo dei saperi*, perché l'idea del bene ci fa scegliere il vero, l'utile, il bello e il giusto, e non il loro contrario.

Ma queste cose non basta dirle: *bisogna che diventino carne e sangue della scuola*, il che chiama in causa il “corpo della scuola”.

Immaginatevi la scuola come un grande corpo formato da tantissime cellule, corrispondenti alle aule/classi scolastiche. La scuola statale pubblica, in questo momento, è costituita da circa 300.000 aule/classi; in più ci sono quelle delle scuole paritarie. Si cambia la scuola se cambiano queste cellule; se non cambiano queste cellule si parla di scuola, ma la scuola non cambia.

Ora, per farvi capire in quale direzione devono andare le aule/classi perché le cose cambino nel senso desiderato, utilizzo un'ultima immagine, da leggersi anche in prospettiva storica.



Le attuali aule/classi nascono come *auditorium*. Quando i narratori dell'antichità raccontavano le storie c'era un gruppo di persone che li ascoltava: "*Auditorium*". Quando Gesù parlava sul monte vi era una

classe, uno spazio, dove Lui parlava e gli altri ascoltavano.

Col tempo le classi da semplici *auditorium* sono diventate *auditorium-scriptorium*. Il primo *scriptorium* è una gamba allungata e una gamba piegata e nell'incrocio tra le due gambe la tavoletta con lo stilo: quello è il primo banco umano. Poi sono stati creati i banchi, e sono nate le classi *auditorium-scrittoria*, che sono quelle che si vedono tutte le mattine.

Da una decina d'anni le classi stanno diventando anche un'altra cosa: un "*Digitarium*"; sono le classi che cominciano ad avere i "device", gli strumenti informatici. Le classi attuali sono così: degli *auditorium*, degli *scriptorium* che stanno diventando dei *digitarium*.

Posso liberamente decidere nelle mie politiche scolastiche di fare una scuola totalmente *digitarium*, come accade in alcune scuole paritarie francesi che dotano le aule di computer portatili. Non fanno più scrittura, non usano più carta. Anche in Italia ci sono scuole paritarie che stanno già adottando lo stesso sistema e la parte *digitarium* sta diventando prevalente. Ma ciò non basta. Se si rimane all'interno di questo circuito non facciamo crescere le persone, non facciamo maturare le competenze in modo armonico.

La rivoluzione vera è il cambio delle cellule. Bisogna che le aule dove tutte le mattine entriamo diventino luoghi di esercizio della libertà, della coscienza di essere liberi, dell'autonomia, della progettualità critica, della responsabilità. Sappiamo come fare o ci dobbiamo pensare. Se non trasformiamo le classi tutto il discorso che ho fatto è pura chiacchiera, è un "*pour parler*" pedagogico. Se cambia la classe, cambia tutto. Le nuove classi devono essere *laboratorium* e poi anche *auditorium* e anche *scriptorium* e anche *digitarium*. Se non diventano *laboratorium* non si va da nessuna parte, e perché diventino un *laboratorium* bisogna agire su organizzazione dello spazio, dei tempi, delle relazioni, delle metodologie. Vale a dire: *un grande progetto per una grande scuola del futuro*.

di Andrea Buonomo



Tecnologia e Innovazione. I nuovi strumenti per la formazione e il lavoro: La proposta dell'Università Telematica Pegaso.

L'obiettivo di quest'intervento è duplice. Il primo è fare una rapida analisi di come l'università digitale ha fatto evolvere il mondo dell'alta formazione che nel passato era molto criticata, più del solito. Il secondo obiettivo è cercare di spiegarvi come il Gruppo Multiversity e l'Università Pegaso abbia cercato di coniugare alcune missioni di cui abbiamo accennato nei precedenti interventi del Convegno AGIDAE.

Mi riferisco a: digitalizzazione, educazione e sostenibilità. Iniziamo da che cosa è accaduto nell'ambito della formazione universitaria con l'introduzione dell'Università digitale. Ecco alcuni numeri che fanno emergere la crescita che c'è stata negli ultimi 7/8 anni, una crescita sempre molto elevata e molto sostenuta, superiore al 32% - 33 % in termini di aumento degli iscritti; e dove ci aspettiamo ancora un potenziale di incremento nel tempo.

Al di là di quello che è successo in termini dell'evoluzione degli iscritti, credo sia importante fare una riflessione sulla tipologia di questa crescita. Non è una crescita di "cannibalizzazione" che ha sottratto iscritti alle università classiche e tradizionali, quella che tutti noi conosciamo molto bene. E' stata una crescita che definirei *complementare*. Per provare a spiegarlo partiamo da quelle che sono le motivazioni che stanno dietro alla scelta di un'Università digitale: da quello che affermano ogni giorno i nostri studenti emerge che influisce la flessibilità e il risparmio di tempo. La definirei *ottimizzazione del tempo* con delle buone conseguenze per la carriera e che dà la possibilità, in qualche modo, di accelerare l'immersione nel mondo del lavoro, non perché i tempi di studio sono più brevi, ma perché viene fatto nei tempi che una persona ha a disposizione e che *potrebbe essere complementare* anche a un'attività.

Ovviamente il percorso di studi è ben fatto dai docenti ed è adeguato ad essere seguito on line. L'Università classica che ha tantissimi pregi ed è di grandissimo prestigio ha un vincolo per alcune categorie di persone che è quello dei limiti spazio-temporali: la lezione si svolge in un orario e in un luogo definito. Alcune categorie di persone non riescono a sottostare a queste richieste legittime perché sono impegnate in altre attività o magari vincolate da alcune difficoltà o disabilità.

Questo incremento che notiamo chiaramente nella crescita dell'universo digitale è proprio di questi iscritti che non avrebbero probabilmente avuto accesso alle Università

classiche tradizionali, e invece nelle Università digitali sono riusciti a prendersi una laurea grazie alla flessibilità che questa ha loro garantito.

Pensate ai vostri confratelli e consorelle che sono impegnati magari in attività di comunità ogni giorno e certamente non riescono a frequentare l'Università con i suoi orari precisi e recarsi molto spesso in presenza all'Università. Invece, hanno del tempo per poter seguire una lezione in digitale, la sera o al mattino presto dalla propria stanza abitativa con maggiore facilità.

Il vostro esempio è quello più vicino alla tematica di questo Convegno, ma ce ne sono tanti altri come ad esempio chi come lavoratore vuole prendere la prima o la seconda laurea, chi ha delle problematiche di spostamento e quindi non si può muovere e ha delle difficoltà. Questa è la complementarità. E' una modalità di percorso educativo integrativo rispetto a quello classico che tutti conosciamo.

Andiamo sulla seconda parte dell'intervento. Ci si chiede come abbiamo cercato di perseguire questo percorso e di valorizzare la tecnologia e l'educazione. Partiamo dalla nostra *mission* come *Gruppo Multiversity* e che si declina sui nostri Atenei, in particolare nell'*Università Pegaso*: è quella di contribuire tramite la formazione a creare un mondo più sicuro, sostenibile, interdipendente, fatto di ibridazione tra competenze e visioni. Tutto questo anche per diminuire le disuguaglianze sociali attraverso l'educazione e la formazione continua. Gli americani la chiamano il *Long Life Learning* e dà la possibilità di creare una formazione continua che nel mondo di oggi consente di essere sempre aggiornati su quelle che sono le nuove competenze o le nuove conoscenze necessarie.

Il nostro obiettivo strategico per perseguire la nostra visione è quello di cercare di avere una posizione di leadership in questo segmento universitario e di essere i più grandi e più rilevanti sia in Italia che all'estero. Abbiamo questo obiettivo perché le dimensioni ci consentono appunto di avere risorse in più. E' molto importante, per la realizzazione di come noi vogliamo essere, l'internazionalizzazione che ci aiuta ad accedere a qualsiasi tipo di conoscenza o di nuovo metodo didattico o di nuova tecnologia esistente.

Come Gruppo e come Ateneo vogliamo continuare a investire in modo consistente e costante su tecnologie e servizi con dei contenuti formativi di qualità per la didattica, quindi cercare di offrire, oltre agli ottimi docenti, sempre *i migliori mezzi strumentali* ai nostri studenti. Solamente mantenendo dimensioni elevate e una presenza internazionale possiamo raggiungere in modo soddisfacente questa visione.

Entrando più nel dettaglio di cosa noi siamo, di come abbiamo cercato di creare questo percorso di formazione continua, do qualche numero su quella che è la nostra offerta formativa, innanzitutto fatta da una *piattaforma tecnologica per la formazione, di proprietà del Gruppo*. Proprietaria perché quando abbiamo iniziato il nostro percorso ovviamente la prima cosa che abbiamo fatto è stata quella di guardare le tecnologie disponibili sul mercato, ma ognuna aveva un limite. Abbiamo quindi cercato di avere la possibilità di far evolvere la nostra tecnologia con quella che è stata la richiesta dei nostri studenti.

Abbiamo deciso di creare, ormai più di 10 anni fa, la nostra *Piattaforma* che si adatta di giorno in giorno seguendo quelle che sono le esigenze dello studente e i nuovi metodi informatici disponibili. Su questa piattaforma esistono dei contenuti formativi in tanti ambiti, sostanzialmente circa 13 corsi di laurea tra magistrali e a ciclo unico e triennali, oltre 160 master, 123 corsi di perfezionamento; possiamo dare delle certificazioni di natura linguistica e informatica oltre che poter seguire semplicemente gli esami singoli.

Se c'è una esigenza di essere interessati a un singolo corso per completare il proprio percorso formativo, per arricchirsi come persona, ce ne sono 145 a disposizione dei nostri studenti. Operiamo in materie di vasto e ampio spettro, ma è sintetizzabile e definibile in quattro mondi. Il più importante per noi è quello su cui nasciamo ed è quello umanistico-didattico attraverso le nostre lauree in *“Sapere umanistico dell’informazione”*, in *“Scienze dell’educazione e della formazione”*, *“Scienze motorie”* e le varie lauree magistrali di cui disponiamo. Abbiamo inoltre il corso di laurea di ingegneria, economia e giurisprudenza che non può mai mancare in ogni rispettabile ateneo italiano.

Non abbiamo solo corsi on line digitali perché sarebbe impossibile sia da un punto di vista normativo sia da un punto di vista di interazione con lo studente non avere nessun tipo di contatto diretto con gli studenti. Di conseguenza ci siamo dotati di una organizzazione molto capillare sul territorio fatta da *quasi 100 sedi e oltre 800 poli didattici* che sono punti dove uno studente o un potenziale studente può andarsi a informare e chiedere supporto. Abbiamo attività di coaching per i momenti difficili della carriera universitaria.

Le sedi sono dei posti dove si crea comunità e si sostengono gli esami. Quello che abbiamo sempre cercato di seguire come un modello, una delle cose più importanti e che poi ha segnato la storia dell'Università digitale in Italia e in Europa, è di avere sì una tecnologia molto forte ma anche una presenza fisica per stare il più possibile vicino ai nostri studenti.

In questo contesto siccome abbiamo iniziato da tempo una collaborazione con AGIDAE prima cercando di mettere a disposizione le nostre tecnologie e competenze per aiutare il mondo delle scuole cattoliche a essere sempre più all'avanguardia nei confronti dei propri studenti e successivamente abbiamo ragionato più approfonditamente su questa collaborazione creando un continuo dialogo con il Presidente AGIDAE e abbiamo creato la possibilità per religiosi e religiose, anche provenienti da diverse parti del mondo, di poter accedere ai nostri corsi con significative agevolazioni economiche.

In questa ottica abbiamo sottoscritto formalmente un *Accordo* con Agidae per offrire ai religiosi, alle religiose, ma anche al personale laico che collabora nell'ecosistema AGIDAE l'opportunità di usufruire di questi percorsi accademici a condizioni vantaggiose, in uno spirito di sana collaborazione per la crescita e lo sviluppo delle persone e delle attività svolte.

di Nicola Mercurio



La Comunicazione come strumento di condivisione efficace di un progetto ideale ad intra e ad extra

L'anno scorso al Campus di Assisi abbiamo trattato, per coloro che erano presenti, il tema **COMUNICAZIONE E MARKETING un nuovo modello di sviluppo ed innovazione tecnologica**. Lo abbiamo fatto ponendoci inizialmente due semplici domande a cui abbiamo provato a dare delle risposte adeguate:

- Cos'è la comunicazione?
- Perché si sente l'esigenza di comunicare?

Alla prima domanda abbiamo risposto che la comunicazione è un fenomeno molto complesso ed è un elemento fondamentale della società. Infatti, la cultura esiste perché gli esseri umani comunicano tra loro.

Inoltre la comunicazione è una forma di interazione sociale attraverso cui due o più soggetti dotati di intenzionalità comunicativa condividono significati, ovvero le loro rappresentazioni mentali di oggetti, situazioni o sentimenti, attraverso un canale e un codice condiviso.

Infatti i significati presenti nella mente di ciascun individuo per essere condivisi devono essere tradotti ed espressi attraverso un codice comune che può essere verbale o non verbale. Un esempio di codice non verbale è il linguaggio del corpo, che esprime la sfera emotiva ed affettiva dell'individuo.

Comunicare significa, letteralmente, “mettere in comune”; infatti la comunicazione è lo scambio di beni culturali e spirituali quali idee, opinioni, sentimenti e intenzioni.

Sulla seconda domanda, *perché si sente l'esigenza di comunicare?*, ci siamo dapprima soffermati sugli aspetti antropologici dell'evoluzione del genere umano che si è evoluto in base alla sua capacità di comunicare; per questo motivo la velocità di progressione della

nostra specie ha sempre seguito quella dei mezzi di comunicazione. L'essere umano, vivendo, non può fare a meno di comunicare.

Il nostro cervello infatti, come possiamo vedere nell'immagine, è suddiviso in due emisferi quello sinistro e quello destro.

COME FUNZIONA IL NOSTRO CERVELLO



2

Mentre il primo rappresenta la parte logica, il secondo ha la funzione di elaborare le emozioni.

Da qui successivamente abbiamo constatato che noi **non possiamo non comunicare**.

Infatti noi comunichiamo con il corpo, la postura, il nostro odore, gli indumenti che indossiamo e il loro colore. Tutto questo comunica all'esterno come ci sentiamo, le nostre impressioni e a cosa stiamo pensando. La correttezza di questi giudizi invece dipende dai valori individuali e dai pregiudizi altrui; non dipende sempre da noi.

Oggi invece la domanda che vogliamo farci è: **come la Comunicazione può essere uno strumento di condivisione efficace di un progetto ideale ad intra e ad extra?**

Innanzitutto bisogna affermare che vi è una sostanziale differenza soprattutto in termini di strategia e di soggetti coinvolti per ciò che riguarda la Comunicazione ad intra ed a extra.

In ogni caso, al fine di poter risultare efficaci per un'attività di qualsiasi tipo, si rende necessario, per entrambi i tipi di comunicazione, mettere in campo una strategia strutturata

e la consapevolezza degli obiettivi da raggiungere, attraverso strumenti e modalità dirette o indirette.

Questo lavoro ha lo scopo di informare, accrescere la visibilità e quindi la notorietà e di creare consenso con gli interlocutori di riferimento.

La comunicazione ad intra, ovvero quella che si rivolge all'interno dello stesso ente, istituto, ecc..., ha una funzione fondamentale in quanto crea le condizioni per il funzionamento e l'efficientamento di tutte le attività presenti in esso.

Come già detto in precedenza, la comunicazione ci mette in **relazione** con l'altro. Quindi creare relazioni significative è uno dei bisogni fondamentali dell'essere umano. Pertanto, quando lo scambio di informazioni diventa difficile, ne risente la relazione e, di conseguenza, il proprio benessere psicologico e quello dei propri collaboratori.

Migliorare la *situazione comunicativa all'interno di un ente, quindi*, traccia un progresso della vita lavorativa in tutti i suoi ambiti.

È attraverso la sua efficacia, infatti, che possono essere raggiunti i risultati attesi.

Basti pensare ad un leader che riesce a farsi comprendere da tutti, evitando equivoci: in questo modo non solo riduce notevolmente il margine di errore, ma riesce a sviluppare anche un sano rapporto di fiducia all'interno del suo team.

Altrimenti, cioè in mancanza di una comunicazione efficace, la capacità di condurre le persone, anche attraverso una (eventuale) riformulazione delle idee, potrebbe diventare un'attività faticosa, difficile e stressante oltre che improduttiva.

Comunicare in modo efficace significa sapersi esprimere in ogni situazione con qualunque interlocutore, sia a livello verbale che non verbale, in modo chiaro e coerente con il proprio stato d'animo. Per questo motivo è necessario tenere in alta considerazione anche il segnale di ritorno che ricevo dall'altro (*feedback*): l'ascolto delle parole e l'osservazione delle espressioni facciali, la voce, la postura, ecc., per verificare se il mio messaggio è arrivato.

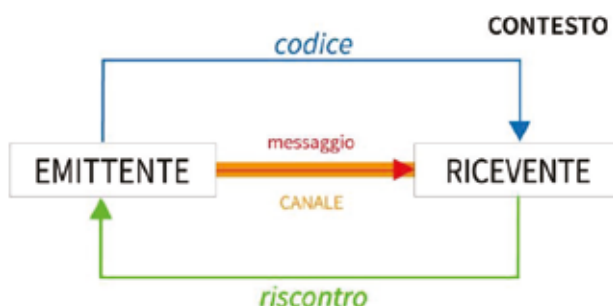
Per fare arrivare un messaggio ad un destinatario lo facciamo mediante un *atto comunicativo* che ha il compito di rendere comune l'oggetto della comunicazione tra due o più interlocutori. Esso deve essere inteso come la trasmissione di informazione attraverso messaggi, da un emittente a un destinatario.

Un "atto comunicativo" è composto da:

1. emittente: chi emette il messaggio
2. ricevente: a cui è destinato il messaggio

3. messaggio: ciò che si comunica
4. canale: il mezzo attraverso il quale si comunica
5. codice: il modo, il linguaggio col quale si comunica
6. contesto: il "luogo" nel quale si comunica

Per far sì che tale processo avvenga in modo chiaro, è necessario che ciò che forma il messaggio (i segni) sia costruito e combinato entro certi principi; tali regole formano il codice.



Al fine di sviluppare quindi una Comunicazione efficace, innanzitutto è fondamentale sforzarsi per fare in modo che il vostro interlocutore, che sia un collega, un collaboratore esterno o un vostro superiore, possa comprendere esattamente ciò che desiderate comunicare, in modo semplice e chiaro.

Pertanto è molto importante avere chiaro l'obiettivo della nostra comunicazione, chiedendosi sempre:

- Qual è il vero motivo per cui voglio comunicare ciò che ho in mente?
- Cosa voglio davvero da questa persona?
- Cosa desidero che accada dopo che ho comunicato ciò che ho in mente?

A tal proposito un elemento sicuramente indispensabile e da cui non si può prescindere per ogni ente o istituto che si rispetti è senz'altro il "*Piano di Comunicazione*", il quale ha lo scopo di definire e stabilire strategie, obiettivi e attività sia per la comunicazione ad intra che ad extra.

Il Piano di Comunicazione, infatti è lo strumento che consente di programmare, gestire e monitorare le strategie e le azioni previste, finalizzate alla comunicazione.

Infatti, l'obiettivo è avere una pianificazione ed una modalità di trasmissione del messaggio chiara e che sia in ogni suo aspetto integrata, coerente e coordinata.

La comunicazione di un ente è il fattore basilare secondo il quale le organizzazioni devono essere efficaci e coordinate, per essere produttive e redditizie.

Definire e condividere i processi di comunicazione significa:

1. Concordare quando ci si incontra e quando si deve comunicare a distanza.
2. Definire le diverse modalità di comunicazione previste nel progetto (riunioni, colloqui, ecc.).
3. Fissare gli obiettivi e modalità di svolgimento per ciascun tipo di comunicazione.
4. Definire i supporti necessari per ogni tipo di comunicazione (ad esempio, quando usare il telefono, la videoconferenza, slides e flip chart).
5. Precisare i ruoli coinvolti in ogni comunicazione.
6. Concordare chi dovrà occuparsi della documentazione.

Ad esempio, su un progetto di media durata, si può accettare un incontro mensile per discutere lo stato di avanzamento dei lavori, un incontro settimanale per analizzare i problemi emersi nell'ultima settimana, una finestra temporale giornaliera in cui ci si rende disponibile per un confronto in videoconferenza.

Questo modo di definire e condividere i processi di comunicazione affida un **ruolo residuale al telefono**. Esattamente il contrario di ciò che si è abituati a fare.

In poche parole, comunicare all'interno o ad intra di un istituto, di un ente, ecc., significa trasmettere e condividere un insieme di informazioni che avvengono sì all'interno ma che influiscono soprattutto sull'esterno.

Comunicazione esterna o ad extra

Quando parliamo di **Comunicazione esterna o ad extra** facciamo, invece, riferimento a quel complesso di attività e flussi comunicativi che dall'organizzazione vanno verso pubblici esterni, che siano utenti, clienti, fornitori, [steic older] stakeholder, opinioni pubbliche, istituzioni, ecc.

Pertanto, mentre è corretto sostenere che l'obiettivo macro della comunicazione esterna sia creare un rapporto attivo tra organizzazione e società, è sbagliato invece pensare alla comunicazione esterna aziendale come alla semplice strategia o al semplice piano di marketing, finalizzati al raggiungimento di obiettivi come l'incremento di utenti/clienti.

In un discorso generale sulla comunicazione d'impresa si sottolinea la necessità di marcare il cosiddetto "goodwill", ossia il valore intangibile dell'azienda,

intesa come un atteggiamento e un ambiente favorevoli all'attività dell'ente, andando, invece, più nello specifico ad analizzare la comunicazione ad extra acquisiscono priorità obiettivi come:

- creare o migliorare la **consistenza del brand**, ossia rendere consapevoli i pubblici esterni rispetto alla proposta di valore del brand;
- veicolare **storia, valori, mission, vision e cultura aziendali** attraverso una comunicazione che è in genere detta brand communication.

Una cultura aziendale profondamente cambiata, del resto, rende aziende e imprese, soprattutto le più grandi, più *aperte* verso il sistema in cui operano.

In questo senso, anche i **flussi** di comunicazione esterna sembrano diventati **bidirezionali**: ossia non è più solo l'Ente che si rivolge al suo pubblico di utenti finali, intermediari, finanziatori e altri stakeholder, ecc., ma è ciascuno di questi soggetti che, potenzialmente, può trasformarsi nel mittente di messaggi e comunicazioni verso l'Ente.

Per questo c'è chi teorizza che l'azienda non possa più semplicemente limitarsi a produrre semplici comunicazioni unidirezionali, ma debba impegnarsi a mantenere vive conversazioni con l'utente.

Più in generale, tra gli obiettivi della comunicazione esterna dovrebbe esserci quella di raccogliere i **feedback** sulle proprie attività e orientarle di conseguenza: ciò è reso particolarmente facile in Rete, per esempio, da pratiche come l'analisi dei dati social e da altrettanti appositi strumenti che permettono di monitorare la crescita dell'azienda.

D'altronde la comunicazione esterna può migliorare attraverso l'organizzazione di eventi, convegni, congressi, open day, incontri e tutto ciò che possa in qualche modo favorire una buona e chiara comunicazione con l'esterno.

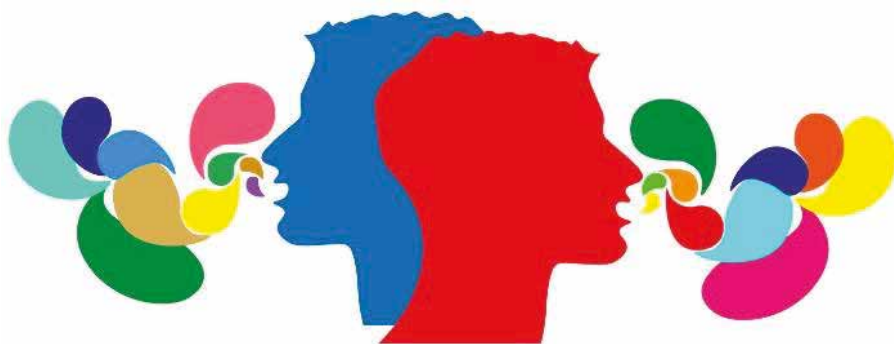
Passando ai modelli di comunicazione, sia ad intra e ad extra, li possiamo idealmente raggruppare in tre branche:

- Comunicazione informativa
- Comunicazione sul piano logico e sul piano psicologico
- Comunicazione persuasiva

Comunicazione informativa: è la comunicazione diretta, con lo scopo di informare su un evento o di rispondere ad una domanda.

Comunicazione sul piano logico e sul piano psicologico: è la comunicazione con lo scopo di fornire una spiegazione (dal punto di vista logico), ma sottintendendo ben altro (dal punto di vista psicologico):

- *Signora, l'offerta dura solo qualche giorno, poi i saldi scadranno.*



Comunicazione persuasiva: si instaura quando cerchiamo di convincere altre persone della bontà delle nostre argomentazioni. In questa categoria rientra anche la pubblicità, diretta o occulta, in cui esistono vari stratagemmi, leciti e illeciti, che vengono utilizzati per influenzare l'utente.

Le ultime due categorie (comunicazione logica/psicologica e persuasiva) si intersecano fra loro e spesso si supportano a vicenda.

Quando si fa comunicazione, soprattutto quella informativa e di promozione, un fattore fondamentale è sicuramente **l'etica della comunicazione**. Come abbiamo evidenziato **“Non si può non comunicare”**. Ogni nostra parola, gesto o anche la posizione che assumiamo dice qualcosa di noi agli altri, consapevolmente o meno. Le nuove tecnologie hanno cambiato il modo di informarci e di fare informazione: blog, siti web, social network, chat, app, giornali telematici ci rendono sempre più connessi, informati 24/7, e sempre presenti al mondo “social” e agli altri.

In Italia su circa 60 milioni di persone, più della metà sono attive sui social media alla ricerca di informazioni, intrattenimento, conversazioni.

Gli utenti internet sono circa 50 milioni, vale a dire circa 9 su 10, e 35 milioni sono gli utenti attivi sui social media con 31 milioni di persone connesse in mobilità.

Anche la fruizione del tempo speso on line è cambiata: **trascorriamo oltre 6 ore al giorno online**, quasi il doppio delle ore che passiamo davanti alla TV; di queste circa due ore le spendiamo sui social media.

Le piattaforme preferite sono: Facebook, Youtube, Instagram, Linkedin, Twitter, Tik Tok.

Purtroppo nel mondo dominato dai mezzi di comunicazione di massa si riscontra una pericolosa disattenzione per le regole, uno scarso rispetto per l'ascoltatore considerato alla stregua di un bersaglio (target), e si registra un martellamento informativo, dove le **Fake news** trovano uno spazio enorme.

In senso etico, comunicare significa creare e salvaguardare uno spazio comune e di intesa tra gli interlocutori.

Pertanto conoscere l'**Etica della Comunicazione** è importante perché fonda, in termini filosofici, ciò che è considerato buono e giusto in ambito comunicativo e indica i criteri e i principi da seguire per comunicare bene. L'azione comunicativa richiede un costante riferimento ai valori etici, la necessità di definire le proprie scelte in base ai principi morali approvati e condivisi e l'assunzione della responsabilità delle proprie azioni.

Per quanto riguarda la **comunicazione ad extra**, un particolare accenno va fatto sul tema della **Comunicazione Istituzionale**, ossia quell'attività finalizzata a promuovere l'immagine e a legittimare l'operato dell'ente o dell'azienda che lo svolge.



Tale attività permette di consolidare e valorizzare le relazioni con gli interlocutori, quali i soggetti istituzionali, politici, organi di informazione, ecc. che possono incidere sul raggiungimento delle finalità dell'ente.

Per poter essere efficaci in un'attività di comunicazione di questo tipo si rende necessaria una strategia che abbia un metodo strutturato e la consapevolezza degli obiettivi da raggiungere, attraverso strumenti e modalità dirette o indirette.

Fermo restando quanto premesso e specificato finora, è importante ricordare in ogni caso che la *Comunicazione ad intra ed a extra sono solo un mezzo* per raggiungere obiettivi prefissati, mentre il vero protagonista resta sempre e comunque l'organo decisionale dell'ente o dell'azienda.

CONCLUSIONI

Mi sembra opportuno, per concludere, proporre un esempio virtuoso di comunicazione e di relazioni che sta portando avanti l'AGIDAE.

L'AGIDAE da sempre ha sentito il bisogno di investire in comunicazione ma solo nell'ultimo periodo ha iniziato ad indirizzare questi investimenti in un binomio COMUNICAZIONI – RELAZIONI ISTITUZIONALI facendo in modo di ritagliarsi uno spazio di prim'ordine nel panorama comunicativo; basti ricordare le decine di articoli sui principali giornali italiani o le tantissime interviste radio-televisive RAI, MEDIASET, TV2000, TELEPACE, RADIO MARIA ecc.. che hanno raccontato le iniziative e le problematiche/rivendicazioni dell'Associazione, legittimandone l'operato e valorizzandone le relazioni istituzionali che sono risultate indispensabili per il raggiungimento delle finalità dell'Ente.



Tutti noi ricordiamo le battaglie in sede Parlamentare che abbiamo portato avanti con i nostri riferimenti istituzionali dopo i primi decreti del Governo per l'emergenza pandemica, e nei quali le attività degli Enti Ecclesiastici inizialmente non venivano prese in considerazione; solo dopo le numerose sollecitazioni pubbliche si è riusciti ad ottenere indennizzi per diversi milioni di euro per le rette non versate dai genitori, 90 milioni di euro per gli alunni di scuole paritarie, per i lavoratori provvedimenti e contributi FIS, Cassa integrazione e tanto altro.

Le Relazioni istituzionali si palesano durante gli eventi territoriali e nazionali, ai quali partecipano spesso anche rappresentanti delle Istituzioni come ministri, parlamentari nazionali ed europei, magistrati, giornalisti, rappresentanti delle Forze dell'Ordine e tutti quelli che si ha l'opportunità di incontrare nelle diverse circostanze.

Da ciò si può intuire che investire in comunicazione con strutture, uffici-stampa, collaboratori che si occupano di comunicazione e marketing, relazioni esterne, siti web, ecc., e lo dico in particolare a coloro che hanno responsabilità di governo degli Enti ecclesiastici e non, significa avere la consapevolezza di affrontare un proficuo investimento, piuttosto che trovarsi di fronte ad un costo, talora anche considerevole, a fronte del quale non si è certi di un ritorno efficace in vista del futuro dell'attività.

In un mondo sempre più complesso, dove l'incertezza è l'unica certezza che abbiamo e nel quale la concorrenza è spietata ed riveste un ruolo determinante, soltanto se si riesce a comunicare opportunamente e con efficacia la propria **storia**, i propri **valori**, la propria **mission**, nonché **la vision** e la **cultura aziendale**, le attività degli Enti saranno in grado di resistere alle insidie del tempo e di sviluppare con maggiore ottimismo un percorso di crescita.

di Margherita Dominici



L'assegno Unico e l'impatto sulla busta paga del lavoratore: dal sostituto d'imposta all'INPS. Il regime a sistema

1. Premessa

Il Dlgs 230/2021 ha istituito l'Assegno Unico e Universale per i figli a carico, in attuazione della delega conferita al Governo ai sensi della Legge 46/2021. Infatti, a far data dal 01.03.2022, detto beneficio economico viene attribuito a domanda di ciascun interessato e su base mensile direttamente dall'INPS, per il periodo intercorrente dal mese di marzo di ciascun anno (e sino a febbraio dell'anno seguente) ai nuclei familiari (sulla base delle condizioni economiche dei nuclei stessi) con riferimento all'ISEE¹ relativo ai medesimi (ovvero l'Indicatore della Situazione Economica Equivalente)².

La Circolare INPS 23/2022 ha fornito ulteriori dettagli in merito agli aventi diritto nonché alle modalità e tempi di corresponsione dell'Assegno Unico.

2. Modifica nell'assetto delle buste paga dei dipendenti a far data dal 1° Marzo 2022

A decorrere dal mese di marzo 2022, a seguito dell'introduzione del beneficio economico in oggetto, i datori di lavoro non dovranno più riportare in busta paga le detrazioni fiscali per figli a carico³ di età inferiore ad anni 21⁴ (in quanto sostituiti

¹ Ai fini del calcolo dell'Assegno Unico assumono rilievo, in termini economici, anche i beni immobili e mobili di proprietà dei genitori richiedenti il beneficio, inclusi i conti correnti.

² In assenza di ISEE, il nucleo di riferimento è accertato sulla base dei dati autodichiarati nel modello di domanda del richiedente l'Assegno Unico, così come previsto ai sensi dell'art. 1 comma 3 Dlgs 230/2021.

³ Il sostituto d'imposta continuerà ad applicare in busta paga le detrazioni da lavoro dipendente o per familiari a carico (ovvero coniuge, altri familiari o figli di età pari o superiore a 21 anni).

⁴ Per i figli disabili di età pari o superiore a 21 anni le detrazioni fiscali sono cumulabili con l'Assegno Unico e universale eventualmente percepito.

dall'Assegno Unico) nonché gli importi relativi all'assegno per il nucleo familiare, i quali sono rimossi d'ufficio dall'Ente Previdenziale, fatti salvi gli *ANF spettanti ai nuclei familiari senza figli ovvero coniuge non legalmente ed effettivamente separato o altri familiari a carico*⁵.

Nei casi di figli di età inferiore ad anni 21, qualora non sussistano i requisiti di cui all'art. 2 comma 1 Dlgs 230/2021, può essere richiesta la prestazione ANF per soggetti diversi da questi ultimi (coniuge, fratelli, nipoti nelle condizioni previste alla nota 5 del presente articolo).

Come affermato dalla Circolare INPS 34/2022, al compimento dei 21 anni dei figli per i quali si ha diritto all'Assegno Unico, qualora non disabili, si potrà presentare domanda per la prestazione ANF ma esclusivamente per soggetti diversi, ovvero coniuge, fratelli e nelle condizioni citate alla nota n. 5 del presente articolo.

Per tutti coloro che hanno presentato domanda di ANF all'INPS per figli a carico, e relativa a periodi antecedenti al 01.03.2022, e la cui istanza sia stata successivamente accolta dall'Ente Previdenziale, avendo il lavoratore un termine di prescrizione quinquennale per la formulazione di detta richiesta, è ancora possibile corrispondere i relativi arretrati in busta paga nei termini previsti dalla legge.

3. Ambito di applicazione dell'Assegno unico e universale per i figli a carico

L'Assegno Unico spetta a tutti coloro che esercitano la responsabilità genitoriale; in particolare, il beneficio spetta per ogni figlio minorenni a carico⁶ e per ciascun figlio maggiorenne a carico⁷ fino al compimento dei ventun anni.⁸

L'Assegno Unico è riconosciuto altresì per i genitori di figli maggiorenni sino a 21 anni qualora si accerti la frequenza o l'iscrizione di questi ultimi:

- presso un istituto scolastico (statale o paritario) di durata quinquennale e volto all'ottenimento del diploma di scuola secondaria di II° grado;
- presso un Corso di Formazione Professionale Regionale volto all'ottenimento di una qualifica professionale ovvero ad un Diploma Professionale Tecnico;

⁵ Per altri familiari a carico si intendono fratelli, sorelle, nipoti di età inferiore ai 18 anni ovvero senza limiti di età qualora, a causa di difetto fisico o mentale, si trovino nell'assoluta impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, nel caso in cui siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.

⁶ In caso di nuove nascite l'Assegno Unico spetta a decorrere dal settimo mese di gravidanza.

⁷ Ai sensi dell'art. 2 comma 1 del Dlgs 230/2021, i figli a carico sono quelli facenti parte del nucleo familiare indicato ai fini ISEE dal beneficiario.

⁸ Il diritto alla prestazione in oggetto è esteso anche ai nonni per i propri nipoti nel caso di un formale provvedimento di affidamento (Circolare INPS 23/2022).

- presso Corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore;
- presso un Corso di Laurea riconosciuto dall'ordinamento;
- presso il CPI in cerca di occupazione;

Hanno diritto al beneficio in oggetto anche genitori di figli titolari di un contratto di Stage o lavoro con reddito inferiore agli 8.000,00 euro annui, ovvero figli svolgenti il servizio civile universale.

In caso di disabilità del figlio a carico non sono previsti limiti d'età per la fruizione dell'Assegno Unico.

4. Requisiti per la richiesta di Assegno Unico e universale per figli a carico

Al momento della presentazione della domanda per l'Assegno Unico e per tutta la durata di detto beneficio, il richiedente deve essere in possesso dei requisiti di cittadinanza/permesso di soggiorno in corso di validità, nonché di residenza⁹.

5. Criteri per la determinazione dell'Assegno Unico e universale per figli a carico

L'Assegno Unico universale prevede la corresponsione di un importo mensile delineato secondo le seguenti modalità:

- Per ciascun figlio minorenni è previsto un importo pari a 175,00 euro mensili. Detto importo viene corrisposto in misura piena per quei nuclei familiari che hanno un ISEE pari o inferiore a 15.000,00 euro; per coloro che sono al di sopra di detta soglia l'importo si riduce gradualmente sino a raggiungere un valore di 50,00 euro nel caso di ISEE pari o superiore a 40.000,00 euro annui.
- Per ciascun figlio maggiorenne e sino al compimento dei 21 anni d'età è previsto un importo pari a 85,00 euro al mese. Detto importo viene corrisposto in misura piena per quei nuclei familiari che hanno un ISEE pari o inferiore a 15.000,00 euro; per coloro che sono al di sopra di detta soglia l'importo si riduce gradualmente sino a raggiungere un valore di 25,00 euro nel caso di ISEE pari o superiore a 40.000,00 euro annui.



⁹ L'articolo 3 del Dlgs 230/2021, stabilisce l'alternatività tra il requisito della residenza di durata almeno biennale e il contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato pari ad almeno mesi sei.

- Per ogni figlio successivo al secondo è prevista una maggiorazione dell'importo pari a 85,00 euro mensili; detto importo viene corrisposto in misura piena per quei nuclei familiari che hanno un ISEE pari o inferiore a 15.000,00 euro; per coloro che sono al di sopra di detta soglia l'importo si riduce gradualmente sino a raggiungere un valore di 15,00 euro nel caso di ISEE pari o superiore a 40.000,00 euro annui.
- Per ciascun figlio minorenni e disabile è prevista una maggiorazione dell'importo dell'Assegno Unico parametrata sulla condizione di disabilità e, più precisamente, pari a 105,00 euro mensili in caso di non autosufficienza, a 95,00 euro mensili in caso di handicap grave, 85,00 euro mensili in caso di disabilità di gravità media.
- Per ciascun figlio maggiorenne e disabile (sino al compimento dei 21 anni) è prevista una maggiorazione dell'importo dell'Assegno Unico pari a 80,00 euro mensili.
- Per ogni figlio disabile di età pari o superiore ad anni 21, è prevista una maggiorazione dell'importo relativo all'Assegno Unico pari a 85,00 euro mensili. Detto importo viene corrisposto in misura piena per quei nuclei familiari che hanno un ISEE pari o inferiore a 15.000,00 euro; per coloro che sono al di sopra di detta soglia l'importo si riduce gradualmente sino a raggiungere un valore di 25,00 euro nel caso di ISEE pari o superiore a 40.000,00 euro annui.
- Per le madri di età inferiore ad anni 21, è prevista una maggiorazione dell'importo relativo all'Assegno Unico pari a 20,00 euro mensili per ciascun figlio.
- Nel caso in cui ambedue i genitori siano titolari di reddito da lavoro, è prevista una maggiorazione dell'importo relativo all'Assegno Unico per ciascun figlio minore pari a euro 30,00 mensili. Detto importo viene corrisposto in misura piena per quei nuclei familiari che hanno un ISEE pari o inferiore a 15.000,00 euro; per coloro che sono al di sopra di detta soglia l'importo si riduce gradualmente sino ad annullarsi completamente nel caso di ISEE pari o superiore a 40.000,00 euro annui.
- E' altresì riconosciuta una maggiorazione forfettaria dell'importo relativo all'Assegno Unico pari a 100,00 euro mensili per ogni nucleo familiare comprendente quattro o più figli.

6. Maggiorazione compensativa per i nuclei familiari con ISEE non superiore a 25.000 euro

E' prevista, solo per le annualità 2022, 2023 e 2024, una maggiorazione transitoria dell'importo relativo all'Assegno Unico qualora sussistano contemporaneamente le seguenti condizioni:

- Il valore ISEE del nucleo familiare richiedente l'Assegno Unico non deve essere superiore a 25.000,00 euro annui;
- Effettiva percezione (da parte del richiedente o di altro componente del nucleo familiare), nell'anno 2021, dell'assegno per il nucleo familiare in presenza di figli minori.

Il *quantum* della maggiorazione spettante è calcolato dall'INPS sommando l'ammontare mensile della *componente familiare*, corrispondente all'ammontare dell'assegno nucleo familiare che sarebbe spettato, (i cui valori teorici sono illustrati nelle tabelle A e B del Dlgs 230/2021), rispettivamente per nuclei familiari con due genitori o con uno solo, e l'ammontare mensile della componente fiscale¹⁰ teoricamente coincidente con le detrazioni fiscali medie operanti nel regime fiscale previste dal vigente TUIR. A tale somma verrà sottratto l'ammontare mensile dell'assegno unico e universale, i cui importi sono stati illustrati nel precedente paragrafo.

La maggiorazione mensile di cui al comma 1 spetta:

- per l'intero, nell'anno 2022, a decorrere dal 1° Marzo 2022;
- per un importo pari a 2/3, nell'anno 2023;
- per un importo pari a 1/3 nell'anno 2024 e per i mesi di Gennaio e Febbraio nell'anno 2025.

7. Modalità e termini di presentazione della domanda dell'Assegno Unico universale

La domanda di Assegno Unico è presentata a decorrere dal 1° Gennaio di ciascun anno con riferimento al mese di marzo dell'anno di richiesta e sino al mese di febbraio dell'anno successivo, come accennato al paragrafo 1).

Per le domande formulate entro il 30 Giugno dell'anno di riferimento, l'Assegno Unico è riconosciuto *retroattivamente* a partire dal mese di marzo del medesimo periodo; qualora l'istanza all'INPS sia stata presentata a partire dal 1° luglio dell'anno di

¹⁰ Per la c.d. "componente fiscale" si applica, nei casi in cui entrambi i genitori siano titolari di un reddito superiore a 2.840,51 euro annui, la somma degli importi dei valori teorici delle detrazioni per i figli determinati, sulla base della Tabella C del Dlgs 230/2021 per ciascun genitore. Nei casi diversi da questi ultimi, si fa riferimento all'importo del valore teorico della detrazione per i figli determinato per il solo richiedente sulla base della Tabella D allegata al decreto. Il reddito dei genitori è quello desunto dall'ultimo ISEE valido presentato.

riferimento, la prestazione decorre dal mese successivo a quello di presentazione della domanda stessa.

La presentazione della domanda per il suddetto beneficio economico può essere presentata da uno dei genitori¹¹ (esercente la responsabilità genitoriale e a prescindere dalla convivenza con il figlio stesso), dal figlio maggiorenne (in sostituzione dei genitori ovvero direttamente nei casi di figli orfani di entrambi i genitori), dall'affidatario ovvero da un tutore.

L'Assegno Unico, di norma, è corrisposto dall'Ente Previdenziale al genitore richiedente fatta salva la richiesta di corrisponderlo in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale.

8. Modalità di riscossione dell'Assegno Unico universale

L'Assegno Unico viene erogato dall'INPS attraverso le modalità sotto indicate:

- a) conto corrente bancario;
- b) conto corrente postale;
- c) carta di credito dotata di Codice IBAN;
- d) libretto di risparmio dotato di Codice IBAN;
- e) consegna in contanti presso uno degli sportelli postali del territorio italiano.¹²

9. Conclusioni

L'istituzione dell'Assegno Unico e universale è volta a semplificare, riordinare e potenziare le misure previdenziali a sostegno dei figli a carico. Detto beneficio economico, tuttavia, potrebbe comportare anche una serie di svantaggi nei confronti dei genitori non coniugati i quali, ai fini del calcolo degli assegni per il nucleo familiare, potevano computare solo il reddito del soggetto richiedente. Nel caso dell'Assegno Unico, invece, essendo questo delineato sulla base dei



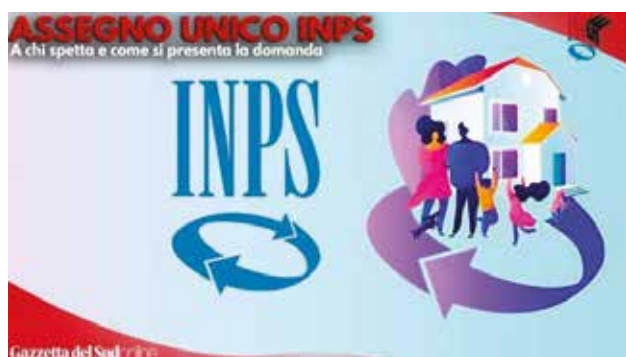
¹¹ La domanda per il figlio a carico è presentata una sola volta (e per tutti i figli per i quali si richiede il beneficio, con possibilità di aggiunte successive in caso di nuove nascite in corso d'anno-in questo caso la modifica del nucleo familiare deve essere comunicata all'INPS entro 120 gg dall'evento).

¹² Lo strumento di riscossione dotato di IBAN deve essere intestato/cointestato al genitore beneficiario del trattamento economico in oggetto, fatto salvo il caso di domanda presentata dal tutore di genitore incapace poiché in detta situazione lo strumento di riscossione può anche essere intestato/cointestato al tutore.

dati ISEE, è necessario considerare anche i redditi dell'altro soggetto esercente la responsabilità genitoriale.

Parimenti, altre categorie che possono essere “penalizzate” dall'istituzione dell'Assegno Unico, sono quelle dei genitori conviventi con altri familiari (ad esempio suoceri titolari di reddito da pensione), i quali assumono rilevanza ai fini del conteggio del beneficio economico in oggetto.

Come già accennato, vi è da considerare anche che, in termini di computo dell'Assegno Unico, a differenza di quanto previsto per l'assegno nucleo familiare (per il calcolo dei quali veniva considerato solo il reddito da lavoro), assume rilevanza anche il patrimonio dei soggetti interessati (come previsto dall'ISEE). In questo modo, un lavoratore dipendente che percepisce uno stipendio relativamente “basso” ma possedente un capitale importante (abitazione, auto ecc.), può ricevere un inferiore importo a titolo di Assegno Unico rispetto a quanto ad egli corrisposto precedentemente a titolo di ANF.



Il primo periodo di applicazione dell'Assegno Unico farà emergere evidentemente luci ed ombre del nuovo sistema. Alcune peculiarità sono qui state segnalate; la prassi metterà in luce altri aspetti sui quali il legislatore potrà intervenire con più marcata efficacia. Certo, per i datori di

lavoro l'Assegno Unico rappresenta un elemento di semplificazione amministrativa nella gestione del personale. Per il “sistema”, invece, si tratta dell'ennesimo sforzo compiuto dall'Amministrazione pubblica per razionalizzare attraverso lo strumento informatico l'acquisizione di tutti gli elementi reddituali idonei ad assicurare ai lavoratori un trattamento oggettivamente più equo e più rispondente alla effettiva situazione economica.



2022 LA SCUOLA VA ONLINE

WEBSCUOLA.AGIDAE.IT

PREMI **PLAY**,
IL FUTURO TI ASPETTA

- ◆ Scuola Bilingue
- ◆ Linguaggio LIS
- ◆ Audiolezioni per videolesi

 @associazioneagidae

 @agidaeufficiale

 @Associazione AGIDAE

AGIDAE


MULTIVERSITY

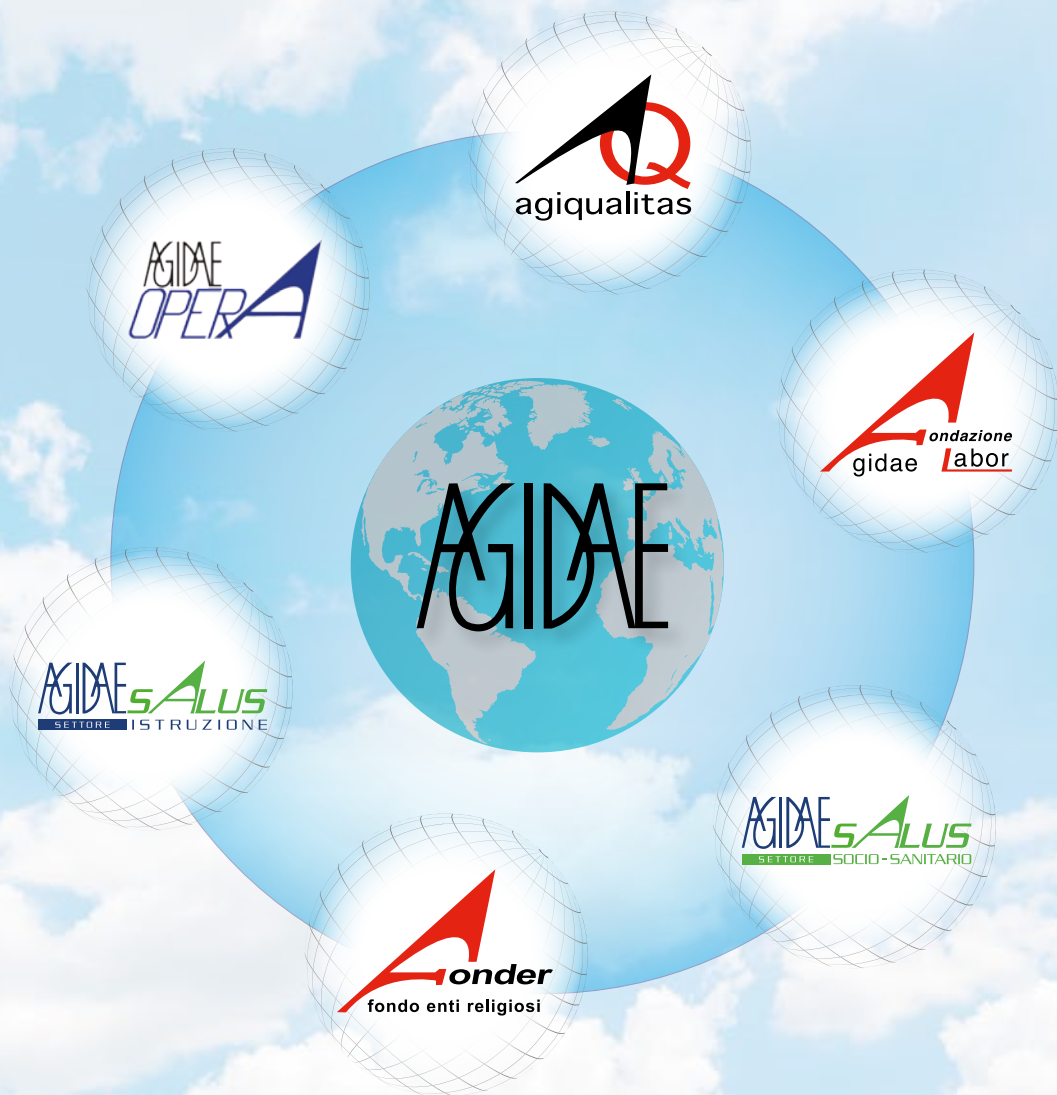

PEGASO
Università Telematica


ORCHESTRA
ITALIANA
DEL CINEMA

UniSalute

I nostri Partner

CONSULENZA AGIDAE					
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
CONSULENTI					
GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Ettore Ferraro	Paghe e pensioni
Mercoledì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale
				Janua Broker SpA	Assicurativa
SERVIZI					
FORMAZIONE					
SEDE		TEL.	E-MAIL		TIPO SERVIZIO
Fondazione AGIDAE LABOR		06/85457201	progettazioneformativa@agidaelabor.it		Sviluppo nuove progettazioni
Fondazione AGIDAE LABOR		06/85457201	agidaelabor@agidaelabor.it		Erogazione formazione
CERTIFICAZIONE QUALITÀ UNI EN ISO 9001					
SEDE		UFFICIO	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIQUALITAS		Segreteria	06/85457301	segreteria@agiqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità
AGIQUALITAS		Direzione	06/85457301	direzione@agiqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità
ALTRI SERVIZI					
SEDE		TEL.	E-MAIL		TIPO SERVIZIO
AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaeopera.it		Gestione personale e busta paga
AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaeopera.it		Salute e sicurezza sul lavoro
AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaeopera.it		Consulenza energia (luce e gas)
AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaeopera.it		ASI Religiosi
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (ASI) DIPENDENTI					
SEDE		TEL.	E-MAIL		TIPO SERVIZIO
AGIDAE SALUS ISTRUZIONE		06/90209303	segreteria@agidaesalusistruzione.life		ASI dipendenti
AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO		06/90209363	segreteria@agidaesalusosociosanitario.life		ASI dipendenti



AGIDAE - Sede Nazionale

Via V. Bellini 10 - 00198 Roma

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

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA