

AGIDAE

- RIVISTA BIMESTRALE
- DI FORMAZIONE
- E AGGIORNAMENTO
-

- • NORMATIVO
- • CONTRATTUALE
- • GESTIONALE
-

- PER L'ASSOCIAZIONE
- GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
- DELL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA
-

- PER GLI ENTI NON PROFIT
-

ISSN 2784 - 8485 •

-
-
-
-
-
-
-
-

ANNO XV
GENNAIO/FEBBRAIO
MARZO/APRILE
2024

1-2



AGIQUALITAS

Organismo di Certificazione
al servizio di Istituti scolastici,
di formazione e di strutture
socio-sanitarie



FONDAZIONE AGIDAE LABOR

Ente di Formazione
Professionale Continua,
di Orientamento
e di Consulenza



FOND.E.R.

Ente per il finanziamento
dei Piani Formativi rivolti
ai lavoratori laici e religiosi



AGIDAE OPERA

Società di Servizi e Consulenza
per l'amministrazione del
personale



AGIDAE SALUS Socio-Sanitario

Fondo per i trattamenti
di assistenza sanitaria
integrativa ai dipendenti
di Enti Religiosi aderenti
al CCNL AGIDAE
Socio – Sanitario – Assistenziale



AGIDAE SALUS Istruzione

Fondo per i trattamenti di
assistenza sanitaria integrativa
ai dipendenti aderenti al CCNL
AGIDAE Scuola e CCNL AGIDAE
Università



Via Bellini, 10 - 00198 Roma
Tel. 06.85457101
www.agidae.it - agidae@agidae.it

AGIDAE
Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento

- **Normativo**
- **Contrattuale**
- **Gestionale**

Per l'Associazione
Gestori Istituti Dipendenti
dall'Autorità Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla
Giorgio Capoccia
Isabella Ayme
Nicola Galotta
Francesco Macrì
Armando Montemarano
Emanuele Montemarano
Paolo Saraceno
Maria Annunciata Vai
Nicola Mercurio

Registrazione Tribunale di Roma
n.328 del 05/08/2010.
Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in
Abbonamento Postale
70% - C/RM/DCB

Grafica a cura di
Martina Zazza

Stampa
Mancini Edizioni Srl
Pubblicazioni e Stampa
via Tasso, 96 - 00185 Roma
tel. 0645448302
cell. 3357166301
info@manciniedizioni.com
www.manciniedizioni.it



Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Fr. Antonio Masi

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Vice Presidente

Sr. Mimma Scalera

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno XV - n. 1-2
Gennaio | Febbraio 2024
Marzo | Aprile 2024

00198 Roma - Via V. Bellini, 10
tel. 06 85457101
agidae@agidae.it - www.agidae.it



- 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 2024

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.

4	EDITORIALE 4 Editoriale <i>P. Francesco Ciccimarra</i> 7 I vizi e le virtù. La giustizia! <i>Papa Francesco, Udienza Generale - Piazza San Pietro 03/04/24</i>
8	VITA ASSOCIATIVA 8 Programma del Convegno nazionale di studio AGIDAE e Assemblea ordinaria 12 Comunicato ASI Religiosi 15 L'assistenza sanitaria per religiosi extra UE D.L. n. 39/2024 <i>P. Francesco Ciccimarra</i> 17 Relazione della Segretaria Nazionale <i>Sr. Mimma Scalera</i>
53	OSSERVATORIO 53 Sintesi delle disposizione della legge di Bilancio 2024 58 Assegno di invalidità e remunerazione del clero (Cass. sent. n.220 del 04/01/2024)
62	ARTICOLI 62 Droghe e dipendenze patologiche nei ragazzi. L'Ordine dei Medici di Roma scende in campo <i>Prof. Antonio Bolognese</i> 67 Whistleblowing: le nuove regole per la segnalazione degli illeciti <i>Bernardino Quattrococchi</i> <i>Sabrina Restante</i>
73	FONDER 73 Avvisi Fonder 2024 <i>Nicola Galotta</i> <i>Caterina Giacomobello</i>
80	SENTENZE UTILI 80 È legittima la disciplina dei licenziamenti collettivi del Jobs Act (Corte Cost. sent. n.7/2024)
82	PRASSI AMMINISTRATIVA 82 Modalità e criteri di riparto dei contributi destinati alle scuole dell'infanzia paritarie per l'a.s. 2023/2024 (Decreti MIM n. 20 e 21 del 06/02/2024) 89 Lavoratori dipendenti: esonero dal versamento dei contributi previdenziali (Circ. INPS n.11 del 16/01/2024) 97 Decontribuzione lavoratrici madri. Istruzioni per i datori di lavoro (Circ. INPS n.27 del 31/01/2024) 104 Chiarimenti su disposizioni contenute nel D.L. n.19/2024 (Nota INL n.521/2024) 108 La riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche (Circ. Ag. Entrate n.2/E del 06/02/2024)



Editoriale

Come ormai succede da molto tempo, il nuovo anno gestionale si inaugura con una vera e propria valanga di nuove norme inserite soprattutto, ma non solo, nella *Legge di Bilancio* e in tanti altri Provvedimenti del Legislatore e del Governo che tentano di dare regolarmente una autentica sterzata all'andamento economico e amministrativo del Paese. Talvolta questi intendimenti appaiono una vera e propria *fatica di Sisifo*, visto che puntualmente, ogni anno, si ripetono e moltiplicano.

A questa regola non si è sottratto il 2024. La legge di Bilancio (Legge n. 213) è stata approvata il 30 dicembre 2023 ed è entrata in vigore il successivo 1 gennaio. Come sempre, una quantità industriale di nuove norme che mettono a dura prova il paziente lettore affranto e sfinito innanzitutto da un linguaggio tecnico-giuridico caratterizzato da una sorta di autocontemplazione e straordinario autocompiacimento nei continui richiami e rinvii a norme superate dal tempo e di difficile immediata percezione. La domanda sembra sorgere

spontanea ricordando un antico detto: *“quo usque tandem abutere...patientia nostra?”* Forse è giunto il tempo di rendere accessibile a tutti la lingua del diritto, in maniera da renderla più amata e apprezzata. E la speranza resta pur sempre tra i sogni mai sopiti.

Voluminosa la produzione normativa. La sola sezione I dell'art. 1, è composto da 561 commi! Il resto lo lasciamo all'immaginazione.

Impossibile ovviamente commentare il tutto in questa sede, essendo tantissimi i tempi affrontati. E' doveroso tuttavia richiamare qui l'art. 1, comma 71, che riprende e ed elabora una interpretazione autentica sull'annosa questione IMU per gli immobili degli Enti Ecclesiastici.

Queste le parole del Legislatore:

“ 71. L'articolo 1, comma 759, lettera g), della legge 27 dicembre 2019, n. 160, nonché le norme da questo richiamate o sostituite si interpretano, per gli effetti di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 27 luglio 2000, n. 212, nel senso che:

- a) *gli immobili si intendono posseduti anche nel caso in cui sono concessi in comodato a un soggetto di cui all'articolo 73, comma 1, lettera c), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, funzionalmente o strutturalmente collegato al concedente, a condizione che il comodatario svolga nell'immobile esclusivamente le attività previste dall'articolo 7, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 504, con modalità non commerciali;*
- b) *gli immobili si intendono utilizzati quando sono strumentali alle destinazioni di cui all'articolo 7, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 504 del 1992, anche in assenza di esercizio attuale delle attività stesse, purché essa non determini la cessazione definitiva della strumentalità.*

La legge n. 160/2019 sopra richiamata recita espressamente che “sono esenti dall'imposta IMU/TASI /.../

- d) *i fabbricati destinati esclusivamente all'esercizio del culto purché compatibile con le disposizioni degli articoli 8 e 19 della Costituzione, e le loro pertinenze;*
- e) *i fabbricati di proprietà della Santa Sede indicati negli articoli 13, 14, 15 e 16 del Trattato del Laterano /.../ reso esecutivo con la legge 27 maggio 1929 n. 810;*
- g) *gli immobili posseduti e utilizzati dai soggetti di cui alla lettera i) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 504 e destinati esclusivamente allo svolgimento con modalità non commerciali delle attività previste nella medesima lettera i) /.../ ; si applicano, altresì le disposizioni di cui all'articolo 91-bis del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27, nonché il Regolamento di cui al decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 19 novembre 2012, n. 200.*

Sono ormai trascorsi più di trenta anni da quell'ormai lontano 30 dicembre 1992, eppure gli Enti ecclesiastici non hanno avuto pace nell'applicazione di questa legge, costantemente e diversamente interpretata ed applicata. Si sono succeduti nel tempo altri provvedimenti, fino al più recente **Regolamento del 2012**, Governo Monti. Tuttavia gli Istituti religiosi e gli enti ecclesiastici più in generale hanno dovuto subire una costante pressione negativa nell'applicazione di questa *legittima esenzione stabilita dalla legge eppure non conformemente riconosciuta a livello di Magistratura e di Amministrazioni comunali*. Ancora oggi si assiste ad una altalenante ondivaga interpretazione tra organi diversi dello Stato, che procura danni pesantissimi alla gestione delle attività degli Enti a causa di una carenza di certezza di diritto talvolta attinente alla individuazione precisa delle modalità non commerciali, dell'uso esclusivo dell'immobile a prescindere dal regime economico applicato, dal rapporto tra strutture gestionali, quando non anche dall'utilizzo non completo e sufficiente degli ambienti stessi.

La Legge di Bilancio 2024 chiarisce alcuni aspetti del problema, ma soprattutto ha il merito di ricordare a tutti il “rango legislativo” ad Atti del Governo, in particolare al Regolamento del 2012. Auspichiamo che tutti si vogliano sapientemente allineare a questo criterio fondamentale appena ricordato dal Legislatore: lo Stato, pur nella diversità di Organi e Poteri, nella soluzione di specifici problemi non può presentarsi diviso e disarticolato nei confronti dei propri cittadini.

Il **Convegno Agidae di Aprile**, il cui programma i Lettori possono consultare nelle pagine seguenti, affronterà il tema IMU da diversi profili ed esperienze.

Il 2024 sarà per gli Istituti Agidae l'anno del rinnovo dei tre Contratti Collettivi Nazionali di lavoro: scuola, università, settore socio sanitario. L'Agidae intende portare avanti un cammino contrattuale che non può e non

vuole discostarsi dal Magistero e dalla Dottrina Sociale della Chiesa, seguendo un percorso che ribadisce con forza le prerogative degli Enti Gestori, chiamati a fronteggiare con chiarezza, determinazione e coraggio le gravi difficoltà del momento sotto il profilo economico-sociale e vocazionale, investendo in qualità, efficienza, organizzazione e condivisione tutte le risorse possibili soprattutto la ferma volontà di realizzare un carisma apostolico capace di parlare al mondo di oggi sulla base di tanta fede e di altrettanta speranza, lasciando che sia comunque il Signore a tracciare la strada più idonea.

Gli Istituti Gestori, inoltre, non possono mai dimenticare di essere uno strumento tangibile, evidente e pubblico dell'azione della Chiesa, all'interno della quale sono appunto **“persone giuridiche pubbliche”** e come tali agiscono in nome di essa e per un fine pubblico, rendendo così trasparente, a livello operativo l'azione stessa della Chiesa nella esemplarità delle virtù, non esclusa quella della giustizia anche nei confronti dei propri collaboratori nei cui confronti vengono applicati i Contratti Collettivi di Lavoro.

Questa stagione contrattuale proseguirà un orientamento già iniziato anni or sono con il riconoscimento ai lavoratori di diritti non soltanto retributivi ma anche di prestazioni che mirano a tutelare la loro dimensione personale e familiare pur senza gravare oltremodo su livelli economici non sopportabili. Ai diritti connessi con lo stato di malattia, di maternità, di anzianità, si accompagneranno misure atte ad alleviare lo stato di bisogno, con la conferma **dell'assistenza sanitaria integrativa** e l'introduzione di una **pensione complementare** visto il tragico destino della pensione obbligatoria. La vita lavorativa rappresenterà per tutti i lavoratori, non esclusi i religiosi, una opportunità concreta per affrontare la stagione amara della vecchiaia con meno traumi di carattere economico. Le parti datoriali e sindacali si stanno impegnando nel

costruire un modello di trattamento contrattuale efficace e lungimirante.

Forse mai come in questo tempo si avverte fortemente il bisogno di informazione e formazione continua per la gestione.

Ed in questa ottica sia il FONDER sia la FONDAZIONE LABOR stanno predisponendosi per un proficuo supporto agli Istituti, non escluso il CAMPUS ESTIVO a POMPEI.

Non può passare sotto silenzio la nuova iniziativa della Fondazione Agidae Labor che, in partnership con Enti Istituzionali, quali CROCE ROSSA ITALIANA, ed Enti Privati, quali CERTIPASS, polo Ospedaliero NEUROMED, ASSRIFORMA, apre una nuova frontiera per i nostri Enti impegnati nel settore socio-sanitario-assistenziale, al fine di concedere i **crediti formativi ECM (Educazione Continua in Medicina)** destinati agli operatori del settore socio-sanitario-assistenziale per i quali la legge prevede tale obbligo professionale.

Analogamente va ricordato che nel 2024 prende avvio il sistema di finanziamento della formazione con il **Conto Azienda** che offrirà a tutti i gestori l'opportunità di organizzare corsi di formazione con maggiore libertà e flessibilità, fermo restando il rigore gestionale dell'iniziativa di formazione.

Che il Signore non distolga mai il suo sguardo da tutti noi.

P. Francesco Ciccimarra



I vizi e le virtù. La giustizia!

Papa Francesco, Udienza Generale -
Piazza San Pietro - Mercoledì, 3 Aprile 2024



Buona Pasqua, buongiorno!

Eccoci alla seconda delle virtù cardinali: oggi parleremo della giustizia. È la virtù sociale per eccellenza. Il Catechismo della Chiesa Cattolica la definisce così: «La virtù morale che consiste nella costante e ferma volontà di dare a Dio e al prossimo ciò che è loro dovuto» (n. 1807). Questa è la giustizia. Spesso, quando si nomina la giustizia, si cita anche il motto che la rappresenta: “unicuique suum” cioè “a ciascuno il suo”. È la virtù del diritto, che cerca di regolare con equità i rapporti tra le persone. È rappresentata allegoricamente dalla bilancia, perché si propone di “pareggiare i conti” tra gli uomini, soprattutto quando rischiano di essere falsati da qualche squilibrio. Il suo fine è che in una società ognuno sia trattato secondo la sua dignità. Ma già gli antichi maestri insegnavano che per questo sono necessari anche altri atteggiamenti virtuosi, come la benevolenza, il rispetto, la gratitudine, l'affabilità, l'onestà: virtù che concorrono alla buona convivenza delle persone. La giustizia è una virtù per una buona convivenza delle persone.

Tutti comprendiamo come la giustizia sia fondamentale per la convivenza pacifica nella società: un mondo senza leggi che rispettano i diritti sarebbe un mondo in cui è impossibile vivere, assomiglierebbe a una giungla. Senza giustizia, non c'è pace. Senza giustizia non c'è pace. Infatti, se la giustizia non viene rispettata, si generano conflitti. Senza giustizia, si sancisce la legge della prevaricazione del forte sui deboli, e questo non è giusto.

Ma giustizia è una virtù che agisce tanto nel grande, quanto nel piccolo: non riguarda solo le aule dei tribunali, ma anche l'etica che contraddistingue la nostra vita quotidiana. Stabilisce con gli altri rapporti sinceri: realizza il precetto del Vangelo, secondo cui il parlare cristiano dev'essere: «“Sì, sì”, “No, no”; il di più viene dal Maligno» (Mt 5,37). Le mezze verità, i discorsi sottili che vogliono aggirare il prossimo, le reticenze che occultano i reali propositi, non sono atteggiamenti consoni alla giustizia. L'uomo giusto è retto, semplice e schietto, non indossa maschere, si presenta per quello che è, ha un parlare vero. Sulle sue labbra si trova spesso la parola “grazie”: sa che, per quanto ci sforziamo di essere generosi, restiamo sempre debitori nei confronti del prossimo. Se amiamo, è anche perché siamo stati prima amati.

Nella tradizione si possono trovare innumerevoli descrizioni dell'uomo giusto. Vediamone alcune. L'uomo giusto ha venerazione per le leggi e le rispetta, sapendo che esse costituiscono una barriera che protegge gli inermi dalla tracotanza dei potenti. L'uomo giusto non bada solo al proprio benessere individuale, ma vuole il bene dell'intera società. Dunque non cede alla tentazione di pensare solo a sé stesso e di curare i propri affari, per quanto legittimi, come se fossero l'unica cosa che esiste al mondo. La virtù della giustizia rende evidente – e mette nel cuore l'esigenza – che non ci può essere un vero bene per me se non c'è anche il bene di tutti. Perciò l'uomo giusto vigila sul proprio comportamento, perché non sia lesivo nei riguardi degli altri: se sbaglia, si scusa. L'uomo giusto si scusa sempre. In qualche situazione arriva a sacrificare un bene personale per metterlo a disposizione della comunità. Desidera una società ordinata, dove siano le persone a dare lustro alle cariche, e non le cariche a dare lustro alle persone. Aborrisce le raccomandazioni e non commercia favori. Ama la responsabilità ed è esemplare nel vivere e promuovere la legalità. Essa, infatti, è la via della giustizia, l'antidoto alla corruzione: quanto è importante educare le persone, in particolare i giovani, alla cultura della legalità! È la via per prevenire il cancro della corruzione e per debellare la criminalità, togliendole il terreno sotto i piedi. Ancora, il giusto rifugge comportamenti nocivi come la calunnia, la falsa testimonianza, la frode, l'usura, il dilleggio, la disonestà. Il giusto mantiene la parola data, restituisce quanto ha preso in prestito, riconosce il corretto salario a tutti gli operai – un uomo che non riconosce il giusto salario agli operai, non è giusto, è ingiusto – si guarda bene dal pronunciare giudizi temerari nei confronti del prossimo, difende la fama e il buon nome altrui.

Nessuno di noi sa se nel nostro mondo gli uomini giusti siano numerosi oppure rari come perle preziose. Ma sono uomini che attirano grazia e benedizioni sia su di sé, sia sul mondo in cui vivono /.../ perché, come dice la Scrittura, «chi ricerca la giustizia e l'amore troverà vita e gloria» (Pr 21,21). /.../ E di questo sogno, specialmente oggi, abbiamo tutti un grande bisogno. Abbiamo bisogno di essere uomini e donne giusti, e questo ci farà felici.

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica



Ente di Formazione Professionale Continua
Orientamento e Consulenza

**Le opere apostoliche
degli Enti Ecclesiastici
e il passo stanco del tempo.**

Ma c'è ancora un futuro!

CONVEGNO NAZIONALE DI STUDIO

19-20 APRILE 2024

Aula Magna

PONTIFICIA UNIVERSITÀ URBANIANA

Via Urbano VIII, 16, 00165 Roma RM

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

Venerdì 19 Aprile

Ore 14:30

Moderata:

Prof.ssa Sr. MIMMA SCALERA
Segretaria Nazionale AGIDAE

Saluti istituzionali:

Prof. VINCENZO BUONOMO
Delegato Pontificio e Rettore Magnifico P.U.U.

Introduzione ai lavori:

P. FRANCESCO CICCIMARRA, Presidente Agidae

Le attività degli Enti della Chiesa tra normativa canonica e legislazione civile. Un primo bilancio a 40 anni dalla modifica dei Patti Lateranensi.

Prof. MATTEO NACCI
Preside Institutum Utriusque Iuris, P.U.L.

Il «titolare effettivo» nelle diverse forme giuridiche di gestione delle opere degli Enti Ecclesiastici.

Avv. ARMANDO MONTEMARANO, Consulente AGIDAE

Il tema del salario giusto e del salario minimo nel dibattito attuale. Gli orientamenti dei rinnovi contrattuali.

Sen. CLAUDIO DURIGON, Sottosegretario al Min. del Lavoro

La nuova Contrattazione Nazionale Agidae e l'istituzione di PREVIFONDER: la pensione integrativa per lavoratori dipendenti e religiosi.

Prof. ELIO FORMOSA, Responsabile Nazionale CISL SCUOLA

Scuola Statale e Scuola Paritaria, unico sistema pubblico di Istruzione. Obiettivi comuni e percorsi diversi.

Prof. MARCO BUSSETTI, D.G. USR Regione Veneto

La Riforma della scuola nei provvedimenti dell'attuale Governo: la diversa durata dei cicli scolastici.

Dott.ssa ANNA PAOLA SABATINI, D.G. USR, Regione Lazio

I processi educativi nella scuola del futuro e l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale. Problemi e prospettive.

Prof. SAMUELE CALZONE - MATTEO BORRI, *INDIRE*

La scuola e il tema delle dipendenze giovanili. Dimensione del fenomeno e strategie di prevenzione.

I Corsi ECM per gli Operatori sociosanitari.

Dott. STEFANO DE LILLO, Vice Presidente OMCEO Roma

La salute del futuro: digitale, personalizzata, predittiva.

Le nuove prospettive con la telemedicina.

Dott. ALESSANDRO FAZIO, Presidente "Dr. Feel"

I nuovi Accordi Agidae-Unisalute per l'assistenza sanitaria integrativa per religiosi e lavoratori dipendenti.

Dott. LUCA LAMBERTINI, Resp. Unisalute rapporti con gli Enti

Whistleblowing. La segnalazione degli illeciti nella gestione delle attività: normativa e procedure di tutela negli Enti ecclesiastici.

Prof. BERNARDINO QUATTROCIOCHI, Uniroma1

Sabato 20 Aprile

Prima parte - Ore 9:00

Modera:

Dott.ssa ANGELA MARIELLA
Direttrice Relazioni Istituzionali RAI

Presiede:

P. FRANCESCO CICCIMARRA, Presidente Agidae

Prolusione: Le Opere apostoliche degli Enti ecclesiastici e il passo stanco del tempo. La visione del credente.

Card. PIETRO PAROLIN, Segretario di Stato Vaticano

La soluzione del problema IMU nell'insicurezza normativa percepita.

Intervento del Legislatore?

On. Prof. MAURIZIO LEO
Viceministro dell'Economia e delle Finanze

L'attività di accertamento IMU dei Comuni Italiani.

Il caso degli immobili degli Enti ecclesiastici.

Ing. ANTONIO DECARO
Sindaco di Bari, Presidente ANCI, Associazione Nazionale Comuni Italiani

L'esenzione IMU nella recente Giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione.

Dott. FULVIO BALDI
Sostituto Procuratore Generale, Corte di Cassazione

Gli orientamenti delle Corti di Giustizia Tributaria in materia di IMU nelle strutture degli Enti ecclesiastici.

Dott. COSIMO MARIA FERRI
Vice Presidente del Consiglio di Presidenza della Giustizia Tributaria

Il POLO DIDATTICO AGIDAE. La nuova frontiera della formazione, l'acquisizione e il riconoscimento dei titoli professionali per religiosi e dipendenti.

Dott. NICOLA MERCURIO
Direttore Fondazione Agidae Labor

Ore 13:00 Conclusione dei lavori.

Ore 13:10 Pranzo/ Buffet da "Mena all'Urbaniana".

Sabato 20 Aprile
Seconda parte - Ore 15:00
RISERVATO AI SOCI AGIDAE



ASSEMBLEA ORDINARIA

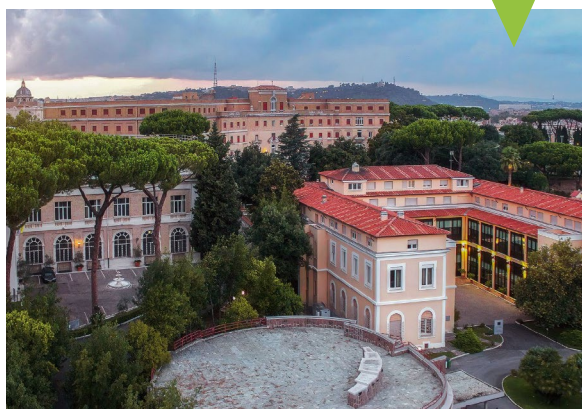
Relazione del Presidente.
P. FRANCESCO CICCIMARRA

Relazione della Segretaria Nazionale.
Sr. MIMMA SCALERA

Relazione della Tesoriera.
Sr. MARIA ANNUNCIATA VAI

Approvazione del Rendiconto Economico 2023.

Ore 18:00: *Chiusura dei lavori.*



PONTIFICIA UNIVERSITÀ URBANIANA
Via Urbano VIII, 16, 00165 Roma RM

COMUNICATO

A seguito delle numerose sollecitazioni pervenute sul problema, l'AGIDAE si è attivata sollecitando una soluzione conveniente per gli Istituti.

P. Francesco Ciccimarra

POLIZZA SANITARIA PER COMUNITÀ RELIGIOSE

*La polizza sanitaria è necessaria per
i RELIGIOSI EXTRA-UE
ai fini del*

PERMESSO DI SOGGIORNO

*da attivare in alternativa all'iscrizione del SSN,
il cui costo è di € 2.000,00.*

€ 270,00 per religiosa/o *



PIANO SANITARIO RISERVATO ALLE **COMUNITÀ RELIGIOSE**

Polizza Comunitaria
senza limiti di età e valida per tutto il mondo

** Per attivare la polizza sanitaria deve essere assicurata
l'intera Comunità religiosa.*

*La polizza garantisce a tutta la comunità di religiosi di usufruire di prestazioni
e di strutture sanitarie private per una copertura pro-capite fino a € 100.000,00 annui.*

Per ulteriori informazioni visitare il sito
www.asireligiosi.it



POLIZZA SANITARIA PER COMUNITÀ RELIGIOSE

La polizza sanitaria è necessaria per

i RELIGIOSI EXTRA-UE

ai fini del

PERMESSO DI SOGGIORNO

da attivare in alternativa all'iscrizione del SSN,

il cui costo è di € 2.000,00.

€ 270,00 per religiosa/o



Oggetto dell'Assicurazione

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

- Ricovero e Day Hospital in Istituto di Cura per grande intervento chirurgico
- Indennità sostitutiva per ricovero chirurgico diverso da grande intervento chirurgico
- Ricovero e Day Hospital medico in Istituto di Cura per gravi eventi morbosi
- Day Hospital chirurgico
- Visite specialistiche e accertamenti diagnostici
- Trattamenti fisioterapici riabilitativi solo a seguito di infortunio o post ricovero
- Prestazioni odontoiatriche particolari
- Odontoiatria/ortodonzia
- Interventi chirurgici odontoiatrici extraricovero
- Diagnosi comparativa
- Prestazioni diagnostiche particolari
- Stati di non autosufficienza consolidata/permanente-protezione completa
- Prestazioni a tariffe agevolate
- Servizi di consulenza e assistenza
- Trasporto sanitario

NOTA BENE

Per poter usufruire della Convenzione Unisalute è necessaria l'adesione di tutti i componenti della comunità religiosa

Non è consentito iscrivere i singoli religiosi

Dove Curarsi

- Strutture sanitarie private o pubbliche **convenzionate** con la Unisalute SpA
- Strutture sanitarie private o pubbliche non convenzionate con la Società (solo se si risiede in una provincia priva di strutture convenzionate)
- Strutture del Servizio Sanitario Nazionale

COME ADERIRE

Compilare il Modulo di Adesione su
www.asireligiosi.it/modulistica

oppure richiederlo a
asi.religiosi@agidaeeopera.it

Adesione Annuale pro-capite: € 270,00

IBAN

IT 07E 05387 03224 0000 3532 5930

Consulta l'elenco delle Strutture convenzionate su
www.unisalute.it/rete-convenzionata

La Guida al Piano Sanitario,
la lista dei grandi interventi chirurgici
e dei gravi eventi morbosi sono consultabili su
www.asireligiosi.it

CHECK UP GRATUITI UOMINI

OGNI ANNO

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

OGNI 2 ANNI

- Ecotomografia Addome
- PSA (specifico antigene prostatico)
- Ecodoppler Tronchi sovraortici

MASSIMALI

Area	Annuo/Persona
Ricovero	100.000,00
Visite specialistiche	1.500,00
Accertamenti Diagnostici	700,00
Fisioterapia riabilitativa	1.500,00
Pacchetto Odontoiatrico	350,00
Interventi Chirurgici Odont. Extra	3.000,00
<i>Ltc Long Term Care</i>	7.200,00

LTC LONG TERM CARE **Protezione Completa**

Nel caso in cui l'assicurato si trovi in stato di non autosufficienza consolidata/permanente la polizza prevede una quota mensile da corrispondere fintanto che l'iscritto rimane in copertura con la presente polizza.

Il massimale mensile garantito è pari a € 600

Per la verifica della sussistenza delle condizioni consultare la Guida al Piano Sanitario al cap. 12.5 "Definizione dello Stato di non autosufficienza".

CHECK UP GRATUITI DONNE

OGNI ANNO

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

OGNI 2 ANNI

- Ecotomografia Addome
- Visita specialistica ginecologica
- Ecodoppler Tronchi sovraortici

Ricovero in Istituto di Cura

Qualora l'iscritto venga ricoverato per grande intervento chirurgico può godere delle seguenti prestazioni: pre-ricovero, intervento chirurgico, assistenza medica, medicinali, cure, etc., rette di degenza, retta di vitto e pernottamento dell'accompagnatore, assistenza infermieristica privata individuale, post ricovero.

Qualora l'iscritto venga ricoverato per grave evento morboso può godere delle medesime prestazioni di cui sopra (ad esclusione dell'intervento chirurgico).

In entrambi i casi UniSalute provvede al pagamento delle prestazioni applicando una franchigia di € 3.500.

In alternativa l'assicurato può godere del pagamento di un'indennità sostitutiva di €150/gg. per max. 90 gg. per ricovero, per anno assicurativo.

PRENOTAZIONI
PRESTAZIONI SANITARIE
tel. 800.422.460
www.unisalute.it

L'ASSISTENZA SANITARIA PER RELIGIOSI EXTRA UE

Decreto Legge N. 39/2024

Art. 9

Comma 7:

In considerazione dell'eccezionale afflusso di pellegrini e turisti previsto per le celebrazioni del Giubileo della Chiesa cattolica, per i titolari di permesso di soggiorno per motivi religiosi per i quali è prevista l'iscrizione volontaria al Servizio sanitario nazionale ai sensi dell'articolo 34, comma 3, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286,

l'entità del contributo di cui al suddetto comma è fissato nella misura prevista dal *comma 5 del citato articolo 34 per i casi di cui al comma 4, lettera a), del medesimo articolo.*

Art. 34 D.Lgs. N. 286/1998

(Assistenza per gli stranieri iscritti al Servizio sanitario nazionale)

1. Hanno l'obbligo di iscrizione al Servizio sanitario nazionale e hanno parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti e doveri rispetto ai cittadini italiani per quanto attiene all'obbligo contributivo, all'assistenza erogata in Italia dal Servizio sanitario nazionale e alla sua validità temporale:

- a) gli stranieri regolarmente soggiornanti che abbiano in corso regolari attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo o siano iscritti nelle liste di collocamento;
- b) gli stranieri regolarmente soggiornanti o che abbiano chiesto il rinnovo del titolo di soggiorno, per lavoro subordinato, per lavoro autonomo, per motivi familiari, per asilo, per protezione sussidiaria, per casi speciali, per protezione speciale, per cure mediche ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera d-bis), per richiesta di asilo, per attesa adozione, per affidamento, per acquisto della cittadinanza.

b-bis) i minori stranieri non accompagnati, anche nelle more del rilascio del permesso di soggiorno, a seguito delle segnalazioni di legge dopo il loro ritrovamento nel territorio nazionale.

2. L'assistenza sanitaria spetta altresì ai familiari a carico regolarmente soggiornanti. Nelle more dell'iscrizione al servizio sanitario nazionale ai minori figli di stranieri iscritti al servizio sanitario nazionale è assicurato fin dalla nascita il medesimo trattamento dei minori iscritti.

3. Lo straniero regolarmente soggiornante, non rientrante tra le categorie indicate nei commi 1 e 2 è tenuto ad assicurarsi contro il rischio di malattie, infortunio e maternità mediante stipula di apposita polizza assicurativa con un istituto assicurativo italiano o straniero, valida sul territorio nazionale, ovvero mediante iscrizione al servizio sanitario nazionale valida anche per i familiari a carico.

Per l'iscrizione al servizio sanitario nazionale deve essere corrisposto a titolo di **partecipazione alle spese un contributo annuale**, di importo percentuale pari a quello previsto per i cittadini italiani, sul reddito complessivo conseguito nell'anno precedente in Italia e all'estero.

L'ammontare del contributo è determinato con decreto del Ministro della sanità, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e non può essere inferiore (a euro 2.000 annui).

4. L'iscrizione volontaria al servizio sanitario nazionale può essere altresì richiesta:

- a) dagli stranieri soggiornanti in Italia titolari di **permesso di soggiorno per motivi di studio**;
- b) dagli stranieri regolarmente soggiornanti **collocati alla pari**, ai sensi dell'accordo europeo sul collocamento alla pari, adottato a Strasburgo il 24 novembre 1969, ratificato e reso esecutivo ai sensi della **legge 18 maggio 1973 n. 304**.

5. I soggetti di cui al comma 4 sono tenuti a corrispondere per l'iscrizione al servizio sanitario nazionale, **a titolo di partecipazione alla spesa**, un contributo annuale forfettario negli importi e secondo le modalità previsti dal decreto di cui al comma 3.

Il contributo non è in ogni caso inferiore

- **a euro 700 annui nei casi di cui al comma 4, lettera a) (= motivi di studio),**
- **a euro 1.200 nei casi di cui al comma 4, lettera b).**

6. Il contributo per gli stranieri indicati al comma 4, lettere a) e b) non è valido per i familiari a carico.

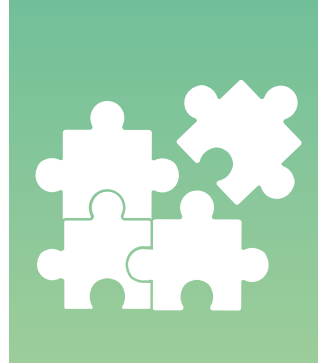
6-bis. Con decreto del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare annualmente, gli importi minimi di cui al comma 3 e al comma 5 possono essere adeguati anche tenendo conto della variazione, accertata dall'ISTAT, dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati verificatasi nell'anno precedente

7. Lo straniero assicurato al servizio sanitario nazionale è iscritto nella azienda sanitaria locale del comune in cui dimora secondo le modalità previste dal regolamento di attuazione.

NB: Solo per precisare:

- Il costo della **CONVENZIONE AGIDAE** è di **270 EURO** pro capite, un terzo, 1/3, anche del *costo ridotto* (solo per motivi di studio) del SSN; e di tutte le altre Offerte di mercato comparse di recente.
- I TEMPI DI ATTESA del SSN sono oggi **INACCETTABILI E DEVASTANTI** (Oggi un lungo servizio televisivo parlava di **ATTESE ANCHE DI DUE ANNI !!**)
- Il DL 39/2024 interviene solo sui RELIGIOSI che hanno/chiedono il permesso di soggiorno **PER MOTIVI DI STUDIO, NON PER ALTRE RAGIONI**. In altre parole il costo è stato ridotto soltanto per i religiosi che sono/vengono per studiare, non anche per tutti gli altri che sono in Italia per motivi diversi da quelli di studio.

Padre Ciccimarra



Relazione della Segretaria Nazionale

Introduzione

Nell'anno 2023 abbiamo sperimentato la precarietà economico e sociale, a causa di un'economia debole, determinata in modo particolare dalla conflittualità delle tante guerre sparse in diversi territori del mondo. Le tecnologie belliche sono diventate estremamente sofisticate, influenzando il nostro *modus vivendi* e soprattutto il destino dell'umanità. Si assiste ad un avanzamento tecnologico come l'intelligenza artificiale, che, se utilizzata in modo congruo, può svolgere un ruolo fondamentale nel miglioramento della salute e del benessere globali verso il raggiungimento degli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite. Papa Francesco ha affermato che non tutto può essere pronosticato, non tutto può essere calcolato; alla fine "la realtà è superiore all'idea" e che gli sviluppi tecnologici che non portano a un miglioramento della qualità di vita di tutta l'umanità, ma al contrario aggravano le disuguaglianze e i conflitti, non potranno mai essere considerati vero progresso.

Si tratta allora di porre al centro la persona e di tutelarla con una regolamentazione a livello internazionale. Tutto ciò rende più complessa la vita dell'umanità e le relazioni tra i popoli, facendo crescere talvolta l'isolamento e l'individualismo. Si assiste a un decadimento valoriale delle famiglie, che influenza lo stile di vita e la capacità di progettare e di fare scelte che abbiano il sapore dell'autenticità.

In questo scenario storico e sociale, l'AGIDAE si interroga, puntando su percorsi innovativi, che possano dare nuovo significato alla gestione delle opere educative e socio-assistenziali e cercare vie risolutive a realtà in crisi economica, senza rimanere prigionieri di un sistema che non dà vita. Le politiche adottate dall'AGIDAE puntano al miglioramento, mediante la formazione e la qualità, alla mediazione sindacale per le situazioni conflittuali e critiche e all'offerta di servizi qualificati di consulenza e di supporto nell'ambito giuridico, economico ed amministrativo.

Questa relazione, attraverso anche la presentazione di grafici e numeri, offre uno spazio di lettura contemporanea dell'identità dell'AGIDAE. I dati mostrano sicuramente un calo numerico degli iscritti all'Associazione, a causa delle chiusure di opere e alla crisi vocazionale degli Istituti religiosi, ma allo stesso tempo indica un impegno a intensificare l'offerta di servizi di qualità. E' in atto un passaggio, dovuto ad una trasformazione valoriale della società, che tocca la vita familiare e l'approccio educativo; cresce anche la necessità di prendersi cura degli anziani, che spesso rischiano di non avere più una casa e l'affetto dei propri parenti. La coppia genitoriale per vivere una vita dignitosa anche dal punto di vista economico, affrontando l'aumento del costo della vita deve lavorare, a volte dando poco tempo alla cura del focolare domestico. Anche l'identità degli Istituti religiosi vive un cambiamento, a causa della riduzione del numero dei membri, in seguito ai mutamenti valoriali della società e alla decrescita della natalità.

In tale contesto siamo chiamati ad avere sempre uno sguardo che va oltre, cogliendo le diverse opportunità di finanziamenti europei come il PNRR (Piano nazionale di ripresa e di

resilienza) e creando reti con le organizzazioni internazionali per elaborare progetti educativi e sociosanitari, a servizio della persona.

Da qualche settimana abbiamo celebrato la Pasqua, che è un invito a rimuovere i macigni della morte e liberarci dall'egoismo e dall'indifferenza, che ci fanno sperimentare il senso del fallimento e della sconfitta. Con il coraggio delle donne che vanno al sepolcro, alziamo lo sguardo e incamminiamoci come pellegrini della speranza, in preparazione del Giubileo del 2025, perché la pietra è stata fatta già rotolare dalla forza della Risurrezione. E' il trionfo della vita sulla morte, che non ci fa arrendere nell'essere comunità che sta dalla parte dei deboli e dei minori, che investe talenti e risorse per creare lavoro e che si impegna ad educare e a costruire la pace, invocando il cessate il fuoco e intraprendendo vie di mediazione e di dialogo in situazione di conflitto.

L'AGIDAE è chiamata a continuare a generare innovazione e qualità e ad intensificare tavoli lavoro, con gli enti collaborativi come AGIDAE LABOR, AGIDAE OPERA, AGIQUALITAS, AGIDAE SALUS e FONDER e in solidarietà con le diverse realtà, per realizzare progetti di speranza per la crescita integrale della persona.



Identità Agidae oggi

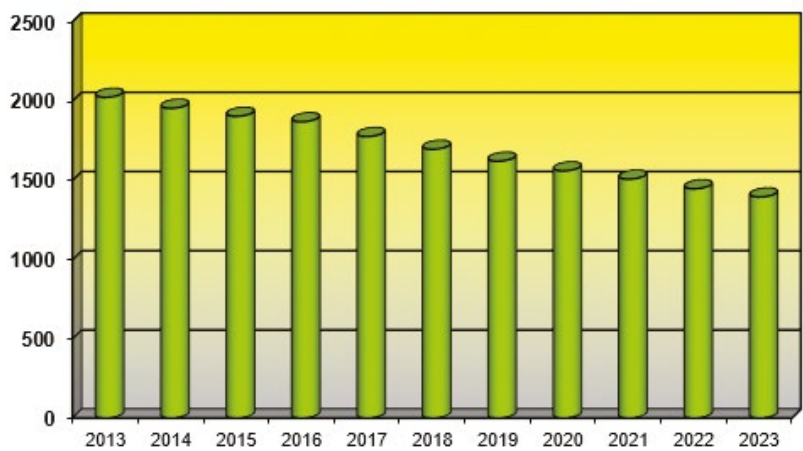
Al 31/12/2023 l'Associazione conta 1395 Istituti associati. Sono geograficamente distribuiti sull'intero territorio nazionale per le diverse attività svolte, con un lieve calo rispetto allo scorso anno, calo che rispetta l'andamento degli anni precedenti.

TOTALE ASSOCIATI PER REGIONE

Regioni	Istituti				Persone fisiche		Totale
	Scuole	Ist. Socio-Ass.	Misti	Università	Economi	Consulenti	
Lazio	135	113	31	9	43	8	339
Lombardia	169	57	29	---	11	6	272
Veneto	74	42	20	4	13	6	159
Piemonte	56	39	18	2	8	3	126
Emilia Romagna	58	23	10	2	3	3	99
Campania	41	8	10	2	3	1	65
Toscana	39	25	3	1	1	---	69
Liguria	30	12	6	---	2	1	51
Sicilia	13	9	6	2	2	---	32
Puglia	24	6	5	1	---	---	36
Marche	6	12	5	---	---	---	23
Abruzzo	8	9	--	---	---	---	17
Friuli V. Giulia	13	6	5	---	---	---	24
Calabria	6	---	1	---	---	---	7
Sardegna	9	7	2	---	2	---	20
Umbria	3	15	5	1	2	1	27
Trentino A. Adige	4	3	12	1	---	---	20
Valle d' Aosta	2	1	2	---	---	---	5
Basilicata	1	1	---	---	---	---	2
Molise	1	1	---	---	---	---	2
TOTALE	692	389	170	25	90	29	1395

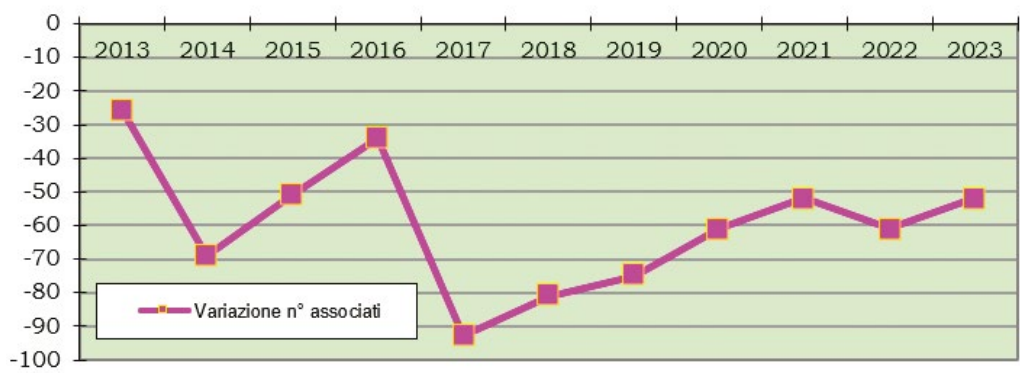
Le diverse realtà associate ad AGIDAE sono riassunte dal grafico che segue:

- 692 Scuole
- 389 Istituti socio-assistenziali
- 170 Istituti misti (scuole+ attività socio-assistenziale)
- 25 Università
- 90 economi
- 29 consulenti



2024 - 1955 - 1904 - 1870 - 1777 - 1696 - 1621 - 1560 - 1508 - 1447 - 1395

TENDENZA DEL DECENNIO 2013/2023



VARIAZIONE PERCENTUALE PER SETTORE 2013/2023

	2013	2023	% sul 2013
Scuole	1.027	692	-32,62%
Ist. Socio-Assistenziali	588	389	-33,84%
Ist. Misti	219	170	-22,37%
Università	--	25	+100%
Economi	149	90	-39,60%
Consulenti	41	29	-29,27%

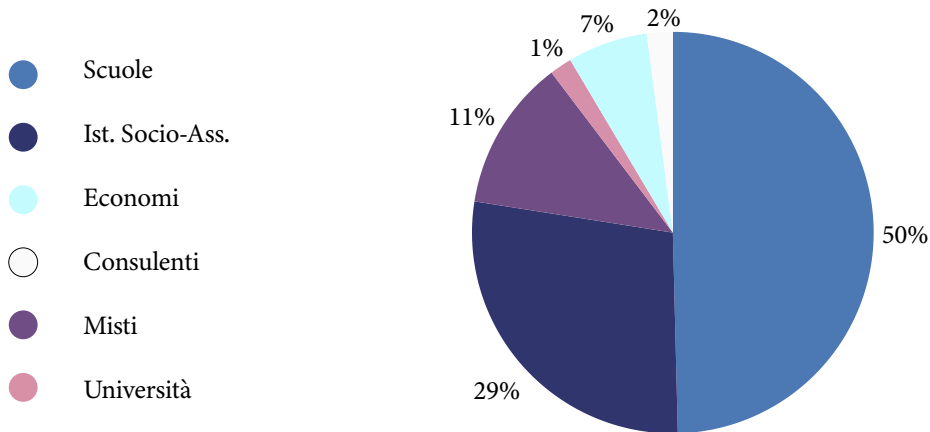
Nella tabella che segue il numero degli Istituti associati indicato per tipologia di attività svolte.

SVILUPPO NUMERICO ASSOCIATI PER SETTORE 2013/2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Scuole	1027	993	969	933	905	849	810	775	751	724	692
Ist. Socio-Ass.	588	565	551	558	519	492	465	451	434	402	389
Ist. Misti	219	216	210	207	195	188	182	174	171	174	170
Università	---	---	---	---	---	24	24	25	24	24	25
Economi	149	142	137	132	120	110	108	105	97	93	90
Consulenti	41	39	37	40	38	33	32	30	31	30	29
Totali	2024	1955	1904	1870	1777	1696	1621	1560	1508	1447	1395

È evidente il calo che ci è stato dal 2013 con 2024 associati al 2023 con 1395 associati, è un calo numerico di 629 iscritti. Il calo tocca sia il settore scuola sia quello socio-assistenziale che gli Istituti misti. Si evidenzia anche un piccolo calo anche degli iscritti singoli come gli economisti e i consulenti. Questo riflette la crisi degli Istituti religiosi inerente alla gestione delle opere, dovuta alla precarietà economica e sociale, a causa anche dei diversi drammi come le diverse guerre e la fase post pandemica. Questo stato di fragilità coinvolge le famiglie sia nella loro identità che nella gestione dell'economia familiare. Rende difficile una pianificazione futura, basata su capisaldi solidi. Gli istituti religiosi sono chiamati a rispondere ad una sfida, che è quella di progettare interventi per migliorare la qualità del servizio, individuare le scelte missionarie per il futuro, rispondendo ai segni dei tempi per essere ancora oggi profezia per la Chiesa e nel mondo.

2023 - RIPARTIZIONE ASSOCIATI PER SETTORI IN PERCENTUALE



Gli Enti iscritti ad AGIDAE sono ulteriormente suddivisi tra Associati, cioè facenti capo a Istituti Religiosi e Diocesi e iscritti Aderenti e quelle realtà gestite da Associazioni, cooperative, movimenti ecclesiali che nel corso degli anni sono subentrati, rilevando opere dimesse dagli Istituti religiosi.

2023 - RIPARTIZIONE ISTITUTI ASSOCIATI PER TIPO

	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	555	137	692
Ist. Socio-Ass.	341	48	389
Ist. Misti	160	10	170
Università	24	1	25
Totali	1080	196	1276

Il numero degli Associati per tipo evidenzia un calo rispetto all'anno precedente sia per gli Associati che per gli Aderenti. Il numero degli Associati rimane superiore a quegli degli Aderenti, nonostante il calo numerico dei membri degli Istituti religiosi in questi ultimi anni.

Rispetto allo scorso anno abbiamo avuto 23 nuovi associati: 22 (8 Scuole; 10 Ist. Socio-Assistenziali; 4 Ist. Misti; 1 Università) e 74 associati cessati (40 Scuole; 23 Ist. Socio-Assistenziali; 8 Ist. Misti; 3 Economi; 1 Consulente) con un saldo negativo di 61 associati. Seguono i grafici.

NUOVI ASSOCIATI 2023 - RIPARTIZIONE ISTITUTI PER TIPO

	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	7	1	8
Ist. Socio-Ass.	8	2	10
Ist. Misti	4	0	4
Università	0	1	1
Totali	19	4	23

CESSATI 2023 - RIPARTIZIONE ISTITUTI PER TIPO

Gli Istituti Cessati sono 75:

- 40 Scuole
- 23 Ist. Socio-Assistenziali
- 8 Ist. Misti
- 3 Economi
- 1 Consulente

	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	27	13	40
Ist. Socio-Ass.	23	0	23
Ist. Misti	8	0	8
Università	0	0	0
Totali	58	13	71

VARIAZIONI REGISTRATE NEL 2023

Settore	Cessati	Nuovi Associati	Variazione Anno
Scuole	-40	8	-32
Ist. Socio-Ass.	-23	10	-13
Ist. Misti	-8	4	-4
Università	0	1	+1
Economi	-3	0	-3
Consulenti	-1	0	-1
Totali	-75	23	-52

Attività associativa

Il Consiglio di Presidenza si è riunito cinque volte nel corso dell'anno 2023 sia per dare l'organizzazione della vita associativa (come l'avvicendamento dei ruoli) sia per definire incontri formativi, il Convegno di studio e l'Assemblea ordinaria.

- **22/02/2023** (in presenza). OdG: 1) verifica dell'organizzazione e delle attività associative: avvicendamento in ruoli e funzioni; elezione della nuova Segretaria Nazionale AGIDAE; designazione nuova Tesoriera della Fondazione AGIDAE LABOR; cooptazione nuovi componenti Consiglio Direttivo; 2) rinnovo CCNL Università; 3) Convegno Nazionale di Studio e Assemblea 2023. Programma; 4) eventuali e varie.
- **20/04/2023** (modalità mista). OdG: Convegno Nazionale di Studio (Roma, Pontificia Università Urbaniana, 21-22/04/2023); Assemblea Ordinaria AGIDAE (Roma, Pontificia Università Urbaniana, 22/04/2023); esame bozza rendiconto economico 2022; corso estivo di formazione; eventuali e varie.
- **30/09/2023** (in presenza). OdG: 1) informazioni sull'estate 2023: l'attività formativa al Campus di Genova 24/07-29/07. Statistiche, risultati, aspetti gestionali; 2) riorganizzazione degli Uffici nella sede nazionale: avvicendamenti di personale, spostamenti di Uffici, ottimizzazione degli spazi e dei servizi; 3) informazioni economico-amministrative delle diverse realtà AGIDAE: FONDE.R., AGIQUALITAS, Fondazione AGIDAE LABOR, AGIDAE OPERA, ASI religiosi, ASI dipendenti. Prospettive operative dei singoli settori; 4) la situazione istituzionale, scolastica e non, all'inizio del nuovo anno sociale: problemi specifici, abilitazione docenti e nuova disciplina civilistica (in chiaroscuro), IMU, tutoraggio nelle scuole superiori, ANAC, ecc.; 5) la contrattazione AGIDAE: i tre CCNL; ripresa dei lavori per il CCNL Università; scadenza degli altri due CCNL: ipotesi e tempistiche; 6)

il prossimo CONVEGNO D'AUTUNNO: 01 dicembre? 20 anni di AGIQUALITAS e Premio Qualità; le nuove proposte FONDE.R. per il finanziamento degli Enti religiosi; il Conto Formazione, ...; 7) calendarizzazione degli incontri istituzionali AGIDAE 2023-2024: Direttivo e Presidenza; 8) quote associative 2024; 9) varie ed eventuali.

- **17/11/2023** (videoconferenza). OdG: Convegno Nazionale di Studio (Roma, Pontificia Università Urbaniana, 01-02/12/2023); doni di Natale; Consiglio Direttivo; eventuali e varie (Manca convocazione).
- **12/12/2023** (videoconferenza). OdG: 1) verifica Convegno AGIDAE 1-2 dicembre 2023; 2) premio Qualità AGIDAE; 3) rinnovo degli Organismi di FONDE.R.: nomina dei rappresentanti AGIDAE; 4) preventivo tipografie per materiale AGIDAE; 5) premio INAIL alunni scuola d'infanzia; 6) eventuali e varie.

Il **Consiglio Direttivo Nazionale** si è riunito quattro volte nel corso dell'anno 2023 per discutere su alcune tematiche riguardanti l'offerta formativa, la normativa legislativa inerente al lavoro e l'organizzazione di AGIDAE.

- **22/02/2023** (modalità mista). OdG: verifica dell'organizzazione e delle attività associative: avvicendamenti in ruoli e funzioni, elezione della nuova Segretaria Nazionale AGIDAE, designazione nuova Tesoriera della Fondazione AGIDAE LABOR, cooptazione nuovi componenti Consiglio Direttivo; rinnovo CCNL Università; Convegno Nazionale di Studio e Assemblea 2023. Programma; eventuali e varie.
- **20/04/2023** (modalità mista). OdG: Convegno Nazionale di Studio (Roma, Pontificia Università Urbaniana, 21-22/04/2023); Assemblea Ordinaria AGIDAE (Roma, Pontificia Università Urbaniana, 22/04/2023); approvazione bozza di rendiconto economico 2022 da presentare in Assemblea; corso estivo di formazione; eventuali e varie.

- **30/09/2023** (modalità mista). OdG: 1) Informazioni sull'estate 2023: l'attività formativa al Campus di Genova 24/07-29/07. Statistiche, risultati, aspetti gestionali; 2) riorganizzazione degli Uffici nella sede nazionale: avvicendamenti di personale, spostamenti di Uffici, ottimizzazione degli spazi e dei servizi; 3) informazioni economico-amministrative delle diverse realtà AGIDAE: FONDE.R., AGIQUALITAS, Fondazione AGIDAE LABOR, AGIDAE OPERA, ASI religiosi, ASI dipendenti. Prospettive operative dei singoli settori; 4) la situazione istituzionale, scolastica e non, all'inizio del nuovo anno sociale: problemi specifici, abilitazione docenti e nuova disciplina civilistica (in chiaroscuro), IMU, tutoraggio nelle scuole superiori, ecc.; 5) la contrattazione AGIDAE: i tre CCNL; ripresa dei lavori per il CCNL Università; scadenza degli altri due CCNL: ipotesi e tempistiche; 6) il prossimo CONVEGNO D'AUTUNNO: 01 dicembre? 20 anni di AGIQUALITAS e Premio Qualità; le nuove proposte FONDE.R. per il finanziamento degli Enti religiosi; il Conto Formazione, ...; 7) calendarizzazione degli incontri istituzionali AGIDAE 2023-2024: Direttivo e Presidenza; 8) quote associative 2024; 9) varie ed eventuali.
- **19/12/2023** (modalità mista). OdG: 1) verifica Convegno AGIDAE 1-2 dicembre 2023; 2) premio Nazionale Qualità AGIDAE; 3) rinnovo degli Organismi FONDE.R.: nomina dei rappresentanti AGIDAE; 4) preventivi per stampa rivista "AGIDAE"; 5) premio INAIL alunni scuola d'infanzia; 6) eventuali e varie.
- 1° giugno e 7 luglio 2023: Campus estivo AGIDAE 24-29/07/2023;
- ottobre, 20 e 29 novembre 2023: Convegno AGIDAE 01-02/12/2023;
- 15 novembre 2023: estensione tutela assicurativa INAIL studenti e personale del sistema nazionale di istruzione (Comunicato AGIDAE);
- 17 novembre 2023: PNRR: Azioni di potenziamento delle competenze STEM e multilinguistiche (Avviso Pubblico).
- **COMUNICATI AGIDAE**
 - 15 novembre 2023: estensione tutela assicurativa INAIL studenti e personale del sistema nazionale di istruzione;
 - 1 dicembre 2023: Scuole Paritarie. Normativa A.N.A.C.: misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Gli appuntamenti associativi più importanti sono stati:

- **Convegno nazionale di studio**
 - **21-22/04/2023:**
Roma, Pontificia Università Urbaniana – Via Urbano VIII, 16. Titolo Convegno: *“Le Opere della Chiesa al servizio del bene comune. Prospettive, innovazione, merito”*.
 - **01-02/12/2023:**
Roma, Pontificia Università Urbaniana – Via Urbano VIII, 16. Titolo Convegno: *“Scuola e Sanità. Lavoro, Qualità, formazione. Le prospettive delle Opere in una Chiesa che ascolta”*.
- **Assemblea ordinaria**
 - **22/04/2023:**
Roma, Pontificia Università Urbaniana – Via Urbano VIII, 16.
- **CAMPUS ESTIVO (32a Edizione)**
 - **24-29/07/2023:**
Starhotels President – Corte Lambruschini, 4 – 16129 Genova (GE). Titolo Campus: *“Con la formazione continua rilancio il mio Istituto”*.

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

- **RIVISTA AGIDAE:** 6 numeri.
- **NEWSLETTER AGIDAE**
 - 22 marzo, 5, 13 e 18 aprile 2023: Convegno/Assemblea AGIDAE 21-22/04/2023;

La consulenza è assicurata agli associati AGIDAE, tramite la comunicazione email, il contatto telefonico con il Presidente e altri membri del Consiglio direttivo, gli incontri in sede, l'ausilio di consulenti esperti in materia giuridica, contrattuale, fiscale, previdenziale e assicurativa e il supporto per i progetti formativi e la certificazione di qualità.

Attività sindacale

Commissioni Paritetiche Nazionali Scuola:

- 12/06/2023 (modalità mista): incontro richiesto dalle OO.SS
- 21/02/2023 (modalità mista): esame bozza rinnovo CCNL
- 20/03/2023 (modalità mista): esame bozza rinnovo CCNL.

L'AGIDAE si è fatta presente, ove richiesta, anche per la composizione di vertenze e/o per la firma di accordi sindacali. Ha seguito: 8 conciliazioni per chiusura attività; 10 accordi sindacali per trasferimenti d'azienda o di rami di azienda; 5 licenziamenti collettivi; 1 licenziamento individuale.

Conclusioni e ringraziamenti

L'anno 2023 risulta un anno di opportunità per l'investimento nella formazione e la gestione economica delle opere, dovuto anche al PNRR. Non sono mancate gli elementi critici dovuti alle chiusure di alcune opere. L'intelligenza artificiale ha posto ciascuno di noi nella condizione di interrogarsi e progettare nuovi interventi in ambito educativo e sociale. E' una risorsa da non sottovalutare per il futuro

ed è una sfida per offrire servizi che crescono qualitativamente, ma che allo stesso tempo da monitorare per evitare che cresca una società di diseguali.

L'AGIDAE ha competenza e risorse umane qualificate per implementare nuovi percorsi, con il supporto della tecnologia informatica.

Porgo a nome dell'Associazione un grazie a :

- **P. Francesco Ciccimarra**, Presidente AGIDAE per la sua passione e dedizione a servizio dell'Associazione e per la sua visione che guarda oltre per cercare vie nuove per rispondere ai bisogni degli Istituti, insieme al Consiglio di Presidenza;
- **Sr Maria Annunciata Vai**, Tesoriere dell'Associazione, per la sua capacità analitica nel servizio contabile, in coordinata con gli altri Enti, che collaborano strettamente con l'AGIDAE;
- **I membri del Consiglio Direttivo nazionale**, per la loro collaborazione per la vita dell'Associazione;
- **Il personale AGIDAE, Fondazione AGIDAE Labor, AGIQUALITAS, FONDER, AGIDAE Salus** per l'impegno professionale fatto con competenza e passione.
- **I consulenti**, che con competenza professionale supportano l'attività dell'Associazione e aiutano a risolvere le diverse questioni giuridiche, fiscali ed amministrative;
- **Tutti gli associati e gli aderenti**, perché che hanno come punto di riferimento l'AGIDAE, in cui pongono aspettative alte e innovazione continua.

La Relazione ora presenta delle sintetiche schede dell'azione svolta nel 2023 da parte delle strutture sorte nel tempo per rispondere a specifici bisogni degli Istituti Associati.

Assistenza Sanitaria Integrativa Lavoratori Dipendenti Agidae Salus Socio-Sanitario L'anno 2023



Nel caso di AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO l'anno appena concluso può essere riassunto dalla seguente tabella:

Il 2023 può essere considerato un anno positivo per ciò che riguarda le varie statistiche di adesione. In particolare a fine 2023 possiamo notare come il totale degli iscritti sia aumentato di quasi 900 unità e l'elenco degli Istituti sia aumentato di ben 209 portandosi alla cifra di 1.639. Grazie a questo incremento il numero di lavoratori che possono usufruire delle prestazioni sanitarie garantite da AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO supera le quindicimila unità per la

	Istituti	Dip. Iscritti	Figli <21
Gen-23	1.430	15.001	1.337
Feb-23	1.456	15.124	1.345
Mar-23	1.499	15.558	1.349
Apr-23	1.526	15.756	1.361
Mag-23	1.534	15.920	1.375
Giu-23	1.548	15.578	1.396
Lug-23	1.547	15.809	1.402
Ago-23	1.563	15.937	1.401
Set-23	1.554	15.933	1.420
Ott-23	1.558	15.706	1.417
Nov-23	1.554	15.796	1.417
Dic-23	1.639	15.838	1.411
TOTALE	1.639	15.838	1.417

prima volta da quando è stata istituita l'ASI per i lavoratori dipendenti. Di notevole importanza è anche il dato riguardante i FIGLI dei dipendenti, i quali vengono iscritti volontariamente dai genitori/dipendenti e che godono della copertura sanitaria gratuita fino al compimento del ventunesimo anno di età. In particolare a fine 2023, il totale dei figli iscritti è aumentato di 80 unità raggiungendo la cifra di 1.417.

Assistenza Sanitaria Integrativa Lavoratori Dipendenti Agidae Salus Istruzione L'anno 2023



Per quanto riguarda AGIDAE SALUS ISTRUZIONE anche in questo caso l'anno si è rivelato positivo. In particolare a fine 2023 possiamo notare come il totale degli iscritti sia aumentato di quasi 246 unità.

È aumentato notevolmente anche il dato riguardante i FIGLI dei dipendenti con contratto AGIDAE SCUOLA o AGIDAE UNIVERSITA' i quali vengono iscritti volontariamente dai genitori/dipendenti e che godono della copertura sanitaria gratuita fino al compimento del ventunesimo anno di età. In particolare a fine 2023, il totale dei figli iscritti è aumentato di 202 unità raggiungendo la cifra di 2803.

Per ciò che riguarda l'analisi degli andamenti mensili degli iscritti ad AGIDAE SALUS ISTRUZIONE è doverosa una premessa: il numero dei lavoratori degli istituti scolastici non è costante durante un anno solare ma è inevitabilmente influenzato dal fatto che il ciclo scolastico si interrompe ogni anno a giugno per poi riprendere a settembre.

Nel periodo estivo, dunque, sono molti i lavoratori a tempo determinato che vedono interrompere la collaborazione con gli istituti per essere riassunti in autunno (oppure sostituiti da altri lavoratori neoassunti).

Analisi dei dati e prospettive

In definitiva sia per AGIDAE SALUS ISTRUZIONE che per AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO è stato possibile denotare un miglioramento del numero di istituti e lavoratori iscritti nel corso di questa annata. Su base annuale il saldo netto è assolutamente positivo e il 2023 si conclude con un corposo aumento dei dipendenti che possono usufruire delle garanzie previste dall'accordo tra AGIDE e UniSalute.

Le motivazioni per queste prestazioni sono da ricercarsi innanzitutto nel consolidamento della presenza delle due entità nel mondo degli Istituti che applicano il contratto AGIDAE.

Per il futuro sarà sempre più necessario incrementare l'attività di comunicazione e promozione attraverso i comunicati online e con una capillare opera di pubblicizzazione operata in sede di presentazione dei nuovi contratti AGIDAE SCUOLA e SOCIO SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO e nei convegni di studio organizzati da AGIDAE.

	Istituti	Dip. Iscritti	Figli < 21
Gen-23	1.198	30.650	2.601
Feb-23	1.168	30.955	2.646
Mar-23	1.171	31.144	2.671
Apr-23	1.174	31.141	2.704
Mag-23	1.169	31.157	2.760
Giu-23	1.167	30.901	2.795
Lug-23	1.150	24.267	2.769
Ago-23	1.146	22.712	2.774
Set-23	1.138	22.840	2.799
Ott-23	1.143	29.053	2.779
Nov-23	1.151	30.551	2.761
Dic-23	1.150	30.896	2.803
TOTALE	1.150	30.896	2.803



L'Assicurazione è prestata a favore di Religiosi e Religiose appartenenti alle Comunità Religiose (Istituti) iscritte o aderenti all'Agidae, anche ai soli fini della fruizione dell'A.S.I. I religiosi/e possono aderire senza limiti di età e le prestazioni assicurate sono valide in tutto il mondo.

La Polizza Comunitaria si applica al personale religioso italiano o extra-UE anche ai fini del **permesso di soggiorno**.

Dati i costi contenuti, è necessaria l'adesione di tutti i componenti della comunità religiosa. Non è consentita l'iscrizione del singolo religioso/a. Per aderire si può compilare il **modulo di adesione** sul sito: www.agidaeopera.it

	Congregazioni	Comunità	Religiosi
Gen-23	23	46	800
Feb-23	23	46	805
Mar-23	23	46	814
Apr-23	23	46	814
Mag-23	23	46	814
Giu-23	23	46	814
Lug-23	24	47	822
Ago-23	26	48	753
Set-23	27	48	731
Ott-23	27	48	719
Nov-23	27	48	719
Dic-23	27	48	719

FONDAZIONE AGIDAE LABOR

L'anno 2023



La presente Relazione costituisce un resoconto accurato delle attività condotte dalla Fondazione Agidae Labor durante l'anno 2023, con particolare attenzione ai tre processi cardine che ne definiscono l'operato:

- Progettazione
- Gestione
- Rendicontazione e Certificazione

Ciascuno di questi processi è analizzato nel dettaglio, evidenziando le aree di

intervento specifiche e illustrando le iniziative intraprese dalla Fondazione nel corso dell'anno trascorso. In aggiunta, vengono delineate le prospettive future dell'Ente, evidenziando ulteriori iniziative e attività complementari, nonché gli obiettivi raggiunti e le sfide prossime.



Ente di Formazione Professionale Continua
Orientamento e Consulenza

1. PROGETTAZIONE

1.1. Formazione finanziata dal Fonder

Nel corso del 2023 sono stati progettati, presentati e ammessi a finanziamento **2 piani formativi** di cui *1 settoriale per la prima scadenza dell'Avviso 4/2023 e 1 settoriale per la seconda scadenza dell'Avviso 4/2023*. I Piani formativi elaborati sono costituiti complessivamente da 41 progetti formativi per un totale di 468 ore e 802 partecipanti previsti.



Si sottolinea inoltre che nel mese di gennaio 2023 sono stati ammessi a finanziamento e sono quindi entrati in fase di gestione **4 Piani progettati e presentati nel 2022** a valere sull'Avviso 05/15 di Portabilità e composti da **33 progetti per un totale di 294 ore e 746 partecipanti previsti**. Attualmente l'area progettazione sta infine lavorando a 2 Piani formativi per 2 Enti Beneficiari del **settore sanitario** che hanno l'esigenza di adempiere agli obblighi di legge per i propri dipendenti sulla formazione obbligatoria in tema di Salute e Sicurezza sul lavoro. Tale esigenza formativa sarà presentata a Fonder entro gennaio 2024 sull'Avviso 5/2015 = "Portabilità". I 2 Piani formativi in lavorazione si compongono provvisoriamente di **42 progetti per un totale di 348 ore e 883 partecipanti previsti**.

1.2. Formazione a pagamento

1.2.1. Il Campus Estivo AGIDAE 2023

La Fondazione ha lavorato per l'organizzazione del Campus Estivo Agidae 2023. Il Campus ha visto 5 corsi di formazione della durata di 40 ore ciascuno così articolati:

1. Enti gestori
2. Superiori, Economi, Addetti Amministrativi
3. Coordinatori didattici
4. Docenti
5. L'autovalutazione inderogabile

1.2.2. La progettazione e la gestione della formazione professionale secondo lo schema UNI EN ISO 9001:2015 e i requisiti dell'accreditamento della Regione Lazio

La Fondazione ha sviluppato, su specifica richiesta di una società di sicurezza sul lavoro, un progetto finalizzato alla mappatura e al controllo dell'aggiornamento professionale con l'obiettivo di massimizzare l'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile aziendale, in relazione ai requisiti richiesti dalla Regione Lazio per il processo di accreditamento. Il corso ha avuto una durata complessiva di 57 ore di formazione.

1.2.3. Corso Auditor per audit interno e di seconda parte secondo lo schema UNI EN ISO 9001:2015

Anche questo Progetto è stato elaborato su richiesta di un Istituto religioso. L'istituto ha manifestato la necessità di partecipare a un programma formativo al fine di ottenere la qualifica di auditor, consentendo così la conduzione di audit interni per conformarsi agli standard definiti dalla normativa UNI EN ISO 9001:2015. Questo percorso formativo è stato strutturato su una durata complessiva di 16 ore di insegnamento.

1.2.4. Riorganizzanizzazione dell'Economato per un'economia sostenibile e nel rispetto del Creato

La Fondazione Agidae Labor ha concepito il progetto su richiesta di una Congregazione religiosa. La formazione è stata progettata in risposta alla necessità espressa dagli enti partecipanti di riconsiderare e ristrutturare l'economato ispettoriale al fine di animare l'ispettoria in modo sostenibile, rispettando l'ambiente e promuovendo nuovi stili di vita individuali e comunitari basati sull'ecologia integrale, la solidarietà e la sostenibilità. Il Corso integra l'apprendimento di concetti legati allo sviluppo sostenibile con lo sviluppo personale e l'acquisizione di competenze metacognitive e di cittadinanza, e ha avuto una durata complessiva di 16 ore.

1.2.5. Formazione sulla sicurezza

La Fondazione ha da tempo erogato Corsi formativi sulla Sicurezza in due sessioni di formazione, organizzate durante la primavera e l'autunno, per soddisfare le necessità di aggiornamento e certificazione professionale obbligatori per gli Istituti Associati AGIDAE e riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro. Seguendo questa consuetudine, è stata condotta una sessione formativa nella primavera del 2023 e attualmente si sta pianificando una sessione per il 2024.

In risposta a richieste specifiche, sono stati ideati quattro corsi di sicurezza per un gruppo commerciale del settore alimentare tra ottobre e novembre 2023, con una durata di 28 ore formative.

Sulla base degli stessi criteri, sono stati sviluppati due corsi per due differenti strutture religiose.

1.3. Nuove Proposte Formative per l'anno 2024

1.3.1. Tutor per Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA)

La Fondazione ha intrapreso un'importante iniziativa mirata allo sviluppo professionale nel settore educativo, avviando la progettazione di un Corso dedicato alla figura del Tutor per Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA), una professione sempre più sollecitata e valorizzata nel panorama scolastico contemporaneo. Questo progetto viene realizzato in sinergia con un'associazione, con l'obiettivo di strutturare un percorso formativo che sia al tempo stesso completo ed esauriente, in grado di rispondere efficacemente alle esigenze formative del settore. Al momento, i canali di diffusione e promozione del corso sono in fase di definizione, con l'aspirazione di garantire una vasta accessibilità agli interessati.

1.3.2. Piattaforma SOFIA per la Formazione Continua

In un'ottica di ampliamento delle sue attività formative, la Fondazione Agidae Labor ha completato con successo il processo di accreditamento presso il MIM (Ministero dell'Istruzione e del Merito), ottenendo l'accesso alla piattaforma SOFIA. Questa piattaforma rappresenta un'innovativa opportunità per la presentazione e la gestione di offerte formative, con l'avvio previsto a partire dal 2024. L'iscrizione alla piattaforma SOFIA permetterà alla Fondazione di raggiungere un pubblico più ampio e diversificato, promuovendo corsi e iniziative formative che rispondano alle mutevoli esigenze del settore educativo e formativo.

1.3.3. Insegna ai tuoi bambini il valore del denaro

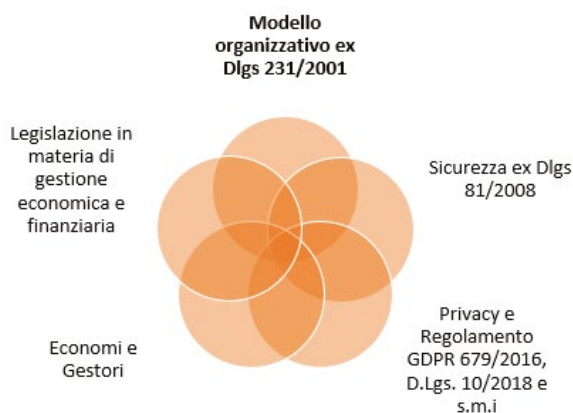
In collaborazione con un'Associazione di Promozione Sociale, La Fondazione si sta preparando ad avviare il progetto "Insegna ai tuoi bambini il valore del denaro" nel 2024. Questa iniziativa, indirizzata a bambini e famiglie, ha lo scopo di promuovere l'educazione finanziaria fin dalla tenera età, attraverso metodologie didattiche innovative e coinvolgenti. Il progetto verrà proposto su diversi canali, inclusi Fonder e la piattaforma SOFIA, per garantire una diffusione capillare

e raggiungere un ampio numero di destinatari. L'intento è quello di fornire strumenti pratici e conoscenze fondamentali per una gestione consapevole delle risorse economiche, contribuendo così alla formazione di cittadini più informati e responsabili.

Queste iniziative riflettono l'impegno della Fondazione nel promuovere la formazione e l'educazione, attraverso la realizzazione di progetti che rispondono alle esigenze attuali e future della società. Con un occhio sempre rivolto all'innovazione e alla qualità, la Fondazione si conferma come un punto di riferimento nel settore dell'educazione e della formazione.

1.4. Corsi progettati nel 2023 e proposti a pagamento o a valere sugli avvisi Fonder 2023

1.4.1. Corsi generali sulla gestione:



1.4.2. Corsi Specifici gestione dei processi operativi:

A questo scopo è stato sviluppato un metodo per raccogliere i bisogni formativi degli Enti che si rivolgono alla Fondazione, al fine di pianificare le attività nel processo di progettazione e comprendere come soddisfare al meglio le necessità degli Istituti con Piani formativi finanziati o corsi a pagamento.

A tale proposito si sottolineano le seguenti esperienze rilevanti svolte nel corso dell'anno:

- Progetto “Corso Auditor per audit interno e di seconda parte secondo lo schema UNI EN ISO 9001:2015” su richiesta di un Istituto religioso. Il progetto propone un percorso di 16 ore rivolto ai dipendenti della struttura con l'obiettivo di fornire competenze per poter effettuare audit interni al fine di ottenere la certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015 nelle strutture socio-sanitarie e socio-assistenziali.
- Corso “La progettazione e la gestione della formazione professionale secondo lo schema UNI EN ISO 9001:2015”: la Fondazione Agidae Labor ha progettato e implementato il suddetto progetto su richiesta di una società del settore sicurezza sul lavoro, con una durata complessiva di 57 ore. Lo scopo principale del percorso formativo è stato fornire gli strumenti necessari per un'accurata identificazione delle esigenze formative all'interno di un'azienda, al fine di strutturare un sistema di gestione conforme alle linee guida della certificazione UNI EN ISO 9001:2015.

- Corso *“Riorganizzare l'economato per un'economia sostenibile e nel rispetto del Creato”*. La Fondazione Agidae Labor ha concepito e realizzato il suddetto progetto su richiesta di una Congregazione religiosa. Il corso ha avuto una durata di 16 ore. Questa iniziativa formativa è nata dalla necessità di riconsiderare e ristrutturare l'economato ispettoriale al fine di promuovere un'animazione sostenibile dell'ispettoria, focalizzandosi sulla valorizzazione delle attività con un approccio rispettoso dell'ambiente.
- *Corso sulle Dipendenze*

È stato delineato un percorso formativo rivolto a Coordinatori, Gestori e Coordinatori didattici delle scuole secondarie di primo e secondo grado, con l'obiettivo di sviluppare competenze volte al contrasto delle dipendenze giovanili in collaborazione con l'Associazione “Osservatorio sulle dipendenze”, rappresentata da un professore universitario. Questo progetto sarà presentato presso il Campus di Formazione Professionale Agidae nel corso del 2024.

1.5. Progetti speciali

Dopo l'esperienza dei progetti nel quadro del Programma Operativo Nazionale (PON) per la scuola 2014-2020 presentati nel 2019, il processo di progettazione ha visto nel 2023 l'avvio di una nuova iniziativa attraverso la presentazione di un progetto all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Nel corso del 2023, si è confermata la progettazione all'interno di nuove linee di finanziamento mediante progetti speciali attivati attraverso un servizio di progettazione e/o assistenza e supporto, in conformità con l'Avviso Pubblico prot. n. 130341 del 9 novembre 2023 e del Decreto Ministeriale 65/2023 (Nuove Competenze e Nuovi Linguaggi per le STEM).

La Fondazione ha guidato gli Istituti nel processo di progettazione, preparazione e presentazione della documentazione necessaria, nonché nella gestione e nella rendicontazione dei Progetti sviluppati nell'ambito del PNRR, al fine di contribuire all'arricchimento dell'offerta formativa, promuovendo lo scambio di best practices e incrementando le competenze e la determinazione verso l'inclusione e l'integrazione. Questa linea di progettazione rimarrà attiva anche per il 2024.

1.4.1. Fondi europei indiretti: PNRR: M4C1-3.1

Il Decreto Ministeriale n. 65 del 12 aprile 2023 destina una parte delle risorse, pari a 750 milioni di euro, alla linea di investimento 3.1 “Nuove competenze e nuovi linguaggi” della Missione 4, Componente 1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

L'investimento in questione mira a promuovere l'integrazione nei curricula di tutte le scuole, introducendo attività, metodologie e contenuti volti a sviluppare competenze STEM, digitali, e di innovazione, nonché ad accrescere le competenze linguistiche di studenti e insegnanti.

Le scuole paritarie non commerciali del primo e secondo ciclo possono utilizzare tali fondi per sviluppare percorsi didattici e formativi volti a promuovere l'integrazione delle competenze STEM, digitali, di innovazione e linguistiche, assicurando pari opportunità e uguaglianza di genere. Il finanziamento può anche essere impiegato per corsi di lingua e metodologia destinati al miglioramento delle competenze linguistiche e metodologiche dei docenti.

L'obiettivo è garantire parità di opportunità e inclusione in termini di orientamento e insegnamento delle materie STEM, computer science e delle lingue per tutti i cicli scolastici, con attenzione particolare alle studentesse, favorendo un approccio interdisciplinare e una mentalità scientifica.

Il Piano ha altresì l'obiettivo di potenziare l'internazionalizzazione del sistema scolastico e le competenze linguistiche attraverso programmi come Erasmus+.

La Fondazione Agidae Labor offre alle scuole interessate un servizio di consulenza, assistenza e supporto per le attività di:

- COMPILAZIONE DEL FORMULARIO sulla piattaforma FUTURA e della MODULISTICA DA ALLEGARE
- IMPLEMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ a progetto approvato
- RENDICONTAZIONE delle attività previste

2. GESTIONE

2.1. Formazione finanziata dal Fonder

Nel corso del 2023, la Fondazione ha gestito i Piani formativi approvati negli anni 2022 (grafico 1) e 2023 (grafici 2 e 3).

Grafico 1

ANNO PRESENTAZIONE	ANNO APPROVAZIONE	PIANI TOTALI	PROGETTI GESTITI	PROGETTI "RINUNCIATI"	PROGETTI AVVIATI	PROGETTI CONCLUSI
2022	2022	6	34	1	33	33

↓

↓

ORE TOTALI	ORE RINUNCIATE
371	12

↓

ORE EROGATE
359

Grafico 2

ANNO PRESENTAZIONE	ANNO APPROVAZIONE	PIANI TOTALI	PROGETTI GESTITI	PROGETTI RINUNCIATI	PROGETTI AVVIATI	PROGETTI CONCLUSI
2022	2023	5	73	6	69	71

+

↓

↓

ORE TOTALI	ORE RINUNCIATE
680	68

↓

ORE EROGATE
612

Grafico 3

ANNO PRESENTAZIONE	ANNO APPROVAZIONE	PIANI GESTITI	PROGETTI TOTALI	PROGETTI "RINUNCIATI"	PROGETTI AVVIATI	PROGETTI CONCLUSI
2023	2023	1	9	0	9	9

↓	↓	↓
ORE TOTALI	ORE RINUNCIATE	ORE EROGATE
93	0	93

Nel corso dell'anno 2023 sono stati gestiti n.6 progetti, per un totale di 76 ore, facenti parte del piano formativo "GREEN2021_0138", presentato nel 2021 e perpetrato a causa della gestione emergenziale legata alla pandemia Covid-19. Pertanto l'anno 2023 ha visto l'organizzazione e la gestione di 1232 ore di formazione.

2.2. Formazione a pagamento e On demand

2.2.1. La progettazione e la gestione della formazione professionale secondo lo schema UNI EN ISO 9001:2015 e i requisiti dell'accreditamento della Regione Lazio – Corso on demand

La Fondazione Agidae Labor ha gestito il presente progetto su richiesta di una società del settore sicurezza sul lavoro con l'obiettivo di effettuare una mappatura e un controllo dell'aggiornamento professionale al fine di ottimizzare il sistema di gestione aziendale, inclusi i requisiti richiesti dalla Regione Lazio per l'accreditamento. Il corso, al quale hanno partecipato 3 persone, è stato strutturato in base ai requisiti specifici della legge relativi alle mansioni dei partecipanti. La durata della formazione è stata variabile, conformemente alle prescrizioni normative. Le sessioni di formazione si sono svolte mediante una combinazione di modalità telematiche, con sessioni sincrone in aula virtuale e sessioni di approfondimento individuale (e-learning), e incontri in presenza.

2.2.2. Corso Auditor per audit interno e di seconda parte secondo lo schema UNI EN ISO 9001:2015 – Corso on demand

La Fondazione Agidae Labor ha gestito il suddetto progetto su richiesta di un Istituto religioso. L'istituto ha manifestato l'interesse a ricevere una formazione finalizzata al conseguimento della qualifica di auditor, al fine di condurre audit interni nel contesto del raggiungimento e/o mantenimento degli standard conformi alla normativa UNI EN ISO 9001:2015, anche con l'obiettivo di ottenere l'accreditamento della Regione Umbria. Il corso, al quale hanno partecipato 4 individui, è stato strutturato su una durata complessiva di 16 ore, con modalità didattica mista, tra sessioni telematiche e incontri in presenza.

2.2.3. Riorganizzazione dell'Economato per un'economia sostenibile e nel rispetto del Creato – Corso on demand

La Fondazione ha organizzato ed erogato il presente corso su richiesta di una Congregazione Religiosa. Tale formazione è nata dalla necessità espressa dagli enti partecipanti di rivedere e

riorganizzare l'economato ispettoriale, con l'obiettivo di animare l'ispettoria con un orientamento verso la sostenibilità delle attività, anche nel rispetto dell'ambiente, e di promuovere nuovi modelli di vita personali e comunitari, ispirati all'ecologia integrale e caratterizzati dalla solidarietà e dalla sostenibilità. Tale approccio integra l'acquisizione di conoscenze legate allo sviluppo sostenibile con il potenziamento delle capacità personali, delle competenze meta-cognitive e della cittadinanza attiva. Il corso, al quale hanno partecipato 27 persone, ha avuto una durata complessiva di 16 ore, articolate in due giornate formative tenutesi presso una delle sedi dell'ente beneficiario.

2.2.4. Formazione sulla Sicurezza

La Fondazione Agidae Labor ha da sempre offerto corsi sulla Sicurezza in due sessioni formative, organizzate in primavera e in autunno, per far fronte alle esigenze obbligatorie di aggiornamento e qualifica professionale degli Istituti Associati AGIDAE in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Sulla base di questa consuetudine, è stata organizzata una sessione formativa nella primavera del 2023 ed è attualmente allo studio la calendarizzazione per una sessione formativa nel 2024.

Sulla base di richieste specifiche sono stati erogati tra ottobre e novembre 2023 n.4 Corsi di sicurezza per un gruppo commerciale del settore alimentare, per un totale di 28 ore di formazione, a cui hanno partecipato 76 lavoratori provenienti da 19 società appartenenti al gruppo proprietario.

I corsi oggetto della formazione sono stati:

- Addetti antincendio Livello 2 (ex "rischio medio"): 8 ore
- Addetti Primo soccorso Aziende gruppo B/C: 12 ore
- Aggiornamento Primo soccorso Aziende gruppo B/C (in due edizioni distinte): 4 ore cad.

Tutti i corsi sono stati erogati presso la sede centrale della società richiedente.

Sugli stessi presupposti sono stati progettati 2 corsi per 2 strutture religiose, la cui erogazione ha avuto inizio nel dicembre 2023 e proseguirà nel corso del 2024.

- **Sicurezza per tutti i lavoratori Generale e Specifica - Rischio basso: 8 ore**
- **Sicurezza per tutti i lavoratori Generale e Specifica - Rischio medio: 12 ore**

I corsi sono stati svolti interamente in modalità telematica. Il modulo didattico relativo alla formazione generale è stato svolto in contemporanea per i due enti; il modulo didattico relativo alla formazione specifica è stato svolto in due sessioni separate a seconda del rischio a cui sono soggette le strutture degli enti beneficiari.

2.3. Progetti speciali

2.3.1. Fondi europei indiretti: PNRR: M4C1-3.1

La Fondazione Agidae Labor offre un servizio di supporto alle scuole interessate all'investimento 3.1 "Nuove competenze e nuovi linguaggi" della Missione 4, Componente 1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il fine principale dell'investimento è assicurare l'equità di opportunità e la parità di genere, in ambito didattico e orientativo, riguardo alle discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), all'informatica e alle competenze multilingue, per tutti i livelli di istruzione, dalla scuola materna alla scuola secondaria superiore, con particolare attenzione alle studentesse e con un approccio pienamente interdisciplinare. L'intento è promuovere nelle scuole una cultura scientifica e un modo di pensare necessari per un approccio diverso allo sviluppo del pensiero computazionale, prima ancora dell'insegnamento delle discipline specifiche. Inoltre, il piano mira a potenziare l'internazionalizzazione del sistema scolastico e le competenze multilingue di studenti e insegnanti attraverso l'espansione dei programmi di consulenza e informazione su Erasmus+.

AGIDAE, tramite la Fondazione Agidae Labor, offre alle scuole interessate un servizio di consulenza, assistenza e supporto per le attività di:

- PROGETTAZIONE
- COMPILAZIONE DEL FORMULARIO sulla piattaforma FUTURA e della MODULISTICA DA ALLEGARE
- GESTIONE DELLE ATTIVITÀ a progetto approvato
- RENDICONTAZIONE delle attività previste

La Fondazione Agidae Labor ha proposto due tipologie di offerta in base ai servizi richiesti:

- **Opzione A:** assistenza e consulenza dalla progettazione alla rendicontazione finale
- **Opzione B:** assistenza e consulenza della fase di gestione.

Cinque congregazioni religiose hanno richiesto assistenza alla Fondazione Agidae Labor durante il processo di compilazione della domanda tramite la piattaforma FUTURA e in tutte le fasi successive. Allo stato attuale tutti gli enti interessati hanno presentato il proprio progetto in piattaforma. L'avvio dei progetti è stimato a inizio 2024.

3. Rendicontazione e certificazione

La fase finale del processo formativo si sostanzia nella rendicontazione – fisica, amministrativa e contabile – che riguarda l'attestazione delle attività effettuate (effettivo svolgimento dei corsi secondo i singoli piani approvati e monitoraggio delle presenze) e delle spese sostenute per l'attuazione del Piano formativo, con riferimento a quanto approvato in sede di presentazione e gestione.

Per i progetti finanziati tramite **Fonder alla rendicontazione segue la certificazione del rendiconto**.

In questa sede la Società di Revisione:

- controlla tutta la documentazione materiale (registrazioni) e contabile-finanziaria (spese) inerenti all'azione formativa;
- verifica le dichiarazioni inerenti al regime «de minimis» e di aiuti alla formazione consegnate al Soggetto attuatore dagli Enti beneficiari;
- elabora il verbale di certificazione del rendiconto;
- acquisisce la nota di debito del Soggetto attuatore, pari all'importo della somma richiesta a saldo

Nel corso del 2023 sono stati rendicontati n. 8 Piani al Fonder:

1. A0421_0050
2. GREEN2021_0138
3. A0515_0010
4. A0622_0048
5. A0515_0011
6. A0722_0017
7. A0422_0027
8. A0322_0126

Sempre nel 2023 sono stati certificati nr.17 Piani Formativi Fonder. Di seguito se ne riporta un elenco esplicativo:

1. A0319_0355
2. A0319_0371
3. A0419_0030
4. A0319_0196

5. A0319_0369
6. COVID2020_0074
7. COVID2020_0004
8. A03202_0063
9. A0320_0101
10. A0420_0008
11. COVID2020_0043
12. GREEN2020_011
13. A0420_0025
14. A0420_0041
15. GREEN2020_0033
16. COVID2020_0002
17. A0420_0007



In merito all'attività di rendicontazione e certificazione dei corsi di formazione, si evidenzia che è stato raggiunto un ulteriore obiettivo nell'ambito della gestione dei piani formativi, con la chiusura in via d'urgenza di circa 20 certificazioni di piani formativi a partire dal 2019. Tale risultato è stato particolarmente significativo considerando le sfide aggiuntive causate dall'emergenza pandemica da COVID-19, che hanno contribuito all'accumulo di tale attività amministrativa.

4. Ulteriori iniziative e attività complementari

4.1. Aspetti riguardanti il personale in carico

4.1.1. Ruoli, compiti e carico di lavoro dei collaboratori:

- **Dott.ssa Anna Avvisati:** Progettazione e pianificazione dei Piani Formativi.
- **Dott.ssa Federica Proietti:** Rendicontazioni dei Piani formativi e attività di amministrazione contabile.
- **Dott.ssa Lucia Alifano:** Segreteria e supporto per la rendicontazione dei Piani formativi.

Di recente sono state effettuate nuove assunzioni di personale, contribuendo così a potenziare le risorse umane e migliorare le capacità operative dell'organizzazione:

- **Dott. Matteo Paolacci:** Progettazione e pianificazione dei Piani Formativi. (Ottobre 2023)
- **Dott. Paolo Rosi:** Polo Didattico AGIDAE (Aprile 2024)

4.2. Aspetti riguardanti la gestione dell'Ente

4.2.1. Accreditationi

La Fondazione ha risolto con successo le problematiche relative agli accreditamenti:

- Con il Ministero dell'Istruzione e del Merito.
- Presso la Regione Lazio, è stato definito l'iter per il rinnovo.

4.2.2. Gestione economica e finanziaria dei Corsi di Formazione

In merito alla gestione economica e finanziaria della Fondazione Agidae Labor, sono state intraprese le seguenti attività di rilievo:

1. Sviluppo di una nuova tabella per il calcolo dei prezzi, applicabile in modo preciso sia per i corsi finanziati sia per quelli non finanziati. Ciò ha consentito un monitoraggio accurato dei prezzi applicati per i corsi, garantendo la competitività sullo scenario di riferimento.

4.2.3. Attività svolte in collaborazione con AGIDAE

Al fine di informare il Consiglio di Amministrazione riguardo a tutte le attività svolte e in corso, si desidera evidenziare le seguenti iniziative organizzate in collaborazione con AGIDAE:

- Organizzazione del Convegno AGIDAE del 21 e 22 aprile 2023;
- Organizzazione del Campus Estivo Agidae – Genova 2023, che presenta numerose novità, con particolare attenzione al miglioramento della comunicazione. È degno di nota che la Fondazione Agidae Labor risulti ufficialmente (come comunicato dall'Agenzia di stampa) organizzatrice del Campus Estivo di Formazione AGIDAE – Genova 2023, rappresentando un notevole ritorno d'immagine per la Fondazione.
- Organizzazione del Convegno d'Autunno AGIDAE del 1 e 2 dicembre 2023;
- Organizzazione del Convegno di Primavera AGIDAE del 19 e 20 aprile 2024;
- Organizzazione del CAMPUS ESTIVO AGIDAE – POMPEI 2024, con apertura delle iscrizioni dal 3 aprile 2024 e 8 corsi previsti:
 1. **GESTORI, ECONOMI, SUPERIORI**
 2. **COORDINATORI DIDATTICI**
 3. **DOCENTI – BES**
 4. **DOCENTI – AUTISMO**
 5. **CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ - QUALITAS**
 6. **FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE - FONDER**
 7. **SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO - 231/2001**
 8. **Formazione Continua in Medicina (ECM) per il Settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo**

4.2.4. Attività di comunicazione

Alle attività di comunicazione già implementate, si sono aggiunte le seguenti iniziative:

- Sviluppo e adozione di un **nuovo logo aziendale**, volto a rinnovare l'identità visiva della Fondazione e migliorare la percezione del marchio da parte degli utenti.
- Realizzazione e lancio di un **nuovo sito web istituzionale**, concepito per fornire un'esperienza utente ottimale e una presentazione chiara delle attività e dei servizi offerti dalla Fondazione.
- Creazione e gestione di nuove pagine sui principali social media, inclusi Facebook, Instagram, Twitter, al fine di ampliare la presenza online della Fondazione e interagire in modo più diretto con il pubblico, condividendo contenuti rilevanti e promuovendo l'engagement.
- Produzione e distribuzione di **nuove brochure informative**, destinate a fornire dettagli sui corsi di formazione offerti, le modalità di partecipazione e altri servizi forniti dalla Fondazione, al fine di promuovere la conoscenza e l'adesione alle attività proposte.

5. Obiettivi raggiunti, sinergie strategiche e prospettive future

5.1. Accreditamento E.C.M. (Educazione Continua in Medicina)

- **Protocollo d'intesa con l'Ordine dei Medici di Roma e Provincia:** è stato siglato un protocollo d'intesa con l'Ordine dei Medici di Roma e Provincia, in qualità di Provider, per l'instaurazione di un accordo congiunto con l'AGIDAE e la Fondazione Agidae Labor, soggetto attuatore. Tale accordo consentirà l'erogazione di corsi ECM (Educazione Continua in Medicina).
- **Collaborazione con la Croce Rossa Italiana:** è stata formalizzata una collaborazione con la Croce Rossa Italiana per l'erogazione di corsi specifici in materia di sicurezza e salute. La sinergia con la Croce Rossa Italiana permetterà di arricchire l'offerta formativa con corsi di elevata professionalità e di grande valore sociale.

5.2. Ulteriori Iniziative

- **Piattaforma SOFIA del Ministero dell'Istruzione e del Merito:** Avvio dei primi progetti sulla Piattaforma SOFIA del Ministero dell'Istruzione, ampliando l'accesso ai corsi e favorendo la fruizione in modalità e-learning.
- **POLO DIDATTICO AGIDAE:** Stipulato un accordo con il Gruppo Pegaso (Pegaso, Mercatorum, San Raffaele) per l'apertura del Polo Didattico Agidae. Tale accordo rappresenta un passo strategico per l'ampliamento dell'offerta formativa e la creazione di un centro di eccellenza didattica di livello accademico

Il raggiungimento degli obiettivi prefissati, la realizzazione di sinergie strategiche e la definizione di un piano di sviluppo ambizioso per il futuro testimoniano l'impegno costante della FONDAZIONE AGIDAE LABOR nel perseguire la propria *mission* di ente di formazione di eccellenza.

Conclusioni

La presente Relazione si propone come documento esaustivo nel delineare l'attività svolta dalla Fondazione nel corso del 2023 e nell'illustrare le prospettive future dell'Ente. La Fondazione Agidae Labor si impegna prioritariamente a conservare il lavoro svolto e a mantenere la fiducia degli Istituti associati Agidae e degli altri attuali fruitori del servizio. Parallelamente, si concentrerà sullo sviluppo di nuove Relazioni, ponendo particolare enfasi sulla estensione dell'offerta formativa a nuovi soggetti, religiosi e laici. La Fondazione rimane costantemente vigile e ad adattarsi alle mutevoli condizioni del contesto socio-economico-culturale e del mercato del lavoro. Questo impegno si tradurrà nel continuo aggiornamento e adeguamento dell'offerta formativa alle esigenze emergenti delle persone e delle istituzioni/Enti di appartenenza.



AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica


**FONDAZIONE
AGIDAE LABOR**
Formazione Continua e Professionale
Orientamento e Consulenza



POMPEI

24-30 LUGLIO 2024

33^a Edizione
CAMPUS ESTIVO DI FORMAZIONE

*L'identità degli Enti religiosi in un contesto
di società multietnica, multiculturale e IA*


Fonder
fondo enti religiosi



CORSO 1

*La gestione delle attività e
la contrattazione collettiva*



CORSO 3

*La realtà della scuola
e le difficoltà
nell'apprendimento*



CORSO 2

*L'organizzazione scolastica
nella nuova riforma*



CORSO 4

*Disturbi dello spettro
autistico in età scolare:
cosa sapere per capire
come agire*



CORSO 6

*L'autovalutazione
inderogabile:
laboratorio applicativo
sulla valutazione*



CORSO 5

*La responsabilità
amministrativa degli Enti:
il D.Lgs. 231/2001*



CORSO 7

*I finanziamenti per la formazione
professionale di tutti i lavoratori:
dalla scelta dell'avviso alla
rendicontazione finale*



CORSO 8

*ECM - Formazione
specialistica per il settore
socio-sanitario assistenziale*



La Certificazione di Qualità: un percorso di miglioramento continuo.

L'anno 2023 in una prospettiva di futuro

Il 2023 ha rappresentato per Agiqualitas un traguardo molto importante: ha festeggiato infatti il ventesimo anno di attività.

In un ambito fortemente connotato da risvolti utilitaristici ed economici quale quello dei primi anni 2000 il Presidente Padre Francesco Ciccimarra ritenne necessario attivarsi per far nascere una struttura di certificazione che si ponesse al

servizio delle Opere della Chiesa che, per mission e carisma, ponevano al centro del loro interesse "la persona" e che consentisse di accedere a tale certificazione con un impegno economico contenuto.

L'intuizione di Agidae che i tempi stavano correndo velocemente e che cambiamenti sociali e strutturali richiedevano un adeguamento sempre più dinamico è stata determinante per la costituzione di un Organismo di Certificazione in grado di favorire un'idea di Qualità utile alle Organizzazioni per progredire e migliorare creando valore.

E' così che il 22 luglio 2003 è nata Agiqualitas, rivolta alle attività esercitate da enti ed istituzioni collegati con il mondo della Chiesa Cattolica.



L'attività

A marzo 2023 il Direttore, Giorgio Capoccia, dopo un breve periodo di assenza, ha nuovamente ripreso le funzioni di direzione..

Le linee di intervento di Agiqualitas sono state, per l'anno 2023, le seguenti:

- la **Certificazione di Sistemi di Gestione Qualità** in accordo alla norma UNI EN ISO 9001 per i settori 37 (Istruzione e Formazione), 30 (Ricettività), 35 (Servizi alle Imprese) e 38 (Sanità) sotto accreditamento Accredia
- la **Certificazione delle competenze del Coordinatore Didattico della Scuola Paritaria** secondo i requisiti della Norma UNI 17024;
- la **diffusione della Cultura Qualità** attraverso interventi formativi;
- la **Certificazione dei Servizi all'Infanzia** in accordo alla norma UNI 11034:2003 fuori accreditamento Accredia;
- la **Certificazione di Studi Professionali** secondo le disposizioni della UNI 11871, fuori accreditamento Accredia.

Numero Totale Certificati emessi a dicembre 2023: n. 327

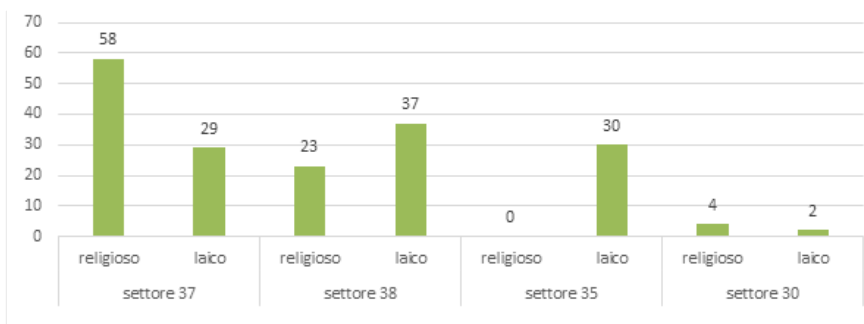
Numero nuovi certificati emessi nel 2023: n. 17

Numero Certificati attivi a dicembre 2023: n. 183

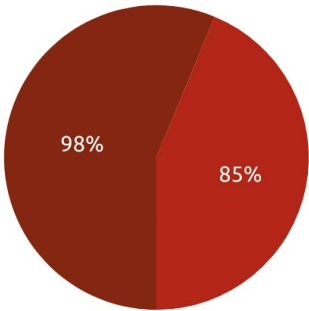
L'attività di certificazione di Sistemi di Gestione Qualità

Anno	Nuove certificazioni
2004	8
2005	5
2006	12
2007	20
2008	18
2009	13
2010	14
2011	26
2012	13
2013	14
2014	10
2015	23
2016	37
2017	31
2018	14
2019	8
2020	16
2021	14
2022	14
2023	17
totale	327

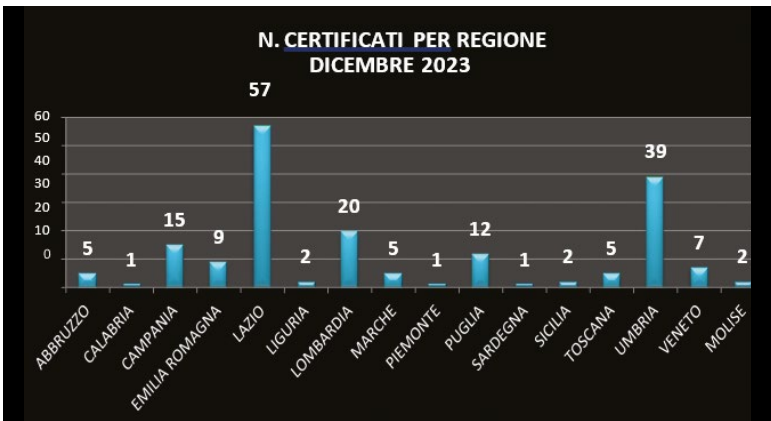
**numero enti certificati religiosi e laici per settore:
dato disaggregato a Dicembre 2023**



**numero enti certificati religiosi e laici:
dato aggregato a Dicembre 2023**



**numero enti certificati per regione
Dicembre 2023**



Quanto sopra ha visto l'impegno degli Auditors Agiqualitas per un numero totale di 190 giornate/uomo.

Le nuove certificazioni del 2023

Nel 2023 sono state emesse n. 21 offerte economiche per la Certificazione di Sistemi di Gestione.

Di queste:

- n. 17 si sono tramutate in ordini e in nuovi certificati come riportato nella tabella che segue
- n. 1 è stata rifiutata
- n. 3 si realizzeranno entro il 2024

1	Gemini Ist	Roma
2	Opere Pie Domini	Perugia
3	Scuola Filippo Smaldone	Napoli
4	Formitalia	Lecce
5	Provincia Santa Giovanna Antida Delle Suore Della Carità - Scuola Dell'infanzia Paritaria "Nicola Maria Campolieti"	Termoli
6	Nari Consulting	Roma
7	Ambiente Legale	Bologna
8	Fisiomedica Srls	Fraz. Bastardo, Giano Dell'Umbria
9	Absorveglianza Sanitaria	Narni Scalo (TR)
10	La Musa	Avellino
11	Vis Ethic	Ferrara (FE)
12	Casa Padre Damiani	Pesaro
13	Ancelle Del Signore Casa Mater Amabilis	Ascoli Piceno
14	Coop. S. Eurosia	Terni
15	Studiobraconi Holding	Terni
16	Suore Francescane del Cuore Immacolato Di Maria	Milano
17	Casa di Riposo delle Suore Adoratrici del Sangue di Cristo	Ascoli Piceno

La diffusione della cultura della qualità

La modalità utilizzata da Agiqualitas di diffondere la Cultura della Qualità attraverso azioni formative progettate e poste in essere o in partnership con Fondazione Agidae Labor o in via autonoma anche nel periodo che stiamo esaminando ha portato i suoi frutti.

Gli interventi formativi si sono concretizzati in circa 200 ore di formazione.

L'erogazione programmata si è articolata come di seguito:

- A0422_027 QUADRI – 3 PROGETTI
- GREEN2021_0138 TERRA MODELLI SOSTENIBILI – 1 PROGETTO-A0422_0052_PIÙ SAPERE – 5 PROGETTI
- IL RUOLO DELL'EDUCATORE NEI SERVIZI EDUCATIVI E SOCIO ASSISTENZIALI: RESPONSABILITÀ, COMPITI E STRUMENTI
- LA GESTIONE SISTEMICA DELLE OPERE IN OTTICA TQM
- INTRODUZIONE AI REQUISITI DELLA NORMA UNI EN ISO 901:2015 CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALL'ACCREDITAMENTO IN SANITÀ

Agigualitas è stata presente al Campus Estivo Agidae che si è svolto a Genova dal 24 al 29 luglio 2023 con il corso n. 5 dal titolo **L'AUTOVALUTAZIONE INDEROGABILE**.



Il coordinatore didattico: la certificazione delle competenze

Il processo di Certificazione delle Competenze del Coordinatore Didattico della Scuola Paritaria si è concluso per l'anno 2023 con il mantenimento di più del 65% delle 70 certificazioni rilasciate.

La certificazione dei requisiti di servizio

Accanto alla certificazione secondo la norma UNI 11034 - a tutti gli effetti un di cui della norma ISO 9001 - è stata emessa anche una certificazione secondo la norma UNI 11871 *"Studi professionali di Avvocati e Dottori Commercialisti. Principi organizzativi e gestione dei rischi connessi all'esercizio della professione per la creazione e protezione del valore."*



La terza edizione del premio Qualità 1-2 Dicembre 2023



La Terza Edizione del Premio Nazionale Qualità è stata indetta da AGIDAE per dicembre 2023 per festeggiare il **20° anno di attività di Agiqualitas**. Il concorso, annunciato durante il Convegno Agidae del 22 e 23 aprile 2023, si è sviluppato in diverse fasi, e precisamente:

- in occasione del ***Campus estivo di Formazione promosso da Agidae*** (Genova, 24-29 luglio 2023) i partecipanti al corso dedicato all'autovalutazione si sono cimentati a compilare il Documento di Autovalutazione, in accordo ai requisiti previsti dalla norma UNI EN ISO 9004 "Gestire un'Organizzazione per il successo durevole";
- nel mese di **Novembre 2023** sono state presentate le **Domande di Partecipazione**;
- sono pervenuti **14 Documenti di Autovalutazione** che sono stati poi valutati da parte di un **Comitato Tecnico** che ha provveduto a stilare una graduatoria.

In data 2 dicembre 2023 – nell'ambito del Convegno Agidae – sono stati infine proclamati i vincitori della Terza Edizione del Premio Qualità.

Agidae Opera. Un valido supporto per l'efficienza gestionale

La Società Agidae Opera S.r.l., nata nel 2016, consta di una struttura che negli anni è andata progressivamente ampliandosi per rispondere sempre più professionalmente e adeguatamente alle richieste di supporto nella gestione dei contratti collettivi Agidae, ma anche

sostegno negli adempimenti concreti legati alla gestione delle opere, in particolar modo per far fronte alle problematiche inerenti la gestione del personale con tutti i relativi adempimenti amministrativi, contabili, tecnici, ecc..

È stato pertanto necessario creare aree di specializzazione affinché gli Istituti potessero trovare in Agidae Opera un ventaglio di servizi utili, qualificati ed economicamente sostenibili.



Nel 2023 i collaboratori, dipendenti e non, sono stati 15, distribuiti nelle seguenti differenti aree di interesse:

1. Amministrazione del personale
2. Servizi contabili e fiscali
3. Servizi in materia di Sicurezza sui luoghi di lavoro, dalla semplice consulenza alla gestione più diretta degli adempimenti derivanti dall'applicazione del DLGS 81/08
4. Consulenza e gestione di Modelli Organizzativi (d.lgs 231/2001) e Privacy
5. Servizi ICT e UTI
6. Gestione delle Convenzioni in materia energetica: Elettricità e Gas
7. Assistenza Sanitaria Integrativa per i Religiosi
8. Webscuola, Piattaforma informatica per la didattica a distanza
9. Area della comunicazione Stampa-Radio-TV

Area Amministrazione del Personale

L'area dell'amministrazione del personale si può definire a buon diritto il core business di Agidae Opera. Nel corso del 2023 sono stati mensilmente elaborati una media totale di circa 950 cedolini paga/mese, relativi a n. 15 Istituti distribuiti a livello nazionale su circa n. 60 sedi, ripartiti tra Istituti Scolastici, Attività socio-assistenziali-ricettive e altro. Gli operatori dedicati a questa area sono 8.

Area Servizi Contabili e Adempimenti Fiscali

Il servizio contabile e fiscale è stato prestato per n. due Istituti. Per il 2024 altre realtà hanno mostrato interesse per questo tipo di attività di Agidae Opera.

Servizi D.Lgs. 81/08 e Consulenza D.Lgs. 81/08

Nel 2023 gli Istituti per i quali Agidae Opera ha svolto un ruolo di supporto e di consulenza sono stati 7 e si evidenziano margini di crescita per il 2024.

Consulenza ITC

Questa area consiste nella creazione, gestione, manutenzione dei sistemi informatici. Si tratta di creare veri e propri impianti e implementarli con continui aggiornamenti. Una Facoltà ecclesiastica usufruisce regolarmente di questo servizio. Tale area è stata avviata soprattutto nell'anno 2020 per l'urgenza di avere buone reti per piattaforme di didattica a distanza sia a livello di scuole sia a livello di Università.

Consulenza Modelli Organizzativi e Privacy

A seguito di specifiche richieste da parte degli Istituti associati, Agidae ha intrapreso un'attività consulenziale specifica in materia di MOG, il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo, previsto dal DLGS 231/2001, e di implementazione dei sistemi Privacy, di cui al D.lgs. 196/2003 e GDPR – Regolamento UE 2016/679, soprattutto con riguardo all'attività scolastica e sociosanitaria assistenziale.

Attualmente sono 8 gli Istituti interessati a questa attività svolta da Agidae Opera.

Servizio di Energia Elettrica e Gas

Questa area consiste in un vero e proprio Gruppo di Acquisto per luce e gas.

Per la vendita di energia, Agidae Opera ha stipulato accordi con due gestori: Sei Energia e Roma OIL.

Con Sei Energia sono contrattualizzati 28 PDR appartenenti a 8 utenze di 8 Congregazioni e 5 enti-cooperative.

Con l'altro gestore, Roma Oil, sono contrattualizzati 27 POD (luce) e 28 PDR (gas) appartenenti a 3 Congregazioni Religiose e 3 enti privati.

La consulenza consiste nel confrontare i consumi reali degli istituti con le tariffe /opportunità rappresentate dai Soggetti convenzionati, prospettando la soluzione più conveniente.

Il vantaggio di tale sinergia è indiscutibile e riteniamo che, soprattutto in questo difficilissimo momento storico, una sempre maggiore attenzione anche su questo capitolo di spesa debba essere valorizzato da parte dei Gestori.







Legge di Bilancio 2024

Sintesi delle disposizioni



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

*È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30/12/2023, la Legge 30 dicembre 2023, n. 213 recante il “**Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026**”.*



Nella sintesi che segue sono riepilogate, in pillole, *le principali novità di carattere lavoristico, previdenziale e fiscale* presenti nell’articolo 1, con evidenza dei relativi commi.

Conferma del taglio del cuneo fiscale Comma 15	Confermato anche per il 2024, il taglio del cuneo contributivo per la quota a carico dei lavoratori dipendenti. La quota di esonero rimane al 6% per le retribuzioni mensili imponibili fino a 2.692 euro (parametrate su 13 mensilità) ed al 7% per quelle fino a 1.923 euro (sempre parametrate su 13 mensilità). Si segnala, peraltro, che la misura non riguarda la tredicesima mensilità. Pertanto, quella relativa al 2023 avrà una quota di esonero pari al 2%, mentre quella relativa al 2024 sarà sottoposta ad imposizione ordinaria.
Welfare aziendale Commi 16 e 17	La legge prevede, solo per il 2024, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, che non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. Viene, in questo modo, innalzato il limite previsto dalla legge originaria (articolo 51, comma 3 Tuir), pari a 500.000 (il Dl n. 115/2022 lo aveva, a sua volta, innalzato a 600 euro per il solo periodo di imposta 2022). Detto limite, prosegue la legge, è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, con redditi non superiori a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Quest'ultimo limite si applica solo se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.
Tassazione agevolata premi di produttività Comma 18	Confermata anche per il 2024 l'imposizione al 5% - con un limite di reddito agevolato pari a 3.000 euro lordi - sulle somme erogate a titolo di premi di risultato o di partecipazione agli utili di impresa per i lavoratori dipendenti del settore privato titolari di contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato), che abbiano percepito nell'anno di imposta precedente, redditi da lavoro dipendente di importo non superiore a euro 80.000.
Nuove condizioni per "Opzione Donna" Comma 138	Per il 2024, è innalzato il requisito anagrafico per l'accesso ad Opzione Donna. Dal 1° gennaio 2024, saranno necessari 61 anni di età, a fronte del precedente requisito di 60 anni, confermando quanto previsto dalla precedente versione del beneficio circa i requisiti di anzianità contributiva e la riduzione dell'età anagrafica per l'accesso allo strumento, parametrato sulla presenza di figli.

Modifiche all'APE SOCIALE	Per il 2024, il requisito anagrafico per l'accesso all'APE sociale è innalzato a 63 anni e 5 mesi, a fronte del precedente requisito di 63 anni.
Riscatto previdenziale per i periodi non coperti da versamenti contributivi Commi 126-130	In via sperimentale per il biennio 2024-2025, per i soggetti che siano già titolari di pensione e che abbiano versato il primo contributo in data successiva al 31 dicembre 1995, è prevista la facoltà di riscattare - in tutto o in parte - periodi antecedenti alla data di entrata in vigore della presente legge finanziaria (anche non consecutivi) non coperti da contribuzione, ricadenti tra l'anno del versamento del primo contributo e quello dell'ultimo accreditato fino ad un massimo di 5 anni totali. L'onere per il riscatto, per i soli lavoratori del settore privato, potrà essere sostenuto dal datore di lavoro, destinando a tal fine i premi di produzione del lavoratore. In tal caso, il contributo è deducibile dal reddito di impresa e da lavoro autonomo e non concorre alla determinazione del reddito da lavoro dipendente. L'onere è frazionabile, senza applicazione di interessi, fino ad un massimo 120 rate mensili di importo non inferiore a 30 euro. In caso di eventuale successiva acquisizione di anzianità assicurativa antecedente al 1° gennaio 1996, il riscatto verrà annullato d'ufficio con conseguente restituzione dei contributi. La rateizzazione non potrà essere concessa qualora i contributi da riscatto debbano essere utilizzati per l'immediata liquidazione della pensione o qualora gli stessi contributi siano determinanti per l'accoglimento di una domanda di autorizzazione ai versamenti volontari. Qualora la situazione si verifichi nel corso della rateizzazione già concessa, è previsto che la somma ancora dovuta sia versata in una unica soluzione.
“Quota 103” Comma 125	Confermata per il 2024 la misura “Quota 103” con modifiche per chi matura i requisiti nell'anno 2024: • calcolo interamente contributivo dell'assegno; • importo dell'assegno erogabile in misura pari a massimo 4 volte il trattamento minimo INPS (fino al conseguimento della pensione di vecchiaia); • finestra di 7 mesi per i lavoratori privati e di 9 mesi per i lavoratori del settore pubblico.
Maggiori tutele per maternità e paternità Comma 179	Per il solo 2024, è stabilito che l'indennità per congedo parentale corrisposta per il secondo mese di congedo fino al sesto anno di vita del bambino sarà riconosciuta nella misura dell'80% della retribuzione (così come previsto attualmente soltanto per il primo mese). Dal 2025, il secondo mese scende al 60% della retribuzione (rispetto al 30% attuale). I restanti mesi di congedo parentale spettanti ai lavoratori genitori rimangono indennizzati al 30%. Si applica ai soggetti che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31.12.2023.

Decontribuzione per lavoratrici madri con figli Commi 180-182	Per il periodo 2024-2026, con riferimento alle donne lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato con 3 o più figli, è prevista la riduzione del 100% dei contributi IVS a carico fino al compimento del 18° anno di età del figlio minore (entro il limite annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile). Per il 2024, è esteso, in via sperimentale, alle lavoratrici madri di due figli, fino al compimento del 10° anno di età del figlio minore. Gli esoneri non si applicano ai rapporti di lavoro domestico. Esclusione dei titoli di stato dal computo dell'ISEE. Esclusi i titoli di stato dal computo del valore ISEE, fino all'importo di euro 50.000.
Esonero previdenziale per le donne vittime di violenza Comma 191	Stanziati 1,5 milioni di euro per il 2024, 4 milioni per il 2025, 3,8 milioni per il 2026, 2,5 milioni per il 2027 e 0,7 milioni per il 2028, per i datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumeranno donne disoccupate vittime di violenza e beneficiarie della misura del reddito di libertà (anche donne che abbiano beneficiato della misura nell'anno 2023). È previsto il riconoscimento dell'esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali. In caso di trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, è stabilito il prolungamento dell'esonero fino al 18esimo mese dalla data di assunzione a tempo determinato.
Percorsi formativi Comma 202	Incrementate di 50 milioni di euro per l'anno 2024, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, le risorse destinate al finanziamento dei percorsi formativi rivolti all'apprendistato (per la qualifica e il diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore, certificato di specializzazione tecnica superiore) e dei percorsi formativi rivolti all'alternanza scuola-lavoro.



Risorse finanziarie per Inclusione persone con disabilità Commi 2010-2016	Istituito il Fondo Unico per l’Inclusione delle Persone con Disabilità (con abrogazione delle disposizioni istitutive dei precedenti fondi istituiti per analoghe finalità) destinato a finanziare iniziative in materia di: • potenziamento dei servizi di assistenza all’autonomia e alla comunicazione per gli alunni con disabilità della scuola dell’infanzia, primaria e secondaria di primo e secondo grado; • promozione e realizzazione di infrastrutture, anche digitali, per l’inclusione delle persone con disabilità; - inclusione lavorativa e sportiva; • iniziative dedicate alle persone con disturbi del neuro-sviluppo e dello spettro autistico; • interventi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell’attività di cura non professionale del caregiver familiare • promozione della piena ed effettiva inclusione sociale delle persone sorde e con ipoacusia; • promozione di iniziative e di progetti per l’inclusione, l’accessibilità e il sostegno a favore delle persone con disabilità, di particolare rilevanza nazionale o territoriale, realizzati da enti del Terzo Settore con il coinvolgimento degli stessi, in attuazione del principio di sussidiarietà. Incrementato di 85 milioni, a decorrere dal 2026, il Fondo per le politiche in favore delle persone con disabilità.
Esenzione IMU Comma 71	La legge di bilancio specifica che sono esenti IMU gli immobili, posseduti da Enti pubblici e privati diversi dalle Società, trust che non hanno per oggetto esclusivo o principale l’esercizio di attività commerciale e organismi di investimento collettivo del risparmio residenti nel territorio dello Stato, destinati esclusivamente allo svolgimento con modalità non commerciali di attività assistenziali, previdenziali, sanitarie, di ricerca scientifica, didattiche, ricettive, culturali, ricreative e sportive, nonché attività di culto, anche se tali beni sono concessi in comodato a un soggetto funzionalmente o strutturalmente collegato al concedente, a condizione che il comodatario svolga nell’immobile esclusivamente le menzionate attività, con modalità non commerciali. Inoltre, gli immobili si intendono utilizzati quando sono strumentali alle destinazioni descritte, anche in assenza di esercizio attuale delle attività stesse, purché essa non determini la cessazione definitiva della strumentalità.
Incremento Bonus Asili nido Comma 177	La legge prevede, con riferimento ai nati a decorrere dal 1° gennaio 2024, per i nuclei familiari con un valore Isee fino a 40.000 euro, nei quali sia già presente almeno un figlio di età inferiore ai 10 anni, l’incremento del bonus per pagare le rette agli asili nido pubblici e privati a 2.100,00 euro annue.



Corte di Cassazione: assegno di invalidità e remunerazione del clero. Rilevanza dei requisiti reddituali.

(Cass. sent. n.220 del 04/01/2024)

La Corte di Cassazione sez. civile, ha pubblicato il 4 gennaio 2024 la sentenza n. 220 che ha statuito che per accedere all'assegno di invalidità civile si computano tutti i redditi percepiti, incluse le prestazioni erogate al clero ai sensi della legge 20 maggio 1985, n. 222.

Il caso riguarda la lamentata illegittimità del rigetto della revoca dell'assegno d'invalidità disposta per ragioni di reddito

in relazione alla remunerazione percepita dal ricorrente in qualità di sacerdote.

La Suprema Corte ha ribadito il proprio precedente indirizzo secondo il quale la prestazione integrativa a carico dell'Istituto ecclesiastico si configura come corrispettivo del servizio ministeriale e che tale erogazione persegua la finalità di assicurare il trattamento minimo stabilito dalla Conferenza Episcopale Italiana quale adeguato sostentamento. Lo stesso presenta, pertanto, la struttura e la funzione di una prestazione assistenziale, ma, allo stesso tempo, tale funzione assistenziale non può elidere il dato normativo che, con valenza generale, regola la definizione dei redditi rilevanti, senza far leva sulla funzione insita nei proventi di volta in volta conseguiti.

Ha quindi enunciato il seguente principio di diritto: "Ai fini dell'erogazione dell'assegno mensile disciplinato dall'art. 13 della legge 30 marzo 1971, n. 118, occorre tener conto della remunerazione corrisposta per il sostentamento del clero, ai sensi degli artt. 24, 33, lettera a), e 34, comma 1, della legge 20 maggio 1985, n. 222, in quanto equiparata, a fini fiscali, al reddito da lavoro dipendente e dunque computabile nella valutazione delle condizioni economiche prescritte per accedere alla prestazione in esame, in difetto di previsioni di diverso tenore".



Pubblichiamo di seguito il testo della su citata sentenza della Corte di Cassazione.



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE QUARTA CIVILE**

sul ricorso 13624-2021 proposto da: OMISSIS

rappresentato e difeso, in virtù di procura rilasciata in calce al ricorso per cassazione, dall'avvocato
- OMISSIS

- ricorrente -

contro

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (INPS), in persona del legale
rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso, in forza di procura conferita in calce al
controricorso, dagli avvocati - OMISSIS

-controricorrente -

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 3109 del 2020, depositata il 9 novembre 2020, la Corte d'appello di Napoli ha respinto il gravame del signor OMISSIS per l'effetto, ha confermato la pronuncia del Tribunale di Benevento, che ha rigettato la richiesta di dichiarare illegittima la revoca dell'assegno d'invalidità, disposta nel dicembre 2015 per ragioni di reddito, connesse con la remunerazione percepita in qualità di sacerdote.

A fondamento della decisione, la Corte territoriale ha argomentato che l'appellante non può vantare alcun diritto alla prestazione assistenziale, «in ragione della conclamata e non contestata insussistenza del requisito reddituale di legge» (pagina 2 della sentenza impugnata).

Nella specie, invero, si deve avere riguardo anche alla remunerazione che spetta all'appellante alla stregua dell'art. 24 della legge 20 maggio 1985, n. 222, equiparata ai fini IRPEF a redditi di lavoro dipendente e dunque computabile ai fini del diritto alle prestazioni riservate agli invalidi civili, in difetto di previsioni di diverso tenore.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo (art. 360, primo comma, n. 3, cod. proc. civ.), il ricorrente denuncia violazione o falsa applicazione degli artt. 12 e 13 della legge 30 marzo 1971, n. 118, in relazione agli art. 24, 25, 33, lettera a), e 34 della legge n. 222 del 1985.

Avrebbe errato la Corte di merito nel pretermettere la natura assistenziale della remunerazione corrisposta ai sacerdoti e nel reputarla rilevante ai fini dell'osservanza dei limiti di reddito vigenti per la concessione dell'assegno d'invalidità civile.

3. OMISSIS

4.- Ai fini dell'inquadramento della questione controversa, occorre ricostruire, nei suoi tratti salienti, la disciplina applicabile, per quel che concerne, da un canto, i requisiti di reddito che condizionano l'erogazione dell'assegno mensile di cui all'art. 13 della legge n. 118 del 1971 e, dall'altro, le prestazioni corrisposte al clero.

4.1. Quanto al primo profilo, l'art. 13, primo comma, della legge n. 118 del 1971 prevede l'erogazione di «un assegno mensile di euro 242,84 per tredici mensilità, con le stesse condizioni e modalità previste per l'assegnazione della pensione di cui all'articolo 12».

L'art. 12, secondo comma, della legge n. 118 del 1971, cui la disciplina dell'assegno d'invalidità fa richiamo, rinvia, quanto alle condizioni economiche per la concessione della pensione d'invalidità, a «quelle stabilite dall'art. 26 della legge 30 aprile 1969, n. 153, sulla revisione degli ordinamenti pensionistici».

A sua volta, l'art. 26, primo comma, della legge n. 153 del 1969, nel regolare i presupposti per il riconoscimento della pensione sociale, così stabilisce: «Ai cittadini italiani, residenti nel territorio nazionale, che abbiano compiuto l'età di 65 anni, che posseggano redditi propri assoggettabili all'imposta sul reddito delle persone fisiche per un ammontare non superiore a lire 336.050 annue e, se coniugati, un reddito, cumulato con quello del coniuge, non superiore a L. 1.320.000 annue è corrisposta, a domanda, una pensione sociale non reversibile di lire 336.050 annue da ripartirsi in 13 rate mensili di L. 25.850 annue ciascuna. La tredicesima rata è corrisposta con quella di dicembre ed è frazionabile. Non si provvede al cumulo del reddito con quello del coniuge nel caso di separazione legale».

4. 2.- Quanto al secondo aspetto delle prestazioni erogate al clero, vengono in rilievo, anzitutto, le previsioni dettate dalla legge n. 222 del 1985, che reca «Disposizioni sugli enti e beni ecclesiastici in Italia e per il sostentamento del clero cattolico in servizio nelle diocesi» e recepisce la disciplina degli enti e beni ecclesiastici e del sostentamento del clero, delineata dal Protocollo di Roma del 15 novembre 1984 tra la Santa Sede e la Repubblica Italiana, ratificato con la legge 20 maggio 1985 n.206. In virtù dell'art. 24, comma 1, della legge n.222 del 1985, «dal 1° gennaio 1987 ogni Istituto provvede, in conformità allo statuto ad assicurare, nella misura periodicamente determinata dalla Conferenza episcopale italiana, il congruo e dignitoso sostentamento del clero che svolge servizio in favore della diocesi, salvo quanto previsto dall'art. 51».

I sacerdoti ricevono la remunerazione «dagli enti ecclesiastici presso i quali esercitano il ministero», in osservanza delle «norme stabilite dal Vescovo diocesano, sentito il Consiglio presbiterale» (art. 33, lettera a, della legge n. 222 del 1985).

Qualora i proventi così ricevuti non raggiungano «la misura determinata dalla Conferenza episcopale italiana a norma dell'articolo 24, primo comma», supplisce l'Istituto diocesano per il sostentamento del clero, che «stabilisce la integrazione spettante, dandone comunicazione all'interessato» (art. 34, comma 1, della legge n. 222 del 1985).

5.- Questa Corte ha affermato che occorre considerare il reddito imponibile e, pertanto, secondo la formulazione dell'art. 3 del D.P.R. n. 917 del 1986, la base imponibile da assoggettare a tassazione IRPEF, ai fini del riconoscimento della pensione d'invalidità civile, che rappresenta il paradigma di riferimento, quanto ai requisiti reddituali, anche per l'assegno mensile di cui all'art. 13 della legge n. 118 del 1971.

La base imponibile è costituita dal reddito complessivo del contribuente al netto degli oneri deducibili indicati nell'art. 10 del medesimo Testo unico (tra gli altri, le spese mediche, gli assegni periodici corrisposti al coniuge legalmente separato, i contributi).

Invero, la funzione della prestazione assistenziale di sostegno, destinata a sovvenire a una situazione di bisogno, impone di fare riferimento al reddito nell'effettiva disponibilità di chi richieda la prestazione, in carenza di previsioni di segno diverso (Cass., sez. lav., 25 ottobre 2016, n. 21529).

6.- Il dato normativo è inequivocabile nel conferire rilievo al reddito assoggettato a tassazione ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (art. 26 della legge n. 153 del 1969, richiamato dall'art. 13 della legge n. 118 del 1971, per il tramite del rinvio all'art. 12 della legge n. 118 del 1971) e nell'enucleare tassative ipotesi di esclusione e di deroga, correlate a situazioni che il legislatore reputa meritevoli di speciale considerazione.

Quel che rileva è, dunque, l'indice formale dell'assoggettamento all'imposta sul reddito delle persone fisiche. Alla disciplina in esame si deve avere escluso riguardo, poiché adempie alla precipua finalità di definire le condizioni economiche necessarie per accedere alla prestazione dedotta in causa.

La legge, nel suo univoco tenore letterale, che si configura come elemento ermeneutico primario (art. 12 delle preleggi), non postula un'indagine sulla finalità e sulle caratteristiche del singolo provento, demandata a un mutevole apprezzamento casistico.

Al fine di fugare ogni dubbio e di salvaguardare l'uniforme applicazione di una disciplina che garantisce prestazioni fondamentali, il dettato testuale valorizza un parametro oggettivo, che non si presta a valutazioni discrezionali.

7. Tali premesse avvalorano la conformità a diritto della pronuncia impugnata.

La remunerazione spettante al clero è riconducibile a pieno titolo al reddito rilevante ai fini dell'IRPEF, in conseguenza dell'assimilazione ai redditi da lavoro dipendente sancita dalla normativa speciale di cui alla legge n. 222 del 1985 (art. 25) e ribadita dalla disciplina generale del Testo unico delle imposte sui redditi (art. 50, comma 1, lettera d).

Come rimarca la Corte territoriale, la rilevanza di tale remunerazione non è neppure contraddetta da disposizioni speciali, che derogano ex professo alla normativa generale.

8. Né giova opporre che l'equiparazione ai redditi da lavoro dipendente è circoscritta ai fini fiscali, in quanto è proprio la normativa fiscale, con l'individuazione del reddito tassato ai fini dell'IRPEF, ad assicurare a pietra di paragone per la definizione dei requisiti economici prescritti dalla legge per accedere all'assegno mensile.

Questa Corte, nei precedenti richiamati nella memoria del Procuratore Generale, ha negato che tale integrazione si configuri come corrispettivo del servizio ministeriale. Essa persegue, difatti, la diversa finalità di assicurare il trattamento minimo stabilito dalla Conferenza episcopale italiana quale adeguato sostentamento e presenta, pertanto, la struttura e la funzione di una prestazione assistenziale.

9. OMISSIS

10. Per le ragioni esposte, il ricorso dev'essere, dunque, respinto, in applicazione del seguente principio di diritto: «Ai fini dell'erogazione dell'assegno mensile disciplinato dall'art. 13 della legge 30 marzo 1971, n. 118, occorre tener conto della remunerazione corrisposta per il sostentamento del clero, ai sensi degli artt. 24, 33, lettera a), e 34, comma 1, della legge 20 maggio 1985, n. 222, in quanto equiparata, a fini fiscali, al reddito da lavoro dipendente e dunque computabile nella valutazione delle condizioni economiche prescritte per accedere alla prestazione in esame, in difetto di previsioni di diverso tenore».

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese.

Il Consigliere estensore *Angelo Cerulo*

Il Presidente *Umberto Berrino*



Droghe e dipendenze patologiche nei ragazzi. L'Ordine dei Medici di Roma scende in campo

Accolgo con entusiasmo l'invito ricevuto dalla Direzione della Rivista *Agidae* per scrivere un articolo su un tema delicato, dibattuto e controverso, ma certamente poco conosciuto, che vuole fare chiarezza scientifica su un fenomeno sociale in costante crescita. Mi rivolgo, infatti, ai lettori, in qualità di Responsabile Scientifico della Commissione dell'Ordine dei Medici di Roma e Provincia per la "Valutazione, prevenzione e divulgazione dei danni che la Cannabis determina sulla salute mentale dei giovani e di altri disordini dell'area delle dipendenze", coordinata dal Dr. Stefano De Lillo, Vice Presidente dell'Ordine, deliberata dal Consiglio il 5 maggio 2022.

Ho deciso, andato in quiescenza, di lasciare la Chirurgia e utilizzare le conoscenze e le competenze dedicate, prima, per prevenire e trattare molti tumori, utilizzandole ora, invece, per cercare di prevenire i danni che l'uso della Cannabis ed altre dipendenze

patologiche determinano; con la certezza, sulla base di molti dati della letteratura scientifica sull'argomento che la prevenzione primaria precoce rappresenti l'unica possibilità reale per evitare che i giovani comincino a farne uso, divenendo, talora, soggetti psicotici con le conseguenze che ne derivano per loro, le loro famiglie e il tessuto ambientale che li circonda.

La finalità è quella di effettuare un programma di informazione/formazione di genitori, insegnanti, istruttori, studenti ed allievi di sport, per divulgare un messaggio scientifico, inequivocabile e semplice sulle conseguenze che le dipendenze possono determinare attuando il metodo di educazione tra pari o *peer education*, da parte di persone esperte nel proprio settore di appartenenza, sia medico che non (psicologi, psicoterapeuti, giornalisti scientifici, esperti di comunicazione, dirigenti sportivi e della pubblica amministrazione), questi

ultimi inseriti, per la prima volta, in Italia, in un gruppo di lavoro dell'Ordine dei Medici.

È parso subito evidente, altresì, che, per realizzare quanto richiesto dal Consiglio dell'Ordine alla Commissione, il punto fondamentale sarebbe stato, dopo una opportuna campagna di promozione che ha riscosso in breve tempo un insperato e indubitabile successo, mai raggiunto prima a detta di molti esperti, organizzare un progetto di prevenzione nelle scuole e nei centri sportivi.

L'iniziativa sta ottenendo molti consensi da parte di istituti scolastici laici e religiosi e di scuole di sport di circoli sportivi di Roma e Provincia, grazie soprattutto alla autorevolezza dei membri della commissione e alla garanzia di serietà ed efficienza che l'Ordine dei Medici di Roma offre. La effettiva realizzazione, sul campo, di un progetto siffatto, certamente difficile ed ambizioso, ma proficuo ai fini dei risultati attesi, ha fatto, sin dall'inizio, comprendere che la richiesta pervenuta da parte, soprattutto, dei genitori dei ragazzi, avrebbe dovuto essere estesa anche alla valutazione e divulgazione dell'importanza che un corretto stile di vita ha nella crescita dei giovani, inserendo nel programma le problematiche relative alle dipendenze sia da sostanze (cannabis, alcool, tabacco, sostanze dopanti ed altre...), che non (gioco d'azzardo, smartphone, internet, videogiochi ecc.)

L'Agidae ha compreso immediatamente l'importanza dell'iniziativa e ha voluto inserire alcune tematiche del progetto nel programma formativo dei Campus Estivi che si sono tenuti rispettivamente a Venezia nel 2022 e a Genova nel 2023, invitando, come relatori, alcuni esponenti della Commissione, il cui auspicio è quello di poter attuare, presto, programmi di *peer education* presso gli istituti scolastici Agidae per allievi dalla 4 elementare (8-9 anni) in su, che ne faranno richiesta. Il progetto, infatti, deve consentire un programma di prevenzione primaria precoce attuabile in 3-5 anni per

generazioni di ragazzi di età compresa dai 9 ai 18 anni, realizzando incontri di educazione tra pari, al fine di poter valutare i risultati ottenuti in rapporto ai risultati attesi, da svolgersi dal mese di settembre a giugno (anno scolastico o di preparazione sportiva).

Per la realizzazione di una iniziativa così delicata ed importante ho ritenuto fondamentale che, per avere successo, fosse offerta gratuitamente agli utenti che non prevedono nel loro budget impegni di spesa specifici e pertanto necessario, sin da subito, avere la disponibilità di finanziamenti.

Questi, non potendo essere devoluti all'Ordine dei Medici per le normative vigenti che regolano gli ordini professionali, sono stati richiesti e, una volta ottenuti, utilizzati dall'Associazione Ets Osservatorio sulle Dipendenze il cui Presidente, Prof. Alessandro Vento, Psichiatra e Responsabile del Centro di Salute mentale della Asl Roma 2, è uno dei componenti della Commissione dell'Ordine.

I finanziamenti hanno la finalità di incentivare psichiatri e psicoterapeuti esperti di educazione tra pari, formarne dei nuovi e avere mezzi per una corretta ed ampia divulgazione sui social: è importante, infatti, che le attività vengano svolte da persone esperte e competenti e che il servizio venga realmente erogato ai ragazzi.

Per l'anno 2023 il programma, sin' ora svolto, è stato realizzato grazie al contributo erogato dalla Fondazione Roma. Il prossimo obiettivo sarà quello di valutare la possibilità di coinvolgere la Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici per divulgare il Progetto di Peer Education su tutto il territorio Nazionale, facendo tesoro di quanto stiamo realizzando, come progetto pilota, in alcuni istituti scolastici romani e presso le scuole di sport del Circolo Canottieri Aniene e di altri circoli romani.

Il coinvolgimento degli Ordini dei Medici sul territorio nazionale sarà il primo passo per rendere possibile un interessamento dei vari Ministeri che potrà realizzarsi solo se si presenterà un progetto di Peer Education in tutta Italia

Credo fermamente che, per il futuro dei nostri giovani e delle future generazioni, sia fondamentale cercare di realizzare un programma nazionale di prevenzione, come già detto, primaria e precoce, divulgando un messaggio validato scientificamente da parte di persone esperte nel proprio settore di appartenenza, coinvolgendo i Ministeri dello Sport e delle Politiche Giovanili, della Istruzione e del Merito, della Salute e del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Recentemente, inoltre, la Diocesi di Roma, ha recepito l'importanza del progetto ed ha fatto richiesta di partecipare, con propri esponenti, ad un tavolo tecnico bilaterale con la Commissione dell'Ordine dei Medici di Roma e Provincia che ha già avviato e realizzato importanti programmi comuni sul territorio.

Il progetto di Formazione, infine, viene rivolto anche a Medici di Famiglia, Pediatri e di altre specialità oltre che a Psicologi, Psicoterapeuti ed Assistenti sociali che desiderano approfondire le loro conoscenze su temi che sono in continua evoluzione, attraverso Corsi di Educazione Continua in medicina, rilasciando i crediti previsti dalle normative vigenti, presso la sede dell'Ordine dei Medici ed Odontoiatri di Roma e Provincia, corsi che stanno riscuotendo un notevole successo di partecipazione.

Giovani: cannabis e altre dipendenze

Preoccupante è l'incremento dell'uso della Cannabis nella fascia giovanile (11-15 anni) che, rispetto ai dati riferiti al 2021, ha avuto un innalzamento dal 18,7% al 27,9%. Nei dati della Relazione del Dipartimento delle Politiche antidroga del 2023 da segnalare, inoltre, una alta prevalenza di uso di cannabinoidi sintetici e delle NPS (nuove sostanze psicoattive) che nel loro complesso rappresentano circa il 10% dei consumi. Sostanze queste "di nuova generazione" che hanno come fonte principale di acquisto il mercato del web. Ulteriore dato che colpisce è l'uso di psicofarmaci (SPM) riportato nella fascia 15-19 anni al 10,8% (nel 2021 era di 6,6%).

I dati più recenti diffusi dal Ministero della Salute sulla presa in carico di chi fa uso di

sostanze nel nostro paese (quasi 130mila persone nel 2022) evidenziano come oltre il 70% dei giovanissimi siano assistiti nei Serd (Servizi per le Dipendenze) proprio per dipendenza da Cannabis. Due su Tre: depressione e psicosi legate al suo consumo i primi scogli da affrontare. Gli studi scientifici più accreditati hanno dimostrato da anni che la cannabis è una sostanza psicoattiva, neurotossica e pericolosa per la salute mentale e fisica propria e altrui e non è una droga leggera (termine usato dalla criminalità organizzata per la commercializzazione).

I danni maggiori sono quelli derivanti dall'uso precoce (adolescenziale) di questa sostanza in un momento in cui il cervello si trova nella delicata fase di sviluppo e maturazione celebrale che termina dopo i 21 anni; ma quando si parla genericamente di cannabis, erroneamente o strumentalmente di droghe "leggere", non si vuole tenere conto di che cosa si trova sul mercato, oggi, e della domanda (e quindi della offerta delle organizzazioni criminali) che esiste. Da qualche anno, infatti, viene proposta dal mercato, perché richiesta dai consumatori, un tipo di cannabis sempre più potente e con effetto fortemente dissociativo. Normalmente, infatti, nella cannabis si trova dal 3 al 5% in peso di un principio attivo (THC) che è già, in questa concentrazione, responsabile degli effetti psicotici e delle dipendenze: tuttavia, sono disponibili in vari siti online oltre che in alcuni shops olandesi, piante appositamente modificate e coltivate con tecniche violente di cultura intensiva che arrivano anche al 55% in peso di principio attivo, con contemporanea perdita di altri principi attivi protettivi, quali il CBD.

I danni scientificamente dimostrati, che queste droghe determinano sull'individuo, sono qui sinteticamente rappresentati:

- La cannabis interferisce e modifica la normale maturazione cerebrale degli adolescenti, modifica la loro personalità e la loro capacità decisionale
- Induce conseguenze tanto più gravi quanto più precoce è la prima assunzione e quanto è più frequente e duratura.
- Crea un deficit dell'attenzione, della memoria e quindi dell'apprendimento.

- Determina difficoltà di concentrazione.
- Chi ha usato cannabis in adolescenza può perdere fino a 8 punti di quoziente intellettivo (Q.I.) in età avanzata (38 anni) rispetto a chi non l'ha usata.
- Altera le percezioni e l'interpretazione della realtà.
- Riduce la capacità di autocontrollo, la capacità di giudizio e la stima del pericolo.
- Riduce la motivazione ad impegnarsi ed affrontare i problemi.
- Riduce il rendimento scolastico, lavorativo e delle prestazioni sportive
- Riduce i tempi di reazione e fa aumentare la probabilità di avere incidenti stradali e sul lavoro.
- Altera il coordinamento psicomotorio.
- Crea patologie respiratorie, maggiori di quelle determinate dal fumo di sigarette
- Crea disturbi sessuali sia nell'uomo che nella donna
- Produce danni e condizioni di rischio per la salute mentale (schizofrenia e stati dissociativi, disorientamento spazio-temporale, ansia generalizzata e somatizzata, disforia, attacchi di panico)
- Nelle persone vulnerabili aumenta il rischio di evolvere verso l'uso e la tossicodipendenza da cocaina o eroina.
- Crea dipendenza.
- È in grado di creare alterazioni genetiche sul DNA manifestando patologie epigenetiche di varia natura.
- Altera il normale sviluppo neurologico del feto nelle madri assunatrici.
- Fa aumentare la probabilità di commettere violenze e atti criminali.
- La gravità dei danni risente oltre che della sempre maggiore concentrazione di principio attivo presente nei prodotti, anche dell'uso contemporaneo di altre droghe sinergizzanti e di alcol.

Nel valutare le pericolosità e quindi la ragionevolezza di non introdurre distinzioni non scientificamente accettate per le droghe, quali quella "leggera/pesanti", vanno anche ricordati i vari aumenti di rischio che la cannabis e i suoi derivati sono in grado di produrre ed in particolare:

- Aumento del rischio di evolvere verso l'uso di eroina e cocaina (oltre il 90% delle persone tossicodipendenti da eroina hanno iniziato con la cannabis)
- Aumento del rischio di morte per incidenti stradali di 8,2 volte
- Aumento del rischio di morte per suicidio di 5,3 volte
- Aumento del rischio di morte per omicidio/violenza: 3,8
- Aumento del rischio di morte per cause naturali 2,8

A questo proposito va sottolineato inoltre che la grande maggioranza di incidenti stradali mortali, dovuti a guida sotto l'effetto di sostanze, è dovuto proprio alla cannabis.

Il problema legato alla assunzione di cannabis è diventato, quindi, ormai un vero problema di sanità pubblica e soprattutto mentale da non sottovalutare che ha portato a registrare, oltre all'aumento delle patologie psichiatriche droga correlate (quali la schizofrenia), anche i ricoveri in condizioni di emergenza presso i pronto soccorso (fonte del Ministero della Salute). Il 16% dei ricoveri per intossicazioni acute da droghe nella popolazione generale è dovuto alla cannabis. Tale dato sale al 44,2% se esaminato nella fascia dei minorenni. In Europa questa percentuale nella popolazione generale è del 22% (fonte EMCDDA). Alla luce di tutto ciò, è lecito chiedersi e chiedere a coloro che utilizzano questa definizione: quanto "leggera" è una droga che produce una quantità così elevata di ricoveri ospedalieri in condizioni di emergenza?

L'adolescenza e la giovane età adulta costituiscono, è noto ai più, una fase di vita universalmente riconosciuta come particolarmente delicata, caratterizzata da profondi mutamenti a livello fisico, emotivo e sociale. Durante questo periodo, l'impulsività e la ricerca di nuove esperienze possono indurre i giovani ad adottare comportamenti rischiosi, tra cui l'uso di sostanze psicoattive o l'incorrere in altre situazioni a rischio, sia nel contesto digitale sia in quello reale.

Tra le sostanze psicotrope legali, la più diffusa è l'alcol, consumato nell'anno da circa 1 milione e

900mila studenti di 15-19 anni. Per oltre 780mila studenti (33%) si è trattato di un consumo elevato che ha portato all'intossicazione alcolica e, tra i 18-24enni, la quota di quanti si sono ubriacati nell'ultimo anno è circa il 50%. La grande novità sta nel sorpasso di genere: nel 2022 sono state soprattutto le studentesse sia ad utilizzare alcolici (M=77%; F=79%), sia ad essersi ubriacate (M=29%; F=35%). In forte aumento anche l'uso di psicofarmaci senza prescrizione medica che nell'ultimo anno ha coinvolto quasi 270mila 15-19enni. Queste sostanze risultano da sempre più diffuse tra le studentesse, per le quali, nel 2022, si registrano i valori di consumo nell'anno più elevati mai osservati fino a oggi (15,1%).

Il consumo di sostanze psicoattive illegali ha interessato circa il 30% della popolazione studentesca, il dato è in crescita rispetto al 2021 e ha raggiunto valori superiori a quelli pre-pandemici. La sostanza maggiormente utilizzata è la cannabis, consumata dal 24% degli studenti e da oltre un quarto dei 18-24enni, con percentuali che tendono a diminuire dopo i 25 anni, seguita dalle nuove sostanze psicoattive, inalanti e solventi, cannabinoidi sintetici, stimolanti, allucinogeni, cocaina, anabolizzanti e oppiacei. Nel 2022, quasi il 10% degli accessi al Pronto Soccorso direttamente droga-correlati ha riguardato minorenni e circa il 14% 18-24enni.

Oltre all'uso di sostanze, negli ultimi anni, si è assistito all'emergere di ulteriori comportamenti a rischio e potenzialmente additivi, spesso legati a Internet e alle nuove tecnologie. Il più diffuso tra questi è il gioco d'azzardo che nel 2022 ha interessato circa la metà degli studenti 15-19enni. In seguito alla pandemia si osserva inoltre un incremento dell'utilizzo di Internet a rischio e della percentuale di vittime e autori di atti di cyberbullismo. Sempre nel mondo delle relazioni digitali emergono nuovi fenomeni come il ghosting o il ritiro sociale volontario. Il primo, nel 2022, ha coinvolto oltre 850mila studenti mentre sono circa 55mila gli studenti che sono rimasti isolati per oltre 6 mesi.

Nello scenario attuale si osserva, purtroppo, sempre più frequentemente una concomitanza

di questi comportamenti, associati spesso tra loro e al consumo di sostanze psicoattive, legali e illegali; fenomeno che configura la necessità di considerare numerose dimensioni di fragilità in questa delicata fase dello sviluppo e l'urgenza di prospettare una presa in carico multidisciplinare capace di accogliere i bisogni dei soggetti più giovani.

In conclusione, alla luce di quanto sopra esposto, appare evidente che la guerra contro le droghe e la battaglia contro le altre dipendenze patologiche non da sostanze, difficilmente possono essere vinte; il fenomeno è in crescita esponenziale in questi ultimi anni, soprattutto nella popolazione adolescenziale e giovanile, legato agli enormi interessi economici che derivano dalle attività della cosiddetta "criminalità organizzata" e della "industria dei social network" i cui proventi vengono investiti con lo scopo di aumentare la platea degli utenti.

E' necessario, per invertire la rotta ed avere una possibilità di successo nel contrastare efficacemente questa "pandemia", modificare completamente l'atteggiamento culturale e successivamente il sistema legislativo con cui affrontare il problema: l'obiettivo principale deve essere la salvaguardia della salute delle future generazioni dei nostri giovani; spostare quindi il focus, attualmente centrato sulla repressione dei fenomeni illegali conseguenti all'abuso di sostanze e alle altre dipendenze patologiche, centrandolo, invece, su programmi di prevenzione primaria precoce attuando progetti di educazione tra pari nei centri sportivi e nelle scuole.

Nei luoghi, cioè, dove i ragazzi trascorrono la maggior parte del loro tempo, divulgare un messaggio, validato dalle società scientifiche di tutto il mondo, in modo semplice, informando e formando istruttori, insegnanti, genitori, studenti e giovani atleti, sulle conseguenze derivanti sulla loro salute mentale dall'abuso di sostanze e non solo, significa poter intercettare giovani fragili, talora con un latente disagio, con la speranza di evitare i problemi che ne derivano e le relative ricadute socio-economiche, in primis per loro, successivamente per le famiglie, il servizio sanitario nazionale e la società tutta.



Whistleblowing negli Enti ecclesiastici: tra etica, trasparenza e responsabilità sociale

Il Whistleblowing alla luce del D.Lgs 24/2023

Nel contesto degli enti ecclesiastici, la problematica legata all'etica ed al comportamento assume sfaccettature specifiche che riflettono la complessità delle strutture ecclesiastiche e dei valori religiosi. L'etica all'interno di questi enti è spesso basata su principi religiosi e morali che possono differire da quelli della società laica.

La sfida principale riguarda il mantenimento dell'integrità etica all'interno di tali organizzazioni, considerando la loro responsabilità nei confronti della comunità di fedeli. Il comportamento etico all'interno degli enti ecclesiastici è spesso guidato dai principi religiosi, ma le discrepanze tra i principi enunciati e le azioni effettive possono generare situazioni di conflitto o confusione. La gestione

delle segnalazioni di comportamenti scorretti (c.d. whistleblowing) negli enti ecclesiastici richiede, pertanto, un approccio bilanciato che tenga conto delle leggi civili, degli insegnamenti morali e delle dinamiche interne della Chiesa. La trasparenza e la responsabilità nell'affrontare le accuse sono fondamentali, ma anche la protezione dell'informatore dovrebbe essere attentamente considerata, dato che la divulgazione potrebbe comportare tensioni all'interno della comunità ecclesiale.

L'obiettivo di questo articolo è quello di fornire una guida utile all'implementazione di un efficace sistema di gestione delle segnalazioni anche in organizzazioni complesse e particolari come quelle ecclesiastiche.

Il 15 marzo scorso, infatti, con l'entrata in vigore del decreto legislativo 24/2023, sono state introdotte nuove disposizioni

¹ Professore Ordinario di Economia e gestione delle imprese – Sapienza Università di Roma
bernardino.quattrociochi@uniroma1.it

² Dottoranda In Ingegneria Industriale e Gestionale – Sapienza Università di Roma
sabrina.restante@uniroma1.it

sul whistleblowing. Questo termine si riferisce alla denuncia di comportamenti illeciti effettuata da un individuo a conoscenza di tali condotte a causa del suo rapporto di lavoro, compiute da collaboratori, professionisti o dipendenti che possono coinvolgere l'ente in questione in responsabilità.

Il whistleblowing può essere, dunque, considerato come un processo attraverso il quale individui interni o esterni a un'organizzazione divulgano informazioni riguardanti comportamenti illegali, immorali o scorretti all'interno dell'organizzazione stessa. Questo atto di segnalazione è motivato dalla volontà di esporre e contrastare pratiche dannose per l'interesse pubblico o per il bene dell'organizzazione stessa. Il framework teorico del whistleblowing può essere suddiviso in diverse dimensioni chiave. Innanzitutto, è importante comprendere il contesto etico e morale in cui si verifica il whistleblowing. Questo comporta la valutazione degli standard morali e dei valori etici che guidano l'individuo nel prendere la decisione di rivelare informazioni riservate. Il conflitto tra l'obbligo di mantenere la fiducia dell'organizzazione e l'etica personale rappresenta un elemento centrale in questa dimensione.

In secondo luogo, il contesto legale gioca un ruolo cruciale. Un framework efficace sul whistleblowing deve tenere conto delle leggi e delle normative vigenti, nonché delle protezioni fornite agli informatori. Questo aspetto può influenzare sia il processo di segnalazione sia la sicurezza dell'informatore.

Un altro elemento chiave è rappresentato dalla cultura organizzativa. La propensione di un'organizzazione a incoraggiare o reprimere il whistleblowing dipende dalla sua cultura interna. La presenza di una cultura aperta e trasparente può incentivare l'individuo a rivelare informazioni senza timore di ritorsioni. La gestione delle informazioni è un'altra dimensione critica. Un sistema efficace di whistleblowing deve garantire la riservatezza delle informazioni divulgate, proteggendo al

contempo l'identità dell'informatore.

La creazione di canali di comunicazione sicuri e la gestione responsabile delle informazioni rappresentano componenti fondamentali di questo aspetto.

Infine, la risposta organizzativa al whistleblowing è fondamentale per determinare l'efficacia del processo.

Un'organizzazione deve essere pronta ad indagare tempestivamente sulle segnalazioni, adottare misure correttive adeguate e garantire la protezione dell'informatore, se necessario.

La trasparenza e l'accountability dell'organizzazione nel trattare le segnalazioni possono influenzare la percezione dell'etica organizzativa.

Le novità del D.Lgs n. 24/2023

L'obiettivo della protezione fornita dalla nuova normativa è evitare possibili conseguenze negative per il segnalante (whistleblower) nel caso in cui la sua identità venga scoperta. Queste conseguenze possono includere atti di ritorsione o discriminazione, anche solo tentati o minacciati, che potrebbero causare danni ingiusti al segnalante. Nonostante le segnalazioni di questo tipo apportino benefici all'ente coinvolto, spesso comportano conseguenze negative per il segnalante; di qui la necessità di tutela prevista dalla normativa.

Prima del decreto legislativo 24/2023, non esisteva una normativa unica per il settore pubblico e privato; il whistleblowing era regolamentato rispettivamente dall'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001 e dalla legge 179/2017. Con l'approvazione del nuovo decreto, si è rivista la disciplina, istituendo una tutela più strutturata e armonizzando la normativa italiana con quella europea. La segnalazione è stata estesa alle violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che possano ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o privata.

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che

segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste sono efficaci dal 15 luglio 2023. Le segnalazioni e le denunce all'autorità giudiziaria effettuate fino alla data del 14 luglio 2023 continuano ad essere disciplinate dal previgente assetto normativo e regolamentare previsto per le pubbliche amministrazione e per i soggetti privati in materia di whistleblowing.

Il decreto si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato. Con particolare riferimento a quest'ultimo settore, la normativa estende le protezioni ai segnalanti di soggetti/istituti/aziende che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati o, anche sotto tale limite, agli enti che si occupano dei cd. «Settori sensibili» (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) e a quelli che adottano modelli di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 231/2001.

Il D.Lgs. 24/2023 obbliga l'ANAC ad adottare, entro tre mesi dalla sua data di entrata in vigore, apposite Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Tali Linee Guida sono state approvate dal Consiglio nell'adunanza del 12 luglio 2023 con la delibera n. 311 e consultabili sul sito dell'ANAC.

La protezione dei segnalanti operanti nel settore privato, prevista dal D.Lgs. n. 24/2023, impone l'obbligo di predisporre canali di segnalazione a carico di quegli Enti del medesimo settore che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- si occupano di alcuni specifici settori

(servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

- adottano i modelli di organizzazione e gestione di cui al decreto legislativo 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Cosa segnalare?

È possibile segnalare tutti quei comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.
- Riguardo le segnalazioni queste ultime devono rispettare principalmente il criterio di ragionevolezza: al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa e deve utilizzare esclusivamente uno dei canali previsti (interno, esterno e divulgazione pubblica).

I canali di segnalazione

Sono quattro i canali di segnalazione previsti dalla normativa whistleblowing per chi vuole denunciare gli illeciti.

Primo tra tutti vi è il canale “interno” che consiste nell'obbligo di attivazione di un canale interno all'organizzazione che consenta la ricezione delle segnalazioni di violazioni lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità di enti pubblici e privati, di cui la persona segnalante sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Tutti i soggetti/enti inclusi nell'ambito delle nuove norme del D.Lgs. n. 24/2023 devono istituire canali interni per la segnalazione di informazioni. Questi canali devono garantire standard di sicurezza adeguati per proteggere l'identità dei segnalanti attraverso piattaforme informatiche che preservino l'anonimato del segnalante. È essenziale che tali piattaforme siano conformi alle norme sulla privacy per il trattamento dei dati personali. La protezione dell'identità del segnalante è cruciale per preservare la spontaneità delle segnalazioni, prevenire possibili ritorsioni e promuovere l'iniziativa di segnalazione. La gestione del canale di segnalazione può essere affidata a un ufficio

interno autonomo o a un soggetto esterno specializzato. A tal proposito sono due le figure principali: l'Istruttore”, ovvero la figura preposta per la gestione della segnalazione e della definizione dell'istruttoria ed il “Custode dell'Identità”, ovvero il responsabile dell'autorizzazione per l'accesso ai dati identificativi dei segnalanti.

Non ci sono requisiti specifici per la forma delle segnalazioni, che possono essere presentate sia in forma scritta, anche digitale, sia verbalmente. Anche i soggetti del settore privato con meno di 249 lavoratori possono condividere il canale di segnalazione, così come i soggetti del settore pubblico obbligati a prevedere il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012, che gestirà il canale di segnalazione interna anche nelle situazioni di condivisione.

In secondo luogo troviamo il canale “esterno”, messo a disposizione e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Tale modalità è accessibile solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente elencate all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023:

- La prima condizione si verifica nel caso in cui nel contesto lavorativo non sia prevista l'attivazione obbligatoria del canale interno di segnalazione ovvero, anche se obbligatorio, quest'ultimo non risulta attivo o non offre adeguate garanzie di riservatezza in merito alle identità del segnalante, degli altri soggetti tutelati o delle informazioni rese.
- La seconda condizione invece concerne l'eventualità che la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione attraverso il canale interno alla quale, tuttavia, non è stato dato il seguito opportuno. Si potrebbe verificare inoltre che la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare un rischio di ritorsione.

- Infine è possibile ricorrere al canale ANAC nel caso in cui la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio rischio per la salute e la sicurezza pubblica o la protezione dell'ambiente).

Il terzo canale prevede la c.d. “divulgazione pubblica” tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

In ultimo è sempre possibile la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che in questo contributo non verrà approfondita. Giova tuttavia sottolineare che le segnalazioni devono essere effettuate nel mero interesse pubblico o nell'interesse alla integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e i motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

La tutela del segnalante (whistleblower)

La recente normativa sul whistleblowing pone un focus sull'importanza di proteggere la riservatezza, come evidenziato nell'articolo 12 del decreto legislativo 24/2023, che è interamente dedicato a preservare l'anonimato del segnalante. Questa protezione della riservatezza è garantita attraverso varie misure:

- l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- la protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- la segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- la protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti

avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Sanzioni applicabili da ANAC

L'articolo 21 del Decreto Legislativo numero 24/2023 introduce un sistema sanzionatorio aggiuntivo alle possibili conseguenze di natura civile, lavoristica, amministrativa o penale per coloro che violano le norme stabilite. Le sanzioni, che vanno da 10.000 a 50.000 euro, sono applicate dall'ANAC e si verificano sia in caso di ritorsioni commesse che quando la segnalazione viene ostacolata, tentata di ostacolare o vengono violate le disposizioni sulla riservatezza dell'articolo 12. L'ANAC può infliggere sanzioni simili quando accerta l'assenza di canali di segnalazione, l'omissione di procedure per la gestione delle segnalazioni o l'inadeguatezza di tali procedure rispetto alla legge, nonché quando constata la mancanza di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. Per il segnalante che commette reati come diffamazione o calunnia, o commette gli stessi reati denunciando all'autorità giudiziaria o contabile, sono previste sanzioni più lievi, comprese tra 500 e 2.500 euro.

Conclusioni

L'adozione di un regolamento sul whistleblowing negli enti ecclesiastici è di fondamentale importanza per diverse ragioni. Innanzitutto, tale regolamento promuove la trasparenza e l'accountability all'interno dell'organizzazione, garantendo che eventuali comportamenti non etici o illegali possano essere segnalati senza timore di ritorsioni.

Inoltre, l'ente favorisce la creazione di un ambiente lavorativo più etico e responsabile, incoraggiando tutto il personale a segnalare condotte scorrette senza timore di conseguenze negative sulla propria carriera o integrità personale. Ciò contribuisce a costruire una cultura organizzativa basata sulla fiducia reciproca e sulla responsabilità condivisa.

L'adozione di tali regolamenti rappresenta

un passo importante verso la tutela dei valori morali e dell'integrità dell'ente ecclesiastico, dimostrando un impegno concreto nel mantenere alti standard etici, fornendo un quadro normativo chiaro su come gestire le segnalazioni ed assicurando che vengano affrontate in modo adeguato e imparziale.

Inoltre, l'implementazione del sistema può essere un mezzo efficace per prevenire e individuare tempestivamente pratiche scorrette, contribuendo così a preservare la reputazione dell'Ente e a garantire la sua integrità.

Fonti di riferimento

- legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»;
- regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97.
- legge 30 novembre 2017, n. 179 «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato»;
- direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche (Approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020);
- art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113);
- delibera ANAC del 9 giugno 2021, n. 469 recante «Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del D.Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)»;
- decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (Decreto whistleblowing)»;
- decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 «Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE)n. 2016/679 del europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE», e successive modifiche;
- linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali/procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023);



Avvisi Fonder 2024

FondER 2024: Formare per crescere. Crescere per formare. La costruzione della “civiltà del lavoro”

Il 2023 è stato un anno di grandi cambiamenti e di decisioni rivoluzionarie all'interno di FondER.

Si è lavorato instancabilmente per consolidare i tratti caratteristici del Conto Collettivo, a base solidaristica e sussidiaria, ma ci si è concentrati anche sull'introduzione del Conto Formazione Aziendale, per offrire una ulteriore opportunità di finanziamento dei Piani formativi con risorse proprie degli aderenti e al di fuori della disciplina degli Aiuti di Stato. Tale strumento ha richiesto una modifica al Regolamento Generale, approvato dall'ANPAL il 1° agosto 2023.

Altra novità rilevante del 2023 è stata l'introduzione di un nuovo Protocollo d'Intesa per la condivisione dei Piani Formativi, siglato il 2 dicembre 2023 da AGIDAE e da CGIL CISL e UIL e valido, a partire dal 1° gennaio 2024, sia per i Piani presentati sul Conto Collettivo, sia per quelli a valere sul Conto Formazione Aziendale.

Dunque, per l'anno 2024 FondER ha riconfermato l'importanza degli Avvisi generalisti investendo gran parte delle risorse economiche disponibili sugli stessi. In tal modo, si intende favorire e stimolare i progettisti dei piani formativi a ideare percorsi che possano aderire il più possibile ai fabbisogni dei loro destinatari.

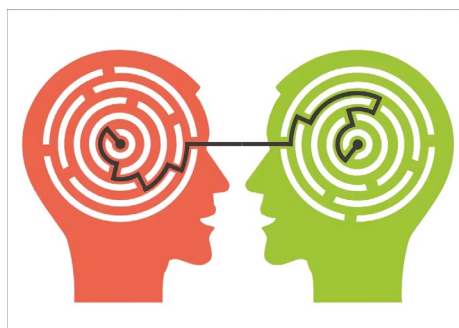
In particolare, l'avviso 1/2024 (a sportello) dedicato ai Piani formativi individuali-Voucher formativi, l'avviso 3/2024 (a sportello) dedicato ai Piani Aziendali e l'avviso 4/2024 (soggetto a graduatoria di ammissibilità) destinato ad accogliere tutte le richieste di finanziamento che di fatto prevedono una pianificazione/programmazione annuale della formazione continua degli Enti e infatti prevede due scadenze una ad aprile ed una ad ottobre.

¹ Direttore Fond.E.R.

² Area Formazione Fond.E.R.

Anche per l'anno 2024 resta attivo l'avviso promozionale 2/2024 riservato ai neo-aderenti, e l'avviso portabilità 05/2024 riservato agli aderenti che si trasferiscono da altri fondi, portando con sé una dote di risorse economiche precedentemente accantonate e non utilizzate.

Fonder ha poi deciso di dare concretamente ascolto alle esigenze provenienti dal comparto produttivo maggiormente rappresentativo della propria base aderenti (SCUOLA) ed in particolare alle scuole dell'infanzia emettendo un apposito Avviso tematico lo 6/2024 col fine di aggiornare e riqualificare le competenze necessarie a fronteggiare l'inevitabile potenziamento ed arricchimento degli spazi didattici e garantire così un'effettiva uguaglianza delle opportunità educative.



Da ultimo, Fonder ha colto l'opportunità offerta dal Ministero del Lavoro in concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze, che con Decreto del 14 marzo 2023 hanno stabilito il rimborso del prelievo forzoso delle risorse di cui all'art. 1 comma 722, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Con l'Avviso speciale 7/2024 possono essere finanziati iniziative di carattere formativo o di riqualificazione dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie definite ai sensi del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 2 agosto 2022 n. 142.

Di seguito le schede sintetiche degli Avvisi 2024 e le specifiche sul Conto Formazione Aziendale e sul nuovo Protocollo d'Intesa.

AVVISO 1/2024

Risorse: € 810.000,00

Scadenza: 31/12/2024

Obiettivi formativi: percorsi formativi individuali per l'aggiornamento, la riqualificazione professionale e/o l'adeguamento e la riconversione delle competenze professionali dei lavoratori.

Enti beneficiari:

- aziende aderenti che operano in regime de minimis ;
- aziende micro-neo aderenti (da 1 a 10 LAV., anche non versanti in regime de minimis .

Destinatari degli interventi:

lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale/o riduzione temporanea di attività; lavoratori religiosi; apprendisti.

Interventi finanziabili: percorsi formativi individuali concordati tra le parti sociali. Il finanziamento è a sportello: in base all'ordine cronologico, entro 30 giorni dalla data di presentazione la richiesta viene sottoposta a valutazione e, se ha esito positivo, è ammessa a finanziamento.

Massimali: ciascun ente giuridico ha a disposizione un proprio massimale che fa riferimento al numero di dipendenti versanti lo 0,30. I micro-aderenti lo condividono con gli altri Avvisi.

AVVISO 2/2024

Risorse: € 400.000,00

Scadenza: 31/12/2024

Obiettivi formativi: piani formativi aziendali, settoriali e territoriali che concorrano a migliorare la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori coinvolti e/o la loro professionalità delle aziende.

Enti beneficiari degli interventi: aziende aderenti a partire dal 1° dicembre 2023.

Destinatari degli interventi: lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale/o riduzione temporanea di attività; lavoratori religiosi; apprendisti; lavoratori stagionali; lavoratori destinatari di integrazioni salariali in costanza di rapporto di lavoro.

Interventi finanziabili: piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, concordati tra le parti sociali. Il finanziamento è a sportello: in base all'ordine cronologico, entro 30 giorni dalla data di presentazione, il piano viene sottoposto a valutazione e, se ha esito positivo, viene ammesso a finanziamento.

Massimali: ogni ente giuridico dispone di un proprio massimale legato al numero di dipendenti versanti lo 0,30;

Se aziende versanti di dimensione da piccole a grandi, il massimale è in condivisione con gli altri avvisi ordinari (il 3 ed il 4). Se aziende versanti micro-aderenti il massimale è in condivisione anche con gli avvisi 1, 4 e 6. Se aziende non versanti micro-aderenti il massimale è in condivisione con l'Avviso 1.

AVVISO 3/2024

Risorse: € 1.700.000,00

10 tranches mensili da febbraio 2024
con € 170.000,00 per tranche

Scadenza: 31/12/2024

Obiettivi formativi: piani formativi aziendali, che concorrono a migliorare la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori coinvolti e /o la loro professionalità delle aziende.

Enti beneficiari: aziende aderenti versanti. Sono escluse le aziende micro-aderenti (da 1 a 10 dip.)

Destinatari degli interventi: lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale/o riduzione temporanea di attività; lavoratori religiosi; apprendisti; lavoratori stagionali; lavoratori destinatari di integrazioni salariali in costanza di rapporto di lavoro

Interventi finanziabili: piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, concordati tra le parti sociali. Il finanziamento è a sportello: in base all'ordine cronologico, entro 30 giorni dalla data di presentazione, il piano viene sottoposto a valutazione e, se ha esito positivo, viene ammesso a finanziamento.

Massimali: l'avviso è riservato alle aziende versanti da 11 dipendenti in su; ciascun ente giuridico ha a disposizione un proprio massimale che fa riferimento al numero di dipendenti versanti lo 0,30; il massimale è in condivisione con gli altri avvisi ordinari e tematici della stessa annualità.

AVVISO 4/2024

Risorse: € 1.703.000,00

2 scadenze:

- **08/05/2024 € 851.500,00**

- **09/10/2024 € 851.500,00**

Obiettivi formativi: piani formativi settoriali e territoriali che concorrono a migliorare la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori coinvolti e /o la loro professionalità delle aziende.

Enti beneficiari degli interventi: aziende aderenti versanti. Sono incluse le aziende micro-aderenti (da 1 a 10 dip.)

Destinatari degli interventi: lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale/o riduzione temporanea di attività; lavoratori religiosi; apprendisti; lavoratori stagionali; lavoratori destinatari di integrazioni salariali in costanza di rapporto di lavoro.

Interventi finanziabili: piani formativi settoriali e territoriali, concordati tra le parti sociali. La valutazione è soggetta a graduatoria di norma pubblicata entro 60 giorni dalla scadenza della tranche di riferimento.

Massimali: ciascun ente giuridico ha a disposizione un proprio massimale che fa riferimento al numero di dipendenti versanti lo 0,30. Se aziende versanti di dimensione da piccole a grandi, il massimale è in condivisione con gli altri avvisi ordinari e tematici (2, 3, 4 e 6) Se aziende versanti micro-aderenti il massimale è in condivisione anche con gli avvisi 1, 2 e 6.

AVVISO TEMATICO 6/2024

Risorse: € 400.000,00

Scadenza: 31/12/2024

Obiettivi formativi: piani formativi aziendali, settoriali e territoriali che concorrano a rafforzare le competenze di lavoratori delle scuole dell'infanzia.

Enti beneficiari: aziende aderenti versanti, anche micro-aderenti.

Destinatari degli interventi: lavoratori delle scuole dell'infanzia assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale/o riduzione temporanea di attività; lavoratori religiosi; apprendisti; lavoratori stagionali; lavoratori destinatari di integrazioni salariali in costanza di rapporto di lavoro.

Interventi finanziabili: piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, concordati tra le parti sociali. Il finanziamento è a sportello: in base all'ordine cronologico, entro 30 giorni dalla data di presentazione, il piano viene sottoposto a valutazione e, se ha esito positivo, viene ammesso a finanziamento.

Massimali: l'avviso è riservato alle aziende versanti; ciascun ente giuridico ha a disposizione un proprio massimale che fa riferimento al numero di dipendenti versanti lo 0,30; il massimale è in condivisione con gli altri avvisi ordinari della stessa annualità.

AVVISO SPECIALE 7/2024

Risorse: € 1.013.334,00,00

Scadenza: 30/06/2024

Obiettivi formativi: piani formativi aziendali, settoriali e territoriali che concorrano a migliorare la competitività dei lavoratori, in costanza di rapporto di lavoro, destinatari di trattamenti di integrazione salariale, in particolare percorsi formativi di up-skilling e/ o re-skilling, che favoriscano l'accrescimento, la riqualificazione e l'occupabilità.

Enti beneficiari degli interventi: aziende aderenti versanti con personale dipendente occupato.

Destinatari degli interventi: lavoratori destinatari di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro.

Interventi finanziabili: piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, concordati tra le parti sociali. Il finanziamento è a sportello: in base all'ordine cronologico, entro 30 giorni dalla data di presentazione, il piano viene sottoposto a valutazione e, se ha esito positivo, viene ammesso a finanziamento.

Massimali: l'avviso è riservato alle aziende versanti; a differenza degli altri avvisi, in cui è previsto un massimale in base al numero di lavoratori versanti dell'ente giuridico, il finanziamento Fonder richiede il finanziamento proporzionale al costo di formazione dei percorsi formativi.

Conto formazione aziendale

Il Conto Formazione Aziendale è lo strumento che consente ai singoli Beneficiari aderenti a Fonder di realizzare i propri Piani Formativi utilizzando in via esclusiva l'80% delle risorse da essi versate e trasferite dall'INPS al Fondo nell'arco di un triennio.

L'adesione al Conto Formazione è su base volontaria e avviene, previa richiesta di adesione, attraverso una richiesta telematica da presentare tramite la piattaforma FonderWeb cliccando sul bottone "Aderisci al CFA" presente sulla parte destra della presente pagina.

Sono previste tre tipologie di Conto Formazione:

Conto Formazione Aziendale (CFA) Enti Beneficiari aderenti a Fonder, occupano un minimo di 200 dipendenti.

- Conto Formazione Impresa Unica (CFIU) Enti Beneficiari aderenti a Fonder collegati tra di essi ai sensi dell'art.2 par. 2 del Regolamento Ue 1407/2013 in combinato disposto con l'art 2359 del CC che occupano un minimo di 200 dipendenti.
- Conto Formazione Enti Religiosi (CFER) Enti Ecclesiastici civilmente riconosciuti ai sensi della legge 222/1985 aderenti a Fonder che occupano un minimo di 50 dipendenti.

La presentazione delle richieste di finanziamento a valere sul Conto Formazione sarà effettuata attraverso il canale "a sportello" e potrà essere fatta attraverso la piattaforma FonderWEB.

Gli interventi formativi, oggetto di richiesta di finanziamento a valere sul Conto Formazione dovranno essere finalizzati al consolidamento ed allo sviluppo dell'occupabilità e dell'adattabilità dei lavoratori e delle lavoratrici (aggiornamento e potenziamento delle competenze già utilizzate, sviluppo di nuove competenze a miglioramento del profilo lavorativo attuale o per nuovi profili da ricoprire), nonché alla crescita competitiva delle aziende aderenti o al mantenimento della propria posizione sul mercato.

Il Conto formazione permette il finanziamento di Piani formativi di tipo Aziendale. È possibile, altresì, il finanziamento per l'acquisto di corsi formativi "a catalogo" erogati da Enti di Formazione Accreditati (Piani Formativi Individuali).

Il conto resta attivo e disponibile fino alla richiesta di disattivazione e salvo il venir meno del requisito quantitativo che verrà verificato periodicamente nel mese di marzo di ogni anno.

L'attivazione del Conto Formazione comporta, altresì, l'esclusione automatica dalla partecipazione ad Avvisi emessi da Fonder a valere sul Conto Sistema per tutto il periodo di attivazione, salvo il caso di finanziamento di piani formativi, anche individuali, con le sole risorse di portabilità.

Mobilità in entrata e in uscita tra Fondi: Risorse di portabilità

Dal momento in cui viene attivato un Conto Formazione le risorse oggetto di portabilità trasferite da altro Fondo confluiranno automaticamente nel Conto Formazione nella misura dell'80% dell'importo complessivamente ricevuto. Qualora le risorse di portabilità siano state trasferite al FondER prima dell'attivazione del Conto Formazione, la quota non utilizzata mediante il Conto Sistema confluirà conseguentemente nel Conto Formazione e dovrà essere utilizzata entro i tre anni successivi all'attivazione del Conto. Decorso questo termine le stesse ritornano nel Conto Sistema come risorse non più assegnate e destinate alla programmazione degli Avvisi di sistema.

Le risorse di portabilità del soggetto aderente, confluite nel conto formazione aziendale, si cumuleranno a quelle trasferite dall'INPS al Fondo ed il soggetto aderente le potrà utilizzare indistintamente per il finanziamento della formazione dei propri lavoratori.

Istruzioni operative protocollo d'intesa (02/12/23)

In caso di Piano Formativo Aziendale condiviso da RSU/RSA la condivisione potrà essere espressa su format libero. In tale caso è necessario allegare il verbale di elezione (RSU) o l'atto di nomina relativo (RSA). In tutti gli altri casi, la condivisione dovrà essere espressa sul format "Verbale di Accordo Piano Formativo Aziendale – Aziende senza RSU o RSA" e corredato dalla "Sintesi Piano Formativo (contenuti minimi ai fini della condivisione)".

In caso di Piano Formativo Pluriaziendale la condivisione dovrà essere espressa a livello di territorio e categoria competenti sul format "Verbale di Accordo Piano Formativo Pluriaziendale (Monocategoriale o Pluricategoriale)" e corredato dalla "Sintesi Piano Formativo (contenuti minimi ai fini della condivisione)".

La trasmissione delle richieste di condivisione all'AGIDAE deve avvenire attraverso posta elettronica ordinaria all'indirizzo condivisionifonder@agidae.it.

Il modulo di condivisione deve essere sempre espressamente siglato dalla Parte Datoriale per poter procedere con la presentazione del Piano Formativo a FondER.

La trasmissione delle richieste di condivisione alle Organizzazioni Sindacali dovrà avvenire esclusivamente tramite PEC ai recapiti indicati nell'apposita sezione della presente pagina WEB. Nel caso in cui siano trascorsi 7 giorni lavorativi (sabato incluso) senza riscontro da parte di una o più Organizzazioni Sindacali competenti la richiesta di finanziamento potrà comunque essere presentata al Fondo allegando le ricevute di avvenuto inoltro/consegna e tutta la documentazione inviata alle OO.SS.

In caso di richiesta di integrazione o di diniego scritto e motivato in relazione ai contenuti del piano da parte di una o più OO.SS. o da AGIDAE il soggetto proponente darà riscontro della modifica del piano nel senso indicato oppure convocherà un incontro da tenersi entro 7 giorni di calendario (sabato e festivi inclusi) successivi al riscontro scritto delle OO.SS. o di AGIDAE.

Qualora permanga un diniego, al termine del procedimento attivato e previsto dall'accordo, il Soggetto Attuatore può attivare la COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE inviando una PEC all'indirizzo

commissionecondivisioni.fonder@pec.it



Corte Costituzionale: è legittima la disciplina dei licenziamenti collettivi del Jobs Act

(Corte Cost. sent. n.7 del 22/01/2024)

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 7, depositata il 22 gennaio 2024, ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli articoli 3, primo comma, e 10 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n.23 il quale, in attuazione della legge di delega n. 183 del 2014 (cosiddetto Jobs Act), ha introdotto il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio.



Pubblichiamo di seguito il testo del Comunicato Stampa della Corte Costituzionale.

Jobs Act: non è illegittima la disciplina dei licenziamenti collettivi

La Corte costituzionale (sentenza n. 7/2024), ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli articoli 3, primo comma, e 10 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, il quale, in attuazione della legge di delega n. 183 del 2014 (cosiddetto Jobs Act), ha introdotto il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio.

La Corte d'appello di Napoli aveva censurato, in particolare, la disciplina dei licenziamenti collettivi quanto alle conseguenze della violazione dei criteri di scelta dei lavoratori in esubero. Si è prevista una tutela indennitaria, compensativa del danno subito dal lavoratore, ma non più la tutela reintegratoria nel posto di lavoro, in simmetria con l'ipotesi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

La legge di delega aveva, infatti, escluso, per i "licenziamenti economici" di lavoratori assunti con contratti a tutele crescenti (quindi a partire dal 7 marzo 2015), la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, e aveva previsto un indennizzo economico, limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato.

La Corte, considerando anche i lavori parlamentari e la finalità complessiva perseguita dal Jobs Act, ha ritenuto che il riferimento contenuto nella legge di delega ai "licenziamenti economici" riguardasse sia quelli individuali per giustificato motivo oggettivo, sia quelli collettivi.

Ha quindi escluso che, sotto questo profilo, ci sia stata – come assumeva la Corte d'appello – la violazione dei criteri direttivi della legge di delega.

Inoltre la Corte ha ritenuto non fondata anche la censura di violazione del principio di eguaglianza, comparando i lavoratori "anziani" (quelli assunti fino al 7 marzo 2015), che conservano la più favorevole disciplina precedente e quindi la reintegrazione nel posto di lavoro e i lavoratori "giovani" (quelli assunti dopo tale data), ai quali si applica la nuova disciplina del Jobs Act. Il riferimento temporale alla data di assunzione consente di differenziare le situazioni: la nuova disciplina dei licenziamenti è orientata ad incentivare l'occupazione e a superare il precariato ed è pertanto prevista solo per i "giovani" lavoratori. Il legislatore non era tenuto, sul piano costituzionale, a rendere applicabile questa nuova disciplina anche a chi era già in servizio.

Infine la Corte ha ritenuto non inadeguata la tutela indennitaria. Attualmente al lavoratore illegittimamente licenziato all'esito di una procedura di riduzione del personale spetta una indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari al numero di mensilità, dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, determinato dal giudice in base ai criteri indicati da questa Corte nella sentenza n.194 del 2018, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.

La Corte ha anche ulteriormente segnalato al legislatore che "la materia, frutto di interventi normativi stratificati, non può che essere rivista in termini complessivi, che investano sia i criteri distintivi tra i regimi applicabili ai diversi datori di lavoro, sia la funzione dissuasiva dei rimedi previsti per le disparate fattispecie".

Roma, 22 gennaio 2024



Criteri e parametri per l'assegnazione dei contributi alle scuole paritarie di ogni ordine e grado per l'anno scolastico 2023/2024

(Decreto MIM n. 20 del 06/02/2024)



*Ministero dell'Istruzione
e del Merito*

Decreto Ministero dell'Istruzione e del merito n.20 del 06/02/2024

OGGETTO:

Criteri e parametri per l'assegnazione dei contributi alle scuole paritarie di ogni ordine e grado per l'anno scolastico 2023/2024

Articolo 1 (Definizioni)

1. Ai fini del presente decreto sono adottate le seguenti definizioni:
 - a) ente non commerciale: l'ente pubblico o privato, diverso dalle società di cui all'articolo 73, comma 1, lettera c), del decreto del Presidente della Repubblica del 22 dicembre 1986, n. 917, che non hanno per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciale;
 - b) attività istituzionale: attività diretta all'istruzione e alla formazione ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
 - c) modalità non commerciali: modalità di svolgimento dell'attività istituzionale prive di scopo di lucro.

Articolo 2 (Funzione pubblica delle scuole paritarie)

1. Il presente decreto definisce i criteri e i parametri per l'assegnazione dei contributi alle scuole paritarie per l'anno scolastico 2023/2024.
2. I contributi sono erogati al fine di dare il necessario sostegno alla funzione pubblica svolta dalle scuole paritarie nell'ambito del sistema nazionale di istruzione. Tali contributi sono destinati alle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo e secondo grado, in possesso del riconoscimento di parità nell'anno scolastico 2023/2024.
3. I contributi di cui al presente decreto sono determinati sulla base dei dati inseriti dalle scuole paritarie nell'"Anagrafe nazionale degli studenti" e nella "Rilevazione sulle scuole – Dati Generali".
4. I contributi sono erogati alle scuole paritarie che, in quanto parte del sistema nazionale di istruzione, abbiano fornito e aggiornato con regolarità tutti i dati richiesti dal sistema informativo del Ministero dell'istruzione e del merito.
5. Sono fatte salve le norme relative alle Regioni a statuto speciale e alle Province autonome di Trento e Bolzano.

Articolo 3 (Piano annuale di riparto)

1. Con apposito decreto del Direttore generale per gli ordinamenti scolastici, la valutazione e l'internazionalizzazione del sistema nazionale di istruzione, lo stanziamento per le scuole paritarie, iscritto nel bilancio di previsione del Ministero dell'istruzione e del merito sul capitolo 1477 – piano gestionale 01, missione 22 - programma 9 - azione 1, esercizio finanziario 2024, nella misura di euro 500.330.089,00, è ripartito tra gli Uffici scolastici regionali e la Regione autonoma Valle d'Aosta sulla base della consistenza numerica delle scuole paritarie, delle classi e sezioni, e degli allievi.
2. Il riparto viene effettuato per il 15% in proporzione al numero delle scuole, per il 35% sulla base delle classi e sezioni e per il 50% sul numero degli allievi.
3. Le risorse assegnate agli Uffici scolastici regionali sono destinate ai fini di cui agli articoli 4, 5, 6, 7, 8 e 9.

Articolo 4 **(Piano regionale di assegnazione)**

1. I Direttori generali degli Uffici scolastici regionali predispongono un piano regionale di assegnazione dei contributi per l'anno scolastico 2023/2024.
2. I contributi di cui al comma 1 sono assegnati alle scuole paritarie con il seguente ordine di priorità: scuole dell'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, e avendo riguardo agli allievi con disabilità.

Articolo 5 **(Scuole paritarie che svolgono il servizio con modalità non commerciale)**

1. I contributi sono erogati in via prioritaria alle scuole paritarie che svolgono il servizio scolastico con modalità non commerciale.
2. Le scuole paritarie svolgono il servizio scolastico con modalità non commerciale quando l'atto costitutivo o lo statuto prevede:
 - a) il divieto di distribuire, anche in modo indiretto, utili e avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, durante la vita dell'istituto, in favore di amministratori, soci, partecipanti, lavoratori o collaboratori, a meno che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge, ovvero siano effettuate a favore di enti che per legge, statuto o regolamento, fanno parte della medesima e unitaria struttura e svolgono la stessa attività, ovvero altre attività istituzionali direttamente e specificatamente previste dalla normativa vigente;
 - b) l'obbligo di reinvestire gli eventuali utili e avanzi di gestione esclusivamente per lo sviluppo delle attività e dei servizi scolastici, salvo diversa destinazione imposta dalla legge;
 - c) l'obbligo di devolvere il patrimonio dell'ente non commerciale, in caso di suo scioglimento per qualunque causa, ad altro ente non commerciale che svolga un'analoga attività istituzionale, salvo diversa destinazione imposta dalla legge;
 - d) lo svolgimento dell'attività a titolo gratuito, ovvero dietro versamento di corrispettivi di importo simbolico tali da coprire solamente una frazione del costo effettivo del servizio, tenuto anche conto dell'assenza di relazione con lo stesso.
3. Ai fini della sussistenza del requisito di cui al comma 2, lettera d), l'attività istituzionale è prestata con modalità non commerciale quando il corrispettivo medio (Cm) percepito dalla scuola paritaria è inferiore al costo medio per studente (Cms) annualmente pubblicato dal Ministero e del merito ai fini della verifica del rispetto del requisito di cui all'articolo 4, comma 3, lettera c), del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 19 novembre 2012, n. 200. La presenza dei requisiti di cui al presente articolo è comprovata mediante dichiarazione sostitutiva ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, secondo il modello A che le scuole paritarie sono tenute a compilare tramite il portale SIDI (Sistema Informativo dell'Istruzione) del Ministero dell'istruzione e del merito nell'area dedicata alle scuole paritarie.
4. Ai sensi degli articoli 71 e 72 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, gli Uffici scolastici regionali e territoriali effettuano idonei controlli, anche a campione, e in tutti i casi in cui sorgano fondati dubbi, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di cui agli articoli 46 e 47 del d.P.R. 445/2000.

Articolo 6 **(Scuole dell'infanzia paritarie)**

1. Le risorse assegnate all'Ufficio scolastico regionale per le scuole dell'infanzia paritarie sono ripartite da ciascun Ufficio come segue:
 - a) il 20% è ripartito tra tutte le scuole funzionanti sul territorio regionale;
 - b) l'80% è ripartito fra tutte le sezioni delle scuole funzionanti sul territorio regionale che svolgono il servizio con modalità non commerciale ai sensi dell'articolo 5 del presente decreto.
2. Le risorse di cui alla lettera a) sono ripartite assegnando a ciascuna scuola dell'infanzia paritaria un contributo fisso, uguale su tutto il territorio regionale, calcolato in base al rapporto tra le risorse complessivamente destinate alle scuole dell'infanzia e il numero delle scuole dell'infanzia paritarie funzionanti.
3. Ai fini dell'assegnazione dei contributi di cui al presente articolo, vengono considerate le scuole paritarie con almeno una sezione con un minimo di otto bambini effettivamente iscritti e frequentanti, fatte salve situazioni del tutto eccezionali per rilevanza sociale o territoriale, valutate dal Direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale.
4. Le risorse di cui al comma 1, lettera b), sono ripartite assegnando per ciascuna sezione effettivamente funzionante di scuola dell'infanzia paritaria un contributo fisso, uguale su tutto il territorio regionale. Il contributo è corrisposto per le sezioni effettivamente costituite e funzionanti, con un minimo di 15 allievi, fatta eccezione per le scuole a sezione unica.

Articolo 7 **(Scuole primarie paritarie convenzionate)**

1. Ai sensi dell'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 9 gennaio 2008, n. 23, e dell'articolo 1-bis, comma 6, del decreto-legge 5 dicembre 2005, n. 250, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 febbraio 2006, n. 27, alle scuole primarie paritarie convenzionate è assegnato un contributo annuo, avuto riguardo a:
 - a) numero di classi con una composizione minima di dieci alunni ciascuna;
 - b) numero di ore di sostegno per gli alunni con disabilità previste dal piano educativo individualizzato, salve le opportune verifiche da parte dell'Ufficio scolastico regionale, sulla base delle certificazioni presentate;
 - c) numero di ore di insegnamento integrativo necessarie per alunni in difficoltà di apprendimento su progetto aggiuntivo.
2. In caso di risorse residuanti dalle assegnazioni di cui al comma 1, l'Ufficio scolastico regionale valuta la possibilità di corrispondere contributi integrativi per ore di insegnamento integrativo e per progetti resi necessari da particolari necessità di inserimento di alunni con disabilità o con difficoltà di apprendimento.
3. Nuove convenzioni, o modifiche alle convenzioni in atto, per aumento di classi e di ore di sostegno, possono essere stipulate solo in presenza di risorse disponibili destinate alle scuole primarie, avendo assicurato comunque la assegnazione dei contributi a tutti i gradi di scuole nel rispetto delle priorità di cui all'articolo 4, e per gli alunni con disabilità ai sensi dell'articolo 9.

Articolo 8 **(Scuole secondarie di I e II grado)**

1. Le risorse disponibili a livello regionale per le scuole secondarie di I e II grado paritarie, una volta soddisfatto il fabbisogno di quanto destinato nel piano regionale alle scuole dell'infanzia e alle scuole primarie paritarie convenzionate, sono ripartite come segue:
 - a) il 20% è ripartito fra tutte le scuole funzionanti con corsi di studio completi e con un numero di studenti, iscritti nell'Anagrafe nazionale alunni, non inferiore a otto in ciascuna classe;
 - b) l'80% è ripartito fra tutte le scuole funzionanti sul territorio regionale che svolgono il servizio con modalità non commerciale ai sensi dell'articolo 5 del presente decreto.
2. Le risorse di cui al comma 1, lettera a) sono ripartite assegnando a ciascuna scuola un contributo fisso, uguale su tutto il territorio regionale, calcolato in base al rapporto tra le risorse complessivamente destinate alle scuole secondarie di I e II grado paritarie funzionanti e il numero delle stesse, fermo restando il limite minimo di otto studenti iscritti e frequentanti ciascuna classe.
3. Le risorse di cui al comma 1, lettera b) sono assegnate alle scuole in ragione del numero di studenti iscritti e frequentanti le tre classi della scuola secondaria di I grado e le classi prime e seconde delle scuole secondarie di II grado, a condizione che tali classi siano formate da almeno otto studenti, i cui nominativi siano stati comunicati alla Anagrafe nazionale degli studenti.

Articolo 9 **(Contributi per l'inserimento degli alunni diversamente abili nella scuola paritaria)**

1. Alle scuole paritarie di ogni ordine e grado che accolgono allievi, iscritti e frequentanti, con certificazione di disabilità riconosciuta come previsto dalle disposizioni vigenti in materia, è assegnato un contributo annuo di euro 113.400.000,00, a gravare sul capitolo 1477 - piano gestionale 02, missione 22 - programma 9 - azione 1, esercizio finanziario 2024.
2. Le risorse sono assegnate agli Uffici scolastici regionali con decreto del Direttore generale per gli ordinamenti scolastici, la valutazione e l'internazionalizzazione del sistema nazionale di istruzione, ripartendole sulla base del numero degli allievi con disabilità iscritti e frequentanti le scuole paritarie di ciascuna regione.
3. Gli Uffici scolastici regionali provvedono ad erogare le risorse assegnate alle scuole paritarie secondo il seguente criterio:
 - a) 50% sulla base del numero di allievi con disabilità presenti in ciascuna scuola;
 - b) 50% tenendo conto della percentuale di allievi con disabilità sul numero di allievi frequentanti ciascuna scuola.

Il presente decreto è trasmesso ai competenti organi di controllo.

IL MINISTRO
Prof. Giuseppe Valditara



Modalità e criteri di riparto dei contributi destinati alle scuole dell'infanzia paritarie per l'a.s. 2023/2024

(Decreto MIM n. 21 del 06/02/2024)



*Ministero dell'Istruzione
e del Merito*

Decreto Ministero dell'Istruzione e del merito n.21 del 06/02/2024

OGGETTO:

**Modalità e criteri di riparto dei contributi destinati alle scuole
dell'infanzia paritarie per l'a.s. 2023/2024**

Articolo 1 **(Destinatari del finanziamento e criteri di riparto)**

1. Le risorse finanziarie, stanziare per l'esercizio finanziario 2024, sul capitolo 1477 - piano gestionale 9 - Contributo a favore delle scuole dell'infanzia paritarie, pari a 90 milioni di euro, sono ripartite tra gli Uffici scolastici regionali, compresa la Regione autonoma della Valle d'Aosta, in proporzione al numero degli allievi delle istituzioni scolastiche paritarie dell'infanzia di ciascuna regione, sulla base dei dati presenti al sistema informativo del Ministero dell'istruzione e del merito.
2. Gli Uffici scolastici regionali e la Regione autonoma della Valle d'Aosta provvedono alla successiva ripartizione dei contributi a favore delle scuole dell'infanzia paritarie di ciascuna regione.

Articolo 2 **(Piano di assegnazione)**

1. Il Direttore generale per gli ordinamenti scolastici, la valutazione e l'internazionalizzazione del sistema nazionale di istruzione provvede, con appositi decreti, ad assegnare agli Uffici scolastici regionali e alla Regione autonoma della Valle d'Aosta lo stanziamento di euro 90 milioni, iscritto nel bilancio di previsione del Ministero dell'istruzione e del merito sul citato capitolo 1477, piano gestionale 9.

Articolo 3 **(Piano regionale di riparto)**

1. I Direttori generali degli Uffici scolastici regionali e la Regione autonoma della Valle d'Aosta predispongono un piano di riparto regionale delle suddette risorse in favore delle scuole paritarie dell'infanzia in proporzione al numero di allievi frequentanti nell'anno scolastico 2023/2024.

Il presente decreto è trasmesso ai competenti organi di controllo.

IL MINISTRO
Prof. Giuseppe Valditara

Lavoratori dipendenti: esonero dal versamento dei contributi previdenziali

(Circ. INPS n.11 del 16/01/2024)

La legge di bilancio 2024 ha previsto per i lavoratori dipendenti, con esclusione del lavoro domestico, un esonero dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e per i superstiti, relativamente ai periodi di paga che vanno dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024.

L'esonero è riconosciuto:

- Di sei punti percentuali, se la retribuzione imponibile, calcolata su base mensile per 13 mensilità, non supera i 2.692 euro al mese;
- Di sette punti percentuali, se la retribuzione imponibile, calcolata su base mensile per 13 mensilità, non supera i 1.923 euro al mese.

Con la circolare INPS 16 gennaio 2024, n. 11, l'Istituto fornisce le indicazioni sugli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo. Descrive, in particolare, l'assetto, la misura e la durata dell'esonero e specifica chi può accedervi; fornisce, poi, indicazioni per individuare correttamente il massimale retributivo imponibile, relativamente alla tredicesima mensilità e in presenza di più denunce mensili.

Pubblichiamo di seguito i punti salienti del documento amministrativo.



OGGETTO:

Articolo 1, comma 15, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026”.Esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico dei lavoratori dipendenti. Istruzioni operative e contabili.

1. Premessa

La legge 30 dicembre 2023, n. 213 (di seguito, legge di Bilancio 2024), ha previsto, all'articolo 1, comma 15, che: “In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero, senza effetti sul rateo di tredicesima, sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 6 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima. L'esonero di cui al primo periodo è incrementato, senza effetti sul rateo di tredicesima, di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima. Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui al presente comma, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”.

Come previsto dalla citata disposizione, l'esonero in argomento è riconosciuto esclusivamente sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico dei lavoratori:

- nella misura di 6 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima;
- nella misura di 7 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima.

Per quanto riguarda l'applicazione dell'esonero contributivo in trattazione relativamente alla tredicesima mensilità – o al singolo rateo di tredicesima, laddove l'ulteriore mensilità sia erogata mensilmente, invece che in unica soluzione nel mese di dicembre 2024 – il citato articolo 1, comma 15, della legge di Bilancio 2024 prevede espressamente che tale esonero non abbia effetti sul rateo di tredicesima.

Le soglie di retribuzione imponibile mensile espressamente previste dalla norma devono, quindi, essere considerate al netto del rateo di tredicesima.

Inoltre, poiché la misura in oggetto trova applicazione sulla sola quota di contribuzione IVS a carico del lavoratore, l'applicazione della stessa non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

In ragione dell'eccezionalità di tale agevolazione resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Soggetti che possono accedere all'esonero

Possono accedere al beneficio di cui all'articolo 1, comma 15, della legge di Bilancio 2024, tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Sono inclusi nell'ambito di applicazione della misura agevolata anche i rapporti di apprendistato, sempre nel rispetto delle soglie limite di retribuzione mensile sopra riportate nonché nei limiti dei soli contributi IVS a carico del lavoratore.

Restano, invece, esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico, in forza dell'espressa previsione della norma in trattazione.

Pertanto, la misura agevolativa trova applicazione, per i periodi di paga dal 1°

gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, per tutti i rapporti di lavoro dipendente, compresi quelli di apprendistato, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, purché vengano rispettati i limiti della retribuzione mensile espressamente individuati.

3. Assetto, misura e durata dell'esonero

L'esonero in esame, valevole per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 6% dei contributi IVS a carico del lavoratore, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima. Inoltre, nel caso in cui la retribuzione imponibile, come sopra considerata, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima, l'esonero è pari al 7% della contribuzione IVS a carico del lavoratore.

Al riguardo, si chiarisce che la retribuzione da considerare quale parametro di riferimento, ai fini della verifica del rispetto delle soglie reddituali di 2.692 euro (per la riduzione di 6 punti percentuali) e di 1.923 euro (per la riduzione di 7 punti percentuali), è la retribuzione imponibile ai fini previdenziali, senza che debba essere considerato il rateo di tredicesima erogato mensilmente o in un'unica soluzione.

Per quanto riguarda l'applicazione dell'esonero contributivo in trattazione relativamente alla tredicesima mensilità – o al singolo rateo di tredicesima, laddove l'ulteriore mensilità sia erogata mensilmente invece che in unica soluzione – l'articolo 1, comma 15, della legge di Bilancio 2024, prevede espressamente che la novella legislativa non abbia effetti sul rateo di tredicesima.

Ne deriva che, nelle ipotesi in cui nel mese di riferimento non si ecceda una retribuzione imponibile ai fini previdenziali, come sopra determinata e al netto del rateo di tredicesima, di 2.692 euro e la quota di contribuzione IVS a carico del lavoratore sia pari al 9,19%, questa,

in forza dell'esonero in argomento, potrà essere ridotta di 6 punti percentuali, ossia potrà essere determinata per un ammontare pari a 3,19 punti percentuali.

Analogamente, nelle ipotesi in cui nel mese di riferimento non si ecceda una retribuzione imponibile ai fini previdenziali di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima, e la quota di contribuzione IVS a carico del lavoratore sia pari al 9,19%, questa, in forza dell'esonero in argomento, potrà essere ridotta di 7 punti percentuali, ossia potrà essere determinata per un ammontare pari a 2,19 punti percentuali.

Ciò posto, l'esonero trova concretamente applicazione sulla retribuzione lorda del lavoratore percepita nelle singole mensilità.

Si rappresenta che i limiti massimi mensili di 2.692 euro e di 1.923 euro – dirimenti ai fini dell'applicabilità della riduzione e della sua entità - sono riferiti alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali del mese, al netto del rateo di tredicesima. Ne deriva che nelle ipotesi in cui sia stato superato il massimale annuo della base contributiva e pensionabile previsto dall'articolo 2, comma 18, secondo periodo, della legge 8 agosto 1995, n. 335, ai fini della valutazione del tetto mensile deve essere considerata sia la quota di retribuzione imponibile ai fini IVS sia la quota di retribuzione non imponibile ai fini IVS per il superamento del massimale.

Come già specificato, le soglie retributive (imponibile previdenziale) individuate dalla norma come massimali mensili rilevano non solo ai fini dell'applicabilità della riduzione contributiva, ma anche ai fini della determinazione della sua entità.

Ne deriva che:

- laddove la retribuzione imponibile, al netto del rateo di tredicesima, superi il limite pari a 2.692 euro al mese, non spetterà alcuna riduzione della quota a carico del lavoratore. Pertanto, se il lavoratore in un singolo mese percepisce una retribuzione di importo superiore a 2.692 euro lordi, per quel mese non avrà diritto al beneficio;

- laddove la retribuzione imponibile, al netto del rateo di tredicesima, superi il limite pari a 1.923 euro al mese, ma sia, comunque, di importo inferiore o pari a 2.692 euro al mese, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 6%;
- laddove la retribuzione mensile, al netto del rateo di tredicesima, non superi il limite pari a 1.923 euro al mese, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 7%.

In altri termini, poiché la verifica del rispetto della soglia reddituale deve essere effettuata nel singolo mese di paga, la riduzione della quota dei contributi previdenziali IVS dovuta dal lavoratore potrà assumere, in relazione ai differenti mesi, un'entità diversa, in ragione della retribuzione effettivamente percepita, o non applicarsi, in caso di superamento del massimale di 2.692 euro.

Inoltre, nelle ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (ossia la quattordicesima mensilità), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva o nei mesi di erogazione dei singoli ratei aggiuntivi, la riduzione contributiva trova applicazione solo con riferimento alla retribuzione imponibile relativa alla singola mensilità, non considerando, pertanto, l'ammontare della stessa mensilità aggiuntiva o dei suoi ratei.

Con riferimento alla durata dell'esonero, l'espresso riferimento all'applicazione della riduzione contributiva in trattazione ai periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, comporta che possono essere oggetto di esonero le sole quote di contribuzione a carico del lavoratore relative a rapporti di lavoro subordinato dell'anno in corso. Pertanto: - nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia cessato il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2023 e, nel corso dell'anno 2024, siano state

erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), su tali ultime competenze l'esonero in trattazione non trova applicazione;

- nelle ipotesi in cui il lavoratore dovesse cessare il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e, nel corso dell'anno 2025, dovessero essergli erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), l'esonero, nell'anno 2025, su tali ultime competenze, non troverà applicazione.

Infine, nelle ipotesi di continuità del rapporto di lavoro, si chiarisce che l'esonero non potrà trovare applicazione in riferimento agli emolumenti erogati nel corso dell'anno 2025, pur se riferiti all'annualità pregressa (quali, ad esempio, i compensi erogati per attività straordinarie).

3.1 Determinazione del massimale della retribuzione imponibile in presenza di più denunce mensili

Come già evidenziato, l'esonero in trattazione può trovare applicazione a condizione che la retribuzione imponibile ai fini previdenziali, parametrata su base mensile per tredici mensilità e al netto del rateo di tredicesima, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro (ai fini della riduzione del 6%) o di 1.923 euro (ai fini della riduzione del 7%).

Nelle ipotesi in cui si realizzano variazioni del rapporto di lavoro che comportano la presentazione di più denunce mensili individuali per il medesimo lavoratore (a titolo esemplificativo, ipotesi in cui vi sia una variazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa o ipotesi in cui, nel corso del mese, si verifichi una trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato), il limite mensile di 2.692 euro o di 1.923 euro deve riferirsi al rapporto di lavoro unitariamente considerato. Pertanto, nelle predette ipotesi, in considerazione della circostanza che il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità, sebbene si realizzi una variazione dello stesso, il massimale del singolo mese

di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile.

Le medesime considerazioni valgono per le ipotesi di operazioni societarie e di cessione di contratto che comportano il passaggio dei lavoratori senza soluzione di continuità, nel corso del mese, da un soggetto datoriale a un altro: in tali fattispecie, infatti, il rapporto di lavoro, come previsto dall'articolo 2112 c.c., prosegue con il cessionario e si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto di lavoro già in essere. Pertanto, il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile.

Analogamente, nelle ulteriori ipotesi in cui, in costanza di un unico rapporto di lavoro, nel medesimo mese vi siano più denunce da parte dello stesso datore di lavoro[1] (ad esempio, nelle ipotesi di personale che transita da una posizione contributiva a un'altra), il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile, riferita al predetto rapporto di lavoro.

L'esonero contributivo in esame, pertanto, laddove il massimale considerato, al netto del rateo di tredicesima, nelle ipotesi sopra illustrate, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro o di 1.923 euro, potrà essere fruito pro quota nelle singole denunce mensili.

Diversamente, nelle ipotesi in cui il lavoratore, nel corso di un mese, svolga la propria prestazione lavorativa presso distinti datori di lavoro, il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero deve essere considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro, in relazione ai distinti datori di lavoro, con riferimento al medesimo mese. Pertanto, in tali ipotesi il massimale di retribuzione imponibile da considerare ai fini della valutazione circa la spettanza dell'esonero sarà pari a 2.692 euro o 1.923 euro per ognuno dei rapporti di lavoro ammessi al beneficio.

Infine, nelle ipotesi in cui, nel medesimo mese, il lavoratore sia contemporaneamente titolare di rapporti di lavoro presso il medesimo datore di lavoro o distinti datori di lavoro (ad esempio, in forza di due rapporti di lavoro part-time)

e per tali rapporti siano previste distinte e autonome denunce contributive, il massimale mensile della retribuzione deve essere valutato autonomamente per ogni singolo rapporto di lavoro.



4. Condizioni di spettanza dell'esonero

La misura agevolativa in trattazione si applica sulla quota dei contributi IVS a carico dei lavoratori in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro domestico, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024. Sono inclusi nell'ambito di applicazione della misura agevolativa anche i rapporti di apprendistato, sempre nel rispetto della soglia limite di retribuzione mensile pari a 2.692 euro (riduzione del 6%) o a 1.923 euro (riduzione del 7%), nonché nei limiti dei soli contributi IVS a carico del lavoratore.

L'agevolazione in commento non assume la natura di incentivo all'assunzione e, conseguentemente, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Inoltre, il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in una riduzione contributiva per il lavoratore, che non comporta benefici in capo al datore di lavoro, non è subordinato al possesso del Documento unico di regolarità contributiva (DURC) da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

5. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo in trattazione è rivolto a tutti i rapporti di lavoro dipendente, escluso il lavoro domestico, purché venga rispettata la soglia massima della retribuzione mensile sopra riportata.

Più specificamente, il suddetto esonero costituisce una misura volta a creare uno speciale regime contributivo relativo ai contratti di lavoro, a beneficio dei lavoratori dipendenti.

Di conseguenza, in relazione alla normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato, il beneficio in trattazione, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ossia potenzialmente rivolto a tutti i rapporti di lavoro, come individuati al precedente paragrafo 2, instaurati in ogni settore economico del Paese e le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale.

Per le sue caratteristiche, la norma non risulta, conseguentemente, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale.

Inoltre, poiché l'esonero in questione trova applicazione esclusivamente con riferimento alla quota di contribuzione a del lavoratore, la misura non rientra nella nozione di aiuto di Stato in quanto trattasi di un'agevolazione usufruita da persone fisiche non riconducibili alla definizione comunitaria di impresa e, pertanto, insuscettibile di incidere sulla concorrenza.

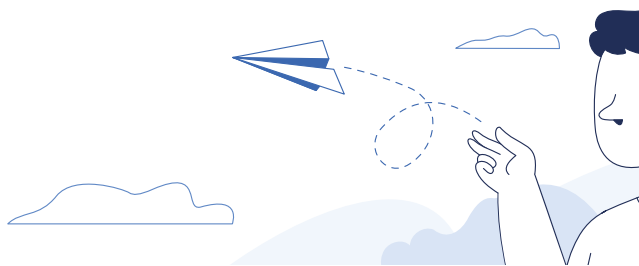
Per le ragioni di cui sopra, la disciplina del predetto esonero non è suscumbibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea relativa agli aiuti concessi dallo Stato o mediante risorse statali. Pertanto, l'applicazione della predetta misura agevolativa non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

6. Coordinamento con altri incentivi

L'esonero contributivo in trattazione, per la specifica natura di esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori, è cumulabile, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro. Si precisa, con particolare riferimento alle riduzioni contributive relative alla quota a carico del dipendente, che la riduzione contributiva in esame (sia di 6 punti percentuali che di 7 punti percentuali) risulta alternativa con la decontribuzione per le lavoratrici con figli di cui all'articolo 1, commi da 180 a 182, della medesima legge di Bilancio 2024.

Tale ultima disposizione, infatti, prevede espressamente, al comma 180, che: "Fermo restando quanto previsto al comma 15, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile".

Ai successivi commi 181 e 182, inoltre, è previsto che: "L'esonero di cui al comma 180 è riconosciuto, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 anche alle lavoratrici madri di due figli



con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

Per gli esoneri di cui ai commi 180 e 181 resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”.

Pertanto, in considerazione dell'entità della predetta riduzione applicabile alle lavoratrici madri, pari al 100% della quota di contribuzione a loro carico nei limiti di 3.000 euro annui da riparametrare su base mensile, laddove ricorrano i presupposti per l'applicazione di entrambe le misure (esonero contributivo IVS di cui al citato comma 15 ed esonero per le madri lavoratrici di cui ai citati commi da 180 a 182), i medesimi esoneri contributivi, nella singola mensilità, sono tra loro di fatto alternativi, in ragione dell'entità degli stessi e del massimale mensile di contribuzione esonerabile

Difatti, l'esonero IVS trova applicazione, per una percentuale pari al 6%, solo laddove la retribuzione imponibile mensile non superi il massimale 2.692 euro. Pertanto, se si considera una contribuzione a carico della lavoratrice dipendente pari al 9,19%, ai fini dell'applicazione dell'esonero IVS nella misura del 6%, il massimale di contribuzione da considerare è pari a 247,39 euro (ossia il 9,19% di 2.692 euro). L'esonero di cui ai commi da 180 a 182 dell'articolo 1 legge di Bilancio 2024 trova diversamente applicazione nei limiti dell'intera contribuzione IVS a carico della lavoratrice per un ammontare pari a 250 euro mensili (3.000 euro annui/12 mensilità).

Ne consegue pertanto che, laddove sussistano i presupposti legittimanti per l'applicazione di entrambe le misure, l'esonero della quota a carico della lavoratrice madre risulta comunque di entità maggiore rispetto all'esonero IVS in trattazione.

Resta fermo, però, che dal mese successivo rispetto alla fruizione di una delle due misure di esonero si possa ricorrere, in presenza dei presupposti legittimanti, alla diversa e alternativa misura di esonero della quota a carico prevista in favore delle lavoratrici. Ad esempio, le lavoratrici madri di tre o più figli, dal mese successivo al raggiungimento della maggiore età del figlio più piccolo, possono accedere all'esonero IVS, non possedendo più i requisiti legittimanti per l'accesso all'esonero di cui ai citati commi da 180 a 182 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2024. Analogamente, dal mese di nascita del secondo figlio, la lavoratrice può accedere all'esonero di cui ai commi da 180 a 182 in via alternativa rispetto all'esonero di cui al comma 15 del medesimo articolo 1 fruito nella mensilità precedente.

Si precisa infine che, per i lavoratori destinatari dell'incentivo al posticipo del pensionamento di cui all'articolo 1, commi 286 e 287, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”, prorogato per l'anno 2024 dall'articolo 1, comma 140, della legge di Bilancio 2024, per l'esposizione dei relativi benefici rimangono valide le modalità operative previste dalla circolare n. 82 del 22 settembre 2023.



7. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens

I datori di lavoro devono attenersi alle istruzioni fornite con il messaggio n. 3499 del 26 settembre 2022 e con la circolare n. 7 del 24 gennaio 2023, nonché con i messaggi n. 1932 del 24 maggio 2023 e n. 2924 del 10 agosto 2023.

Per quanto attiene alla valorizzazione dei codici di conguaglio, si ribadisce che la novella normativa non ha effetti sulla tredicesima mensilità e sulla quattordicesima mensilità e sui relativi ratei corrisposti che, pertanto, non devono essere considerati ai fini della determinazione dell'importo che dà diritto all'applicazione dell'esonero in trattazione. Continuano, quindi, a trovare applicazione i soli codici di recupero di seguito riportati.

A partire dal mese di competenza di gennaio 2024 i codici in uso assumono un più ampio significato e devono continuare a essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

a) esonero in misura del 6%:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il valore "L094", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Articolo 39 del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48, e articolo 1, comma 15, della legge 30 dicembre 2023, n. 213";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserito il valore "N";
- nell'elemento <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima/quattordicesima e di eventuali mensilità aggiuntive;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo dell'esonero pari al 6% dei contributi IVS a carico dei lavoratori;

b) esonero in misura del 7%:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il valore "L098", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori articolo 39 del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48 e articolo 1, comma 15, della legge 30 dicembre 2023, n. 213";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserito il valore "N";
- nell'elemento <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima/quattordicesima e di eventuali mensilità aggiuntive;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo dell'esonero pari al 7% dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

I datori di lavoro che hanno già provveduto all'elaborazione delle buste paga e dei cedolini per la mensilità di gennaio 2024 e che non hanno potuto procedere all'esposizione dei suddetti codici sul medesimo flusso di competenza, possono, in alternativa, portare a conguaglio le somme valorizzando i codici sopra riportati nel flusso Uniemens di competenza febbraio 2024, con indicazione 01.2024 all'interno dell'elemento <AnnoMeseRif>.

8. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <ListaPosPA> del flusso Uniemens

OMISSIS

IL DIRETTORE GENERALE
Vincenzo Caridi

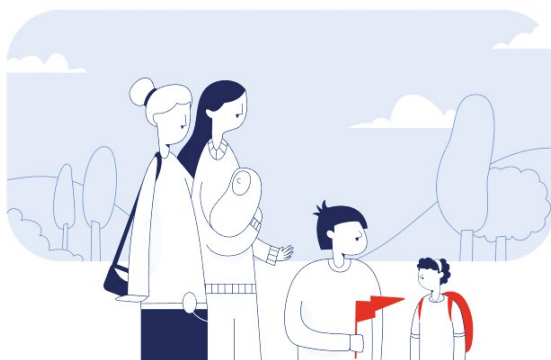
Decontribuzione lavoratrici madri. Istruzioni per i datori di lavoro

(Circ. INPS n.27 del 31/01/2024)

L'art. 1 comma 180 della Legge di bilancio 2024 ha riconosciuto per le lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, per i periodi di paga dal 01.01.2024 al 31.12.2026, un esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore.

Tale esonero può trovare applicazione fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. Il successivo comma 181 prevede che il medesimo esonero venga riconosciuto anche alle lavoratrici madri di due figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ma in via sperimentale solo per i periodi di paga dal 01.01.2024 al 31.12.2024 e sino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo. La circolare illustra le condizioni di spettanza dell'esonero e fornisce le istruzioni operative per la fruizione del beneficio di legge.

Di seguito pubblichiamo il documento amministrativo.



OGGETTO:

Articolo 1, commi da 180 a 182, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026”. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Istruzioni operative e contabili: rinvio.

1. Premessa

La legge 30 dicembre 2023, n. 213 (di seguito, legge di Bilancio 2024), ha previsto all'articolo 1, comma 180, che: “Fermo restando quanto previsto al comma 15, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile”.

Ai sensi del successivo comma 181, l'esonero è esteso, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, anche alle lavoratrici madri di due figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

Come precisato nel comma 182 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2024, inoltre, l'applicazione dell'esonero in trattazione lascia, comunque, ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero contributivo in oggetto è rivolto a tutti i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, sia instaurati che instaurandi nel periodo di vigenza dell'esonero, dei settori pubblico e privato, ivi compreso il settore agricolo, con la sola esclusione dei rapporti di lavoro domestico, in riferimento alle lavoratrici madri di tre o più figli. Per la sola annualità del 2024, in via sperimentale, l'esonero contributivo è esteso alle lavoratrici madri di due figli.

Nello specifico, l'esonero in esame, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, trova applicazione, per le lavoratrici madri di tre o più figli, sino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

Inoltre, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, l'esonero contributivo trova applicazione anche per le lavoratrici madri di due figli, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

La misura agevolativa si sostanzia in un abbattimento totale della contribuzione previdenziale dovuta dalla lavoratrice, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare su base mensile.

Poiché l'esonero in questione trova applicazione esclusivamente con riferimento alla quota di contribuzione a carico della lavoratrice madre, la misura non rientra nella nozione di aiuto di Stato, trattandosi di un'agevolazione fruita da persone fisiche non riconducibili alla definizione comunitaria di impresa e, pertanto, insuscettibile di incidere sulla concorrenza.

Per le ragioni di cui sopra, la disciplina dell'esonero in esame non è sussumibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) relativa agli aiuti concessi dallo Stato o mediante risorse statali. Pertanto, l'applicazione della predetta misura agevolativa non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

2.. Lavoratrici che possono accedere all'esonero

Possono accedere all'esonero in trattazione tutte le lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro sia pubblici che privati, anche non imprenditori, ivi compresi quelli appartenenti al settore agricolo, con l'esclusione dei soli rapporti di lavoro domestico.

Nello specifico, l'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024 spetta in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, soddisfino il requisito richiesto dalla citata disposizione, vale a dire risultino essere madri di tre figli o più figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni.

La realizzazione del requisito si intende soddisfatta al momento della nascita del terzo figlio (o successivo) e la verifica dello stesso requisito si cristallizza alla data della nascita del terzo figlio (o successivo), non producendosi alcuna decadenza dal diritto a beneficiare della riduzione contributiva in oggetto in caso di premorienza di uno o più figli o dell'eventuale fuoriuscita di uno dei figli dal nucleo familiare o, ancora, nelle ipotesi di non convivenza di uno dei figli o di affidamento esclusivo al padre.

Parimenti, l'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024, spetta in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, risultino essere madri di due figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 10 anni.

Per identità di ratio, il requisito dell'essere madre di due figli si intende perfezionato al momento della nascita del secondo figlio e si cristallizza con riferimento a tale data, essendo irrilevante l'eventuale successiva premorienza di un figlio.

Nel caso in cui sia soddisfatto il requisito dell'essere madre di tre figli o più figli nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 (ai fini della riduzione contributiva di cui all'articolo 1, comma 180) o il requisito dell'essere madre di due figli nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 (ai fini della riduzione contributiva di cui all'articolo 1, comma 181), l'esonero in esame, nelle ipotesi in cui sia prevista l'integrazione dell'indennità da parte del datore di lavoro per il congedo fruito, spetta a partire dal mese di perfezionamento del requisito richiesto dalla norma.

Alla luce di quanto sopra rappresentato, si esemplificano di seguito alcune casistiche applicative delle misure in trattazione, in ordine alla legittima spettanza delle stesse:

- la lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di tre figli. L'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024, trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024. Il figlio più piccolo compie il diciottesimo anno di età il 19 ottobre 2025.

L'applicazione dell'esonero contributivo termina nel mese di ottobre 2025;

- la lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di due figli. L'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024, trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024. Il figlio più piccolo compie il decimo anno di età il 18 luglio 2024. L'applicazione dell'esonero contributivo termina nel mese di luglio 2024;
- la lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di un figlio ed è in corso la gravidanza del secondo figlio. La nascita del secondo figlio avviene l'11 giugno 2024. L'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024, trova applicazione a partire dal 1° giugno 2024 al 31 dicembre 2024;
- la lavoratrice, alla data del 1° agosto 2024, è madre di due figli, ed è in corso la gravidanza del terzo figlio. La nascita del terzo figlio avviene in data 2 marzo 2025. Fino al 31 dicembre 2024 si applica l'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024. Dal 1° gennaio 2025 al 28 febbraio 2025 non si applica alcuna riduzione contributiva.

A partire dal 1° marzo 2025 e fino al 31 dicembre 2026 si applica l'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024;

- la lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di tre figli, tutti di età superiore ai 18 anni. Non spetta alcuna riduzione contributiva.

I casi esemplificativi di cui sopra si riferiscono a ipotesi in cui il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia in corso alle date indicate. Resta fermo che, qualora il rapporto di lavoro a tempo indeterminato venga instaurato successivamente alla realizzazione dello status di madre con due o tre figli, l'esonero in trattazione, in presenza dei requisiti legittimanti, troverà

applicazione a partire dalla data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Pertanto, nelle ipotesi in cui la nascita del secondo figlio avvenga l'11 giugno 2024 e il rapporto di lavoro dipendente venga instaurato a decorrere dal 1° settembre 2024, l'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024, trova applicazione a partire dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2024. Tenuto conto della parificazione tra la filiazione naturale e gli istituti dell'adozione e dell'affidamento operata dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (c.d. Testo unico della maternità e della paternità), ai fini dell'applicazione della disciplina ivi prevista, a tutela e sostegno della maternità e della paternità, deve ritenersi che la riduzione contributiva in esame spetti anche alle lavoratrici che hanno bambini in adozione o in affidamento.

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato dei settori pubblico e privato, incluso il settore agricolo, compresi i casi di regime di part-time, con l'esclusione dei rapporti di lavoro domestico. Rientrano nell'ambito di applicazione della misura anche i rapporti di apprendistato, in quanto tale rapporto, come previsto dall'articolo 41, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, deve considerarsi un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Qualora un rapporto di lavoro a tempo determinato venga convertito a tempo indeterminato, l'esonero può trovare legittima applicazione a decorrere dal mese di trasformazione a tempo indeterminato.

La misura è, inoltre, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Considerata, infine, la sostanziale equiparazione dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo, affermata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo in esame spetta anche per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

3. Assetto e misura dell'esonero

L'esonero di cui all'articolo 1, commi 180 e 181, della legge di Bilancio 2024, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile.

La soglia massima di esonero della contribuzione dovuta dalla lavoratrice, riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 250 euro ($\text{€ } 3.000/12$) e, per i rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro ($\text{€ } 250/31$) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Tali soglie massime devono ritenersi valide anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro part-time, per le quali, pertanto, non è richiesta una riparametrazione dell'ammontare dell'esonero spettante.

Nelle suddette ipotesi, resta ferma la possibilità per la medesima lavoratrice titolare di più rapporti di lavoro di avvalersi dell'esonero in trattazione per ciascun rapporto.

Nel caso in cui la lavoratrice madre, alla data del 1° gennaio 2024, risulti già essere madre di tre o più figli, di cui il minore abbia un'età inferiore a 18 anni, l'esonero trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024. Viceversa, nel caso in cui il requisito dell'essere madre di tre o più figli si perfezioni in un momento successivo a tale data, l'esonero trova applicazione a partire dal mese della nascita del terzo figlio.

Parimenti, nel caso in cui la lavoratrice madre, alla data del 1° gennaio 2024, risulti già essere madre due figli, di cui il minore abbia un'età inferiore a 10 anni, l'esonero trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024. Viceversa, nel caso in cui il requisito dell'essere madre di due figli si perfezioni in un momento successivo a tale data, l'esonero trova applicazione a partire dal mese della nascita del secondo figlio.

Per i rapporti di lavoro instaurandi, invece, la decorrenza dell'esonero, come sopra precisato, è, in presenza dei presupposti legittimanti, a partire dalla data di instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda il termine di applicazione delle misure, queste cessano al verificarsi della prima delle due scadenze individuate dalla norma. Nello specifico:

- l'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, cessa di avere applicazione alla data del 31 dicembre 2026 o nel mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, qualora tale evento si realizzi prima della scadenza prevista del 31 dicembre 2026;
- l'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, cessa di avere applicazione alla data del 31 dicembre 2024 o nel mese di compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo, qualora tale evento si realizzi prima della scadenza prevista del 31 dicembre 2024.



4. Condizioni di spettanza dell'esonero

La misura agevolativa in trattazione si applica sulla quota dei contributi a carico della lavoratrice madre, in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato dei settori pubblico e privato, sia instaurati che instaurandi, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, a condizione che, nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026:

- la lavoratrice sia madre di tre o più figli;
- il figlio più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni (da intendersi come 17 anni e 364 giorni).

Per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, l'esonero trova applicazione

anche in favore delle lavoratrici madri di due figli, a condizione che il figlio più piccolo abbia un'età inferiore a 10 anni (da intendersi come 9 anni e 364 giorni).

Si ribadisce, inoltre, che la riduzione contributiva trova applicazione anche in favore delle lavoratrici che, nell'ambito del proprio nucleo familiare, abbiano bambini in adozione o in affidamento.

L'agevolazione in commento, pertanto, non assume la natura di incentivo all'assunzione e, conseguentemente, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione, inoltre, sostanziandosi in una riduzione contributiva per la lavoratrice, che non comporta benefici in capo al datore di lavoro, non è neanche subordinato al possesso, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, del documento unico di regolarità contributiva (DURC).

5. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Come precisato in premessa, l'esonero di cui ai commi 180 e 181 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2024, in quanto misura di carattere generale applicata sulla quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri, non costituisce aiuto di Stato e non è, pertanto, soggetto all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

6. Coordinamento con altre agevolazioni

L'esonero contributivo in trattazione, pari al 100% della quota di contribuzione a carico della lavoratrice madre, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare su base mensile, risulta cumulabile con gli esoneri riguardanti la contribuzione dovuta dal datore di lavoro, previsti a legislazione vigente.

Con particolare riferimento all'eventuale regime di cumulo con altre riduzioni sulla quota contributiva a carico del lavoratore, si precisa

ulteriormente che l'esonero di cui all'articolo 1, commi 180 e 181, della legge di Bilancio 2024, risulta strutturalmente alternativo all'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (quota IVS) a carico del lavoratore previsto dall'articolo 1, comma 15, della medesima legge.

Al riguardo, si osserva, infatti, che la riduzione contributiva di cui all'articolo 1, comma 15, della legge di Bilancio 2024 trova applicazione, nella misura del 6%, a condizione che, nel singolo mese di paga, la retribuzione percepita dal lavoratore non superi la soglia massima di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima o di ulteriori ratei aggiuntivi (ad esempio, quattordicesima). Ne deriva che, per le retribuzioni mensili pari a 2.692 euro, l'onere contributivo massimo che può essere sostenuto dalla lavoratrice, ipotizzando un'aliquota contributiva pari a 9,19%, risulta essere di 247,39 euro. Detto importo, pertanto, nel singolo mese di paga, è inferiore alla quota contributiva massima esonerabile ai sensi dell'articolo 1, commi 180 e 181, della legge di Bilancio 2024, pari a 250 euro mensili (3.000 euro annui/12).

Ne consegue, quindi, che l'applicazione della riduzione contributiva in argomento a favore delle lavoratrici madri, nel singolo mese di paga, esaurisce l'importo massimo esonerabile sulla quota IVS a carico della lavoratrice, non residuando, pertanto, un concreto spazio di autonoma operatività dell'esonero IVS previsto dal comma 15 della legge di Bilancio 2024. Laddove sussistano i presupposti legittimanti per l'applicazione di entrambe le misure, quindi, queste possono trovare sostanziale applicazione soltanto in via alternativa tra di loro.

Resta fermo che dal mese successivo rispetto alla fruizione di una delle due misure di esonero (ad esempio, nelle ipotesi, per le lavoratrici madri di tre o più figli, in cui venga raggiunta la maggiore età del figlio più piccolo o, al contrario, in caso di nascita del terzo o di ulteriore figlio) si possa ricorrere, in presenza dei presupposti legittimanti, alla diversa misura di esonero della quota a carico della lavoratrice.

Ad esempio, le lavoratrici madri di tre o più

figli, dal mese successivo al raggiungimento della maggiore età del figlio più piccolo possono accedere all'esonero IVS, non possedendo più i requisiti legittimanti per l'accesso all'esonero di cui al citato comma 180 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2024. Analogamente, dal mese della nascita del secondo figlio, la lavoratrice può accedere, sino al 31 dicembre 2024, all'esonero di cui al comma 181 in via alternativa rispetto all'esonero di cui al comma 15 del medesimo articolo 1 della legge di Bilancio 2024 fruito nella precedente mensilità (cfr., sul punto, anche la circolare n. 11 del 16 gennaio 2024).



7. Istruzioni operative

Al fine di agevolare l'accesso alla misura in trattazione, le lavoratrici pubbliche e private titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono comunicare al loro datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero in argomento, rendendo noti al medesimo datore di lavoro il numero dei figli e i codici fiscali di due o tre figli.

I datori di lavoro possono, conseguentemente, esporre nelle denunce retributive l'esonero spettante alla lavoratrice secondo le indicazioni riportate nei successivi paragrafi.

La compilazione da parte del datore di lavoro delle denunce con le informazioni relative ai codici fiscali di due o tre figli (qualora la lavoratrice sia madre di più di tre figli è sufficiente indicare

tre codici fiscali, comprendendo il codice fiscale del figlio più piccolo) consente all'Istituto, in collaborazione con gli Enti preposti alla detenzione e al trattamento delle informazioni riguardanti la genitorialità o l'affido, di effettuare i controlli di coerenza di quanto dichiarato e, qualora i dati dichiarati dovessero risultare non veritieri, di provvedere tempestivamente al disconoscimento della misura di esonero.

Resta fermo che, qualora la lavoratrice volesse comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai codici fiscali dei figli, tale possibilità è consentita mediante predisposizione di un apposito applicativo che la lavoratrice può compilare inserendo i codici fiscali dei figli.

Sarà dato atto della disponibilità di tale applicativo sul portale istituzionale www.inps.it, con pubblicazione di apposito messaggio.

Al riguardo, si evidenzia che la mancata comunicazione dei codici fiscali dei figli da parte del datore di lavoro nelle denunce o, in via alternativa, da parte della lavoratrice mediante utilizzo dell'apposito applicativo, comporta la revoca del beneficio fruito secondo le indicazioni che saranno successivamente fornite.

Si ribadisce, da ultimo, che l'esonero in argomento spetta a decorrere da gennaio 2024, laddove la madre in tale data sia già in possesso dei requisiti legittimanti, o, per le ipotesi in cui il presupposto legittimante (nascita del secondo o di ulteriore figlio) si concretizzi in corso d'anno, dal mese di realizzazione dell'evento.

8. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens

OMISSIS

IL DIRETTORE GENERALE
Vincenzo Caridi



INL: Chiarimenti su disposizioni contenute nel D.L. n.19/2024

(Nota INL n.521/2024)



La Direzione Centrale coordinamento giuridico, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ha emanato la nota n. 521 del 13 marzo 2024, con la quale ha fornito alcune indicazioni circa le novità legislative contenute nel Decreto legge n.19/2024. Di seguito pubblichiamo i chiarimenti in materia di lavoro e legislazione sociale.

Oggetto: decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19 recante “Ulteriori disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”.

Il D.L. n. 19/2024, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 2 marzo 2024, ha introdotto importanti novità sulla disciplina di alcuni istituti che interessano l’attività dell’Ispettorato nazionale del lavoro.

Nel rinviare ogni approfondimento all’esito della conversione del decreto ed al consolidarsi dell’articolato normativo, si ritiene qui opportuno segnalare le citate novità.

DURC e regolarità contributiva (art. 29, comma 1)

L’art. 29, comma 1, de D.L. n. 19/2024 è intervenuto a modificare l’art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 subordinando il riconoscimento di benefici normativi e contributivi all’assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale *“comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali (...)”*

Si introduce poi un comma 1175-bis, prevedendo che resti fermo il diritto ai benefici *“in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell’importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione”*.

Appalto e distacco (art. 29, comma 2)

Nell’ambito della disciplina in materia di appalto il legislatore introduce due importanti novità. Anzitutto si introduce un nuovo comma 1-bis all’art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 che riconosce al personale impiegato nell’appalto di opere o servizi e nell’eventuale subappalto *“un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l’attività oggetto dell’appalto”*.

In secondo luogo, si provvede ad integrare il comma 2 dello stesso art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 stabilendo che l’istituto della responsabilità solidale retributiva e contributiva trova applicazione anche nelle ipotesi di illiceità della somministrazione, dell’appalto e del distacco di cui all’art. 18, commi 2 e 5-bis, dello stesso D.Lgs. n. 276/2003.

Aumento dell’importo maxisanzione per lavoro “nero” (art. 29, comma 3)

L’art. 29, comma 3, è intervenuto a modificare l’art. 1, comma 445, della L. n. 145/2018 lett. d), elevando dal 20% al 30% l’aumento già previsto degli importi sanzionatori indicati dall’art. 3 del D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002) in caso di impiego di lavoratori “in nero”.

Sanzioni appalto e somministrazione illecita (art. 29, commi 4 e 5)

L'art. 29, commi 4 e 5, intervengono a modificare la disciplina sanzionatoria in materia di appalti e somministrazioni illecite e fraudolente. L'intervento prevede sostanzialmente che le fattispecie previste dall'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003, già depenalizzate ad opera del D.Lgs. n. 8/2016, tornino ad avere rilevanza penale. In tal caso le sanzioni prevedono la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda con l'ipotesi di aggravante – già prevista dall'art. 38-bis del D.Lgs. n. 81/2015 ora abrogato – nelle ipotesi in cui *“la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore”*.

Lista di conformità (art. 29, commi 7-9)

I commi da 7 a 9 dell'art. 29 prevedono che, laddove all'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, non emergano violazioni o irregolarità, l'INL rilasci un attestato e iscriva l'impresa, previo assenso, in un elenco informatico, consultabile pubblicamente, denominato “lista di conformità INL”.

I datori di lavoro per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione non saranno sottoposti ad ulteriori verifiche nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.

In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'Ispettorato nazionale del lavoro provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla lista.

Verifica della congruità (art. 29, commi 10-13)

I commi da 10 a 13 dell'art. 29 prevedono, in materia di appalti pubblici e privati in edilizia, che il responsabile del progetto, negli appalti pubblici e il committente, negli appalti privati, verifichino la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva.

Qualora tale verifica non sia effettuata – in ambito pubblico, per gli appalti di valore pari o superiore a 150.000 euro, in ambito nel privato, per gli appalti di valore pari o superiore a 500.000 euro – scattano delle conseguenze sanzionatorie.

L'accertamento delle violazioni è rimesso agli organi di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale.

Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti (art. 29, comma 19)

L'art. 29, comma 19, sostituisce l'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008 che reca la disciplina del “Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti”.

La disposizione introduce la c.d. “patente” a crediti per le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'art. 89, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008. Il sistema della patente rappresenta un meccanismo di qualificazione e selezione delle imprese che operano nei cantieri già al momento del suo rilascio, subordinato al possesso di determinati requisiti.

La patente è rilasciata con un punteggio iniziale di 30 crediti e subisce delle decurtazioni variabili a seconda della gravità della violazione commesse. Per lavorare nei cantieri sarà necessario che sulla patente a punti siano presenti almeno 15 crediti residui, pena il pagamento di sanzioni amministrative.

Il sistema della patente sarà comunque operativo dal 1° ottobre p.v. e all'esito della integrazione del portale nazionale del sommerso in cui troverà posto una apposita sezione per la gestione informatizzata del documento.

Sanzioni civili per omissione/evasione contributiva (art. 30)

L'art. 30 del D.L. n. 19/2024 introduce, a far data dal 1° settembre 2024, importanti modifiche all'art. 116, comma 8, della L. n. 388/2000 recante la disciplina sanzionatoria per omissione/evasione contributiva.

Inoltre, la disposizione, sempre a decorrere dal 1° settembre 2024, introduce nuovi obblighi a carico dell'INPS *“al fine di introdurre nuove e più avanzate forme di comunicazione tra il contribuente e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), anche in termini preventivi rispetto alle scadenze contributive, finalizzate a semplificare gli adempimenti, stimolare l'assolvimento degli obblighi contributivi e favorire l'emersione spontanea delle basi imponibili”*. In particolare, si chiede all'Istituto di mettere a disposizione del contribuente, ovvero del suo intermediario, gli elementi e le informazioni in suo possesso riferibili allo stesso contribuente relativi ai rapporti di lavoro, agli imponibili e agli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi; al contribuente è invece rimessa la facoltà di segnalare all'INPS *“eventuali fatti, elementi e circostanze da quest'ultimo non conosciuti”*. Sulla base di tale interlocuzione possono emergere inadempimenti contributivi rispetto ai quali si prevedono specifiche sanzioni e percorsi di regolarizzazione.

OMISSIS

IL DIRETTORE CENTRALE
Danilo Papa



La riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche

(Circ. Ag. Entrate n.2/E del 06/02/2024)



Oggetto	<i>Attuazione della riforma fiscale</i>
Riferimenti normativi	<i>Art. 1 e 2 del D.Lgs. 216/2023 (G.U. del 30/12/2023)</i>
Prassi amministrativa	<i>Circolare Ag. Delle Entrate 2/E del 06/02/2024</i>

OGGETTO: LA NUOVA RIFORMA IRPEF DAL 2024

Sintesi: Nell'ambito del "primo modulo" della Riforma fiscale, approvato in via definitiva, è contenuta la revisione delle aliquote Irpef e delle detrazioni fiscali, nel rispetto del principio di progressività.

In particolare, per il 2024, è introdotto quanto segue:

- Scaglioni di reddito: sono ridotti a 3 (in luogo dei precedenti 4 scaglioni)
- Detrazione per lavoro dipendente: spetta nella misura di Euro 1.955 (in luogo di euro 1.880) per redditi fino a Euro 15.000 (è conseguentemente adeguato il meccanismo del trattamento integrativo).

Inoltre, per i soggetti con un reddito complessivo superiore a Euro 50.000 opera una nuova franchigia di euro 260 con riferimento agli oneri detraibili al 19% (con esclusione delle spese sanitarie per le quali permane la franchigia di euro 129) ed alcuni oneri detraibili.

RIMODULAZIONE DELLE ALIQUOTE IRPEF

L'art. 1, co. 1 del Tuir, dal 01/01/2024, viene riscritto prevedendo il passaggio da quattro a tre scaglioni di reddito imponibile, con aliquote al 23%-35%-43%

Scaglione di reddito	Aliquote 2023	Aliquote 2024
Fino a €15.000	23%	23%
Oltre i 15.000 e fino a 28.000 euro	25%	
Oltre i 28.000 e fino a 50.000 euro	3%	35%
Oltre i 50.000 euro	43%	43%

A seguito delle modifiche introdotte:

- **È soppresso lo scaglione tra 15.000 euro e 28.000 euro**, ora accorpato nel 1° scaglione
- Gli Enti locali (Regioni e Comuni) hanno tempo fino al **15 aprile 2024** per adeguare le addizionali comunali e regionali applicabili dal 2024 al nuovo sistema di aliquote (ove non vi procedano, si applicheranno le aliquote vigenti per il 2023).

RIVISITAZIONE DEL SISTEMA DELLE DETRAZIONI IRPEF

Il legislatore ha da sempre mirato ad attenuare l'impatto della tassazione per i redditi che hanno una prevalente componente lavorativa: ciò viene attuato tramite la previsione di detrazioni Irpef progressive, in relazione ai redditi derivanti da rapporto di lavoro dipendente, autonomo o da pensione.

Per il 2024 viene modificata la sola lett.a) del co.1, art. 13 Tuir, rimodulando la sola detrazione per redditi di lavoro dipendente in relazione al primo scaglione di reddito (gli scaglioni rimangono inalterati).

REDDITO da lavoro dipendente ed alcuni redditi assimilati	DETRAZIONI 2023	DETRAZIONI 2024
Fino a 15.000	1.880 <i>Con detrazione minima di Euro 690 Rapporti di lavoro a termine: la detrazione minima è pari a Euro 1.380</i>	1.955 <i>Con detrazione minima di Euro 690 Rapporti di lavoro a termine: la detrazione minima è pari a Euro 1.380</i>
Oltre 15.000 e fino a 28.000	1.910 + 1.190 x [(28.000 – reddito complessivo) / (28.000- 15.000)]	1.910 + 1.190 x [(28.000 – reddito complessivo) / (28.000- 15.000)]
Oltre 28.000 e fino a 50.000	1.910 x [(50.000 – reddito complessivo) / (50.000 -28.000)]	1.910 x [(50.000 – reddito complessivo) / (50.000 -28.000)]
Oltre 50.000	<i>Nessuna detrazione</i>	<i>Nessuna detrazione</i>

Rimangono inalterate le detrazioni previste

- per i redditi da pensione
- per altri redditi (professionisti ed imprese minori; soggetti che svolgono attività in via occasionale; alcune tipologie di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente).

DETRAZIONI FISCALI- REVISIONE

L'art. 2 D.Lgs n.216/2023

- a decorrere dal 2024,
- introduce una **riduzione della detrazione**, pari ad euro 260, per i contribuenti con reddito complessivo superiore a **50.000 euro**.

In relazione ai seguenti oneri:

- oneri detraibili al 19% ai sensi del TUIR o di altre disposizioni di legge(fanno eccezione le spese sanitarie per le quali continua ad operare l'ordinaria franchigia e uro 129,11)
- erogazioni liberali in favore dei partiti politici (art. 11 D.L. n.149/2013)
- premi assicurativi per rischio eventi calamitosi di cui all'art. 119 co.4, quinto periodo, D.L. 34/2020

Si ricorda che in relazione agli oneri detraibili, permane la limitazione prevista dall'art. 15, co.3 bis Tuir per i redditi complessivi:

- superiori a Euro 240.000, la detrazione non spetta
- tra euro 120.000 e euro 240.000 la detrazione va riparametrata

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@fondazioneagidaelabor.it		Sviluppo nuove progettazioni
Fondazione AGIDAE LABOR		06/85457201	segreteria@fondazioneagidaelabor.it		Erogazione formazione
CERTIFICAZIONE QUALITÀ UNI EN ISO 9001					
SEDE		UFFICIO	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIQUALITAS		Segreteria	06/85457301	segreteria@agiquaqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità
AGIQUALITAS		Direzione	06/85457301	direzione@agiquaqualitas.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@agidaesalusociosanitario.life		ASI dipendenti



Ente di Formazione Professionale Continua
Orientamento e Consulenza



**Valorizziamo le risorse umane
attraverso la formazione,
l'orientamento e la consulenza.**

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA