

AGIDAE

• RIVISTA BIMESTRALE
• DI FORMAZIONE
• E AGGIORNAMENTO

- • NORMATIVO
- • CONTRATTUALE
- • GESTIONALE

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

• PER GLI ENTI NON PROFIT

ISSN 2784 - 8485

• ANNO XVI
• SETTEMBRE/OTTOBRE
• 2025

5



Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica



FONDAZIONE AGIDAE LABOR

Ente di Formazione Professionale Continua,
di Orientamento e di Consulenza
(dal 1997)



AGIQUALITAS

Organismo di Certificazione al servizio di Istituti scolastici,
di formazione e di strutture socio-sanitarie
(dal 2003)



FOND.E.R.

Ente per il finanziamento dei Piani Formativi
rivolti ai lavoratori laici e religiosi
(dal 2005)



AGIDAE OPERA

Società di Servizi e Consulenza
per l'amministrazione del personale
(dal 2013)



AGIDAE SALUS SOCIO-SANITARIO

Fondo per i trattamenti di assistenza sanitaria integrativa
ai dipendenti di Enti Religiosi aderenti
al CCNL AGIDAE Socio-Sanitario-Assistenziale
(dal 2018)



AGIDAE SALUS ISTRUZIONE

Fondo per i trattamenti di assistenza sanitaria integrativa
ai dipendenti aderenti al CCNL AGIDAE Scuola
e CCNL AGIDAE Università
(dal 2019)



PREVIFONDER

Fondo di Previdenza Complementare
(dal 2024)



SUBAGENZIA AGIDAE OPERA

Servizio Assicurativo
(dal 2024)

AGIDAE

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

AGIDAE

**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

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

Per l'Associazione
Gestori Istituti Dipendenti
dall'Autorità Ecclesiastica

per gli Enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla

Isabella Ayme

Nicola Galotta

Armando 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

Chiara Celano

Stampa

Mancini Edizioni Srl

Pubblicazioni e Stampa

Via Tasso, 96 - 00185 Roma

tel. 0645448302

cell. 3357166301

info@manciniedizioni.com

www.manciniedizioni.it

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Fr. Antonio Masi

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Vice Presidente

Sr. Mimma Scalera

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno XVI - n. 5
Settembre | Ottobre

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
 - FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA
 - SNALS CONFESAL
 - 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
 - FEDERAZIONE CISL UNIVERSITÀ
 - CISL SCUOLA
 - SNALS CONFESAL
 - 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 2025

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.

SOMMARIO

Editoriale

“La scuola italiana e il suo centro valoriale in un’unica radice: la centralità della persona”

Prof. Giuseppe Valditara

Ministro dell’Istruzione e del Merito pag. 5

ATTIVITÀ SINDACALE

Apertura delle trattative per il rinnovo del secondo biennio economico dei Contratti

Collettivi Nazionali AGIDAE Scuola e Università 2024-2027 pag. 7

RELAZIONE DEL CAMPUS ESTIVO AGIDAE 2025

L’impatto del diritto dell’Unione Europea sulla normativa lavoristica italiana

Avv. Armando Montemmarano pag. 9

INSERTO

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del Decreto legislativo n. 231 - 8 giugno 2001

Parte Generale

a cura dell’Avv. Francesco Giordano e della Dott.ssa Consiglia Venere Alfano pag. 15

ARTICOLI

L’integrazione al reddito per le lavoratrici madri con due o più figli.

Circolare INPS n. 139 del 28 ottobre 2025 - *Nuovo Bonus Mamme 2025*

di Margherita Dominici, AGIDAE OPERA pag. 44

Alcuni momenti dell'inaugurazione dell'anno scolastico 2025-2026 delle Scuole Cattoliche Paritarie presso l'Istituto Filippo Smaldone di Roma





“La scuola italiana e il suo centro valoriale in un’unica radice: la centralità della persona”¹



Al Ministro dell'Istruzione e del Merito



Prof. Giuseppe Valditara

Caro Padre Francesco Ciccimarra,

è un autentico onore rivolgergli il plauso, la gratitudine e l'apprezzamento del Ministero dell'Istruzione e del Merito nel giorno dell'inaugurazione dell'anno scolastico per le scuole paritarie d'ispirazione cattolica. Ci siamo finalmente lasciati alle spalle i tempi bui della presunta contraddizione tra pubblico e privato, tra laicità e religione, tra scuola e scuola, tra studente e studente. Oggi possiamo dire che la svolta culturale di cui il nostro Paese aveva bisogno è stata compiuta.



¹ Lettera a P. Francesco Ciccimarra, Presidente AGIDAE, da parte del Ministro dell'Istruzione e del Merito, Giuseppe Valditara, in occasione dell'inaugurazione dell'anno scolastico 2025-2026 delle Scuole Cattoliche Paritarie - Roma 25 settembre 2025.

Oggi la scuola italiana rappresenta un'unica rete educativa che si arricchisce proprio nelle sue peculiarità e differenze, trovando il suo centro valoriale in un'unica radice: la centralità della Persona. Una visione che echeggia tanto nelle parole della nostra Carta costituzionale, quanto nel patrimonio di civiltà che s'accompagna alla tradizione cristiana. Il cristianesimo, infatti, non è soltanto la religione che ha riconsegnato l'Uomo al legame d'amore verso il prossimo e verso Dio, ma è anche la fede della libertà e nella libertà.

Un ideale che riconduce ciascuno alla sua dimensione unica e irripetibile, alla propria responsabilità personale, senza tuttavia abbandonarlo alla solitudine. Un'etica del rispetto che ha il coraggio di assumere il punto di vista dell'altro come elemento fondante del vivere insieme. Questa è la libertà feconda, che non teme nemmeno l'umiliarsi, anzi ne diventa paradigma: "l'umiltà è la libertà da sé stessi", per usare le parole del Santo Padre, Leone XIV.

Su queste basi, che sono il terreno comune della nostra cultura, si snoda l'azione del Governo al fine di garantire a ogni famiglia, a ogni studentessa, a ogni studente, un percorso di qualità formativa a tutto tondo. Non a caso, nella recente riforma, ho fortemente voluto il ritorno della parola "maturità".

Un modo semplice e diretto per indicare un traguardo comune a tutti gli indirizzi e a tutte le realtà scolastiche del nostro Paese. Un'eguaglianza nella differenza che si concretizza, nel 25° anniversario della legge 62, anche con la possibilità per gli istituti paritari di accedere ai fondi Pon-Pnrr, senza dimenticare le ulteriori misure che da tempo intrecciano il rapporto tra AGIDAE e il Ministero dell'Istruzione e del Merito.

Collaborazioni, sinergie, eccellenze, il cui punto di arrivo è sempre lo sviluppo di un talento, di un'occasione di crescita sociale e personale. Rispetto, dialogo, impegno, merito: lungo queste direttrici si muove il nostro lavoro quotidiano, per formare ragazze e ragazzi, donne e uomini, ogni giorno più consapevoli di loro stessi e del mondo.

Grazie ancora e un caro augurio di buon anno scolastico a tutte voi e a tutti voi!

Prof. Giuseppe Valditara

A handwritten signature in black ink, reading "Giuseppe Valditara". The signature is fluid and cursive, with the first name "Giuseppe" written in a more compact, stylized way, and the last name "Valditara" written in a more extended, flowing script.



Apertura delle trattative per il rinnovo del secondo biennio economico dei Contratti Collettivi Nazionali AGIDAE Scuola e Università 2024-2027



www.flcgil.it

e-mail: organizzazione@flcgil.it

Via Leopoldo Serra 31
00153 Roma



www.cislscuola.it

e-mail: cisl.scuola@cisl.it

Via Angelo Bargoni 8
00153 Roma



www.snals.it

e-mail: info@snals.it

Via Leopoldo Serra 5
00153 Roma



www.sinasca.it

e-mail: info@sinasca.it

Via Giulio Cesare 118
00192 ROMA

Roma, li 01/10/2025

A: AGIDAE – Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

Oggetto: Apertura delle trattative per il rinnovo del secondo biennio economico dei contratti collettivi nazionali AGIDAE Scuola e Università 2024 - 2027

Con la presente, le scriventi Organizzazioni Sindacali sono a chiedere la convocazione dei tavoli contrattuali per il rinnovo del secondo biennio economico dei CCNL AGIDAE Scuola e Università, ai sensi dell'articolo 16 del CCNL AGIDAE Scuola e dell'articolo 2 del CCNL AGIDAE Università.

Con i più cordiali saluti,

FLC CGIL

CISL SCUOLA

SNALS CONFSAL

SINASCA

IMMOBILI

EVENTI
CATASTROFALI

SCUOLE

RCT

CYBER RISK

FIDEIUSSIONI

VEICOLI

ISTITUTI
SOCIO-SANITARI

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica



AGIDAE ASSICURA

SUBAGENZIA AGIDAE OPERA

00198 - Roma - Via Vincenzo Bellini, 14

tel.: 06 85457522

e-mail: subagenziagenerali@agidaopera.it

www.subagenzia.agidaopera.it



L'impatto del diritto dell'Unione Europea sulla normativa lavoristica italiana

Avv. Armando Montemaranò

La presente analisi mostra come il diritto dell'Unione Europea stia modificando il diritto italiano estendendo il modo di legiferare tipico del legislatore europeo.

Le fonti del diritto sociale UE. I trattati

Ricordo anzitutto che l'Unione Europea è fondata su tre trattati principali¹ – non è uno Stato né una Confederazione –: il Trattato di Maastricht, la Carta di Nizza (che afferma quali sono i diritti fondamentali dei cittadini europei e che è una specie di prima parte della nostra Costituzione) e il Trattato di Lisbona (sul funzionamento dell'Unione). In genere legifera in base a delle norme che non sono leggi e decreti, ma che si chiamano direttive. Le direttive sono atti giuridici che vincolano gli Stati membri. La direttiva è una norma emanata dall'Unione Europea attraverso un procedimento specifico. In genere la si può emanare su proposta della Commissione, cioè del Governo europeo, approvata nello stesso testo dal Parlamento europeo (eletto dai cittadini) e dal Consiglio europeo, in cui sono presenti i rappresentanti degli Stati. Le direttive



¹ Le fonti del diritto sociale UE. I trattati:

- Trattato sull'Unione Europea (TUE - Trattato di Maastricht del 1992), che realizza l'integrazione politica tra gli Stati già partecipi dell'integrazione economica (Cee);
- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (CARTA - Carta di Nizza del 2000);
- Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE - Trattato di Lisbona del 2007), che attribuisce personalità giuridica alla UE, ripartisce le competenze tra essa e gli Stati membri e sancisce il valore costituzionale della Carta di Nizza.

europee vincolano soltanto gli Stati membri, che in genere entro due anni devono recepire nel diritto interno ciò che esse prevedono. Esse, quindi, non generano diritti e obblighi immediatamente applicabili ai cittadini, ma possono esporre lo Stato che non le applica a provvedimenti sanzionatori nei confronti dell'Unione Europea, oppure a risarcire il danno subito – per il mancato recepimento della direttiva europea – a ogni cittadino del proprio Stato.

Per interpretare il diritto europeo esistono i giudici europei che costituiscono la Corte di Giustizia dell'Unione Europea che è un organo a cui il cittadino non può accedere, se non in casi eccezionali. Il cittadino non può fare ricorso alla Commissione Europea. Soltanto i giudici nazionali possono rimettere la questione di diritto alla giustizia dell'Unione Europea affinché interpreti se la norma interna è compatibile con il diritto europeo; se non lo è, il giudice nazionale deve necessariamente adeguarsi alla decisione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea nell'interpretare la norma nazionale (in questo caso, italiana) come incompatibile, e quindi inapplicabile, perché è contrastante con la norma del diritto europeo.

Questa Corte di Giustizia è importantissima – e lo sta diventando sempre più – perché i giudici italiani si richiamano costantemente alla giurisprudenza della Corte della Giustizia Europea quando si tratta di applicare norme che quest'ultima ha giudicato incompatibili con il diritto europeo, perché il diritto europeo deve prevalere rispetto al diritto nazionale. La Corte di Giustizia Europea assicura il rispetto del diritto nell'interpretazione e nell'applicazione dei Trattati, vigila sull'osservanza da parte degli Stati membri degli obblighi derivanti dalle direttive e dai regolamenti (norme applicabili a tutti i cittadini, ma che specificano in genere le modalità di applicazione di direttive) e interpreta il diritto dell'Unione su domanda dei giudici nazionali.

Gli accomodamenti ragionevoli

Entriamo nel merito degli accomodamenti ragionevoli, motivo per cui il datore di lavoro non può più limitarsi a chiedersi quando sia possibile licenziare un lavoratore malato – se al 181° giorno, oppure dopo un periodo più lungo considerando le ferie – poiché la risposta non può più essere ricercata solo in questi termini. La prima volta che troviamo l'attributo “ragionevole” è nella direttiva 78 del 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizione di lavoro, la cosiddetta “normativa paritaria”, fondata su un principio che non è del diritto italiano, ma che è proprio del diritto anglosassone: “stesso lavoro, stesso salario”. Questo per evitare atteggiamenti discriminatori che si attuano attraverso la differenziazione salariale tra lavoratori svolgenti la medesima mansione.

In questa normativa l'articolo 5 è dedicato alla parità di trattamento dei lavoratori disabili. Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste solu-



zioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o affinché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Quali siano queste “soluzioni ragionevoli” la norma non lo dice.

Il punto di caduta è quando la Corte di Giustizia Europea ha esteso questo discorso della “ragionevolezza”, sostituendo il sostantivo “accomodamento” a quello “soluzione”, con riferimento a tutti i casi di malattia in senso lato, di inidoneità, di impossibilità o incapacità lavorativa legata alle condizioni psico-fisiche del lavoratore.

Portatori di handicap

La sentenza della Corte di Giustizia Europea del 18 gennaio 2024 C-631/22 ha stabilito che *“Per «discriminazione fondata sulla disabilità» si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali; tale nozione comprende tutte le forme di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole”*. Questa sentenza non interpreta il diritto del lavoro di matrice europea, ma quello antidiscriminazione che si rifà alla direttiva 2000/78 sulla parità di trattamento² e che sta apparendo come la nuova frontiera delle cause di lavoro.

La Cassazione italiana, in consonanza con la Corte di Giustizia Europea, il 5 giugno 2024 (sentenza n. 15723) afferma: *“L'applicazione del periodo di comporto (180 giorni) uguale a quello previsto per i lavoratori non disabili costituisce una condotta datoriale indirettamente discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto; è necessario pertanto adottare gli accomodamenti ragionevoli prescritti dalla direttiva 78 del 2000”*.

Questo ci dice che una persona portatrice di handicap non può essere licenziata dopo la consumazione di un periodo di comporto identico a quello previsto per il contratto collettivo per i lavoratori abili.

La sentenza di Cass. 10 gennaio 2025, n. 605 stabilisce: *“La richiesta di accomodamenti ragionevoli da parte della persona con disabilità, ai sensi dell'art. 3, comma 3-bis, d.lgs. n. 216/2003 (con cui sono state recepite le direttive europee n. 78 del 2000 e n. 54 del 2014 in materia di occupazione e condizioni di lavoro) comporta il diritto della stessa a partecipare al procedimento di individuazione degli accomodamenti, cui il datore di lavoro è obbligato: pertanto, il rifiuto dell'imprenditore di disporre l'adozione costituisce discriminazione vietata e consente di ricorrere al giudice per l'individuazione delle misure necessarie alla soluzione del caso concreto”*.

Malattie di lungo periodo

È in corso di revisione da parte della giurisprudenza l'interpretazione tradizionale dell'art. 2110 del codice civile perché la Corte di Giustizia Europea l'11 aprile 2013 (C-335/11) ha

² La direttiva 2000/78 formula il “principio di parità di trattamento” inteso come assenza di qualsiasi discriminazione – diretta o indiretta – a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età, della nazionalità o dell'orientamento sessuale.

dichiarato che: “La nozione di «handicap» dev’essere interpretata nel senso che include anche una condizione patologica causata da una malattia curabile, qualora tale malattia comporti un ostacolo alla piena ed effettiva partecipazione della persona alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e tale limitazione sia di lunga durata. La direttiva n. 78 del 2000 osta ad una disposizione nazionale che prevede che un datore di lavoro possa licenziare un dipendente affetto da siffatta patologia, risultato assente per malattia per il numero di giorni stabilito dalla normativa nazionale, quando tali assenze siano la conseguenza dell’omessa adozione, da parte del datore di lavoro, dei provvedimenti appropriati, in conformità all’obbligo di prevedere accomodamenti ragionevoli”. Quindi anche se una persona non è invalida, ma è soltanto malata con una malattia grave di lunga durata, prima di licenziarla il datore di lavoro deve dimostrare di avere adottato gli accomodamenti ragionevoli; non è sufficiente che sia consumato il periodo di conservazione del posto di lavoro dalla sua assenza.

Inidoneità

La Corte di Giustizia Europea il 18 gennaio 2024 (C-631/22) ha ribadito che: “L’art. 5 della direttiva 78 del 2000, letto alla luce degli artt. 21 e 26 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, nonché degli articoli 2 e 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, conclusa a New York il 13 dicembre 2006, dev’essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale in conformità della quale il datore di lavoro può porre fine al contratto di lavoro a motivo dell’inidoneità del lavoratore a svolgere i compiti a lui incombenti in forza di tale contratto, causata dal sopraggiungere, nel corso del rapporto di lavoro, di una disabilità, senza che tale datore di lavoro debba prima prevedere accomodamenti ragionevoli al fine di consentire al lavoratore di conservare il posto di lavoro”. La Cassazione il 10 gennaio 2025 (n. 605) ha stabilito che:

- **la malattia grave e di lungo periodo, al pari dell’inidoneità e dell’invalidità, deve essere considerata “stato di disabilità”.** Quindi la Cassazione italiana giustamente e necessariamente si adegua all’interpretazione della Corte di Giustizia e stabilisce che è disabilità non soltanto la vecchia invalidità, ma anche la contrazione della malattia grave e di lungo periodo;
- se il periodo di conservazione del posto fissato dai contratti collettivi è uguale per le malattie che determinano una condizione di inabilità temporanea e per le malattie gravi e di lungo periodo, ciò configura una “discriminazione indiretta” ai sensi dell’art. 27 d.lgs. n. 198/2006, che rende nullo il licenziamento. Nullo significa che c’è la reintegrazione nel posto di lavoro, non l’indennità monetaria; nullo è il licenziamento per discriminazione. In questo caso, uno dei problemi per il datore di lavoro è che nel momento in cui riceve il certificato medico del dipendente – che riporta se e quando questo può tornare a lavorare – non ha il diritto di sapere che tipo di malattia ha il lavoratore;
- il datore di lavoro deve acquisire informazioni (ma non è semplice perché entra in gioco il garante per la privacy), prima di procedere al licenziamento, circa l’eventualità che le assenze per malattia del dipendente siano connesse allo stato di disabilità, cioè a malattia grave e di lungo periodo (nonché a inidoneità o a invalidità); in tal caso, deve individuare possibili accomodamenti ragionevoli a seguito di un preliminare confronto tra le parti.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Tutela antidiscriminatoria

È stata invocata una disposizione che finora nel diritto del lavoro non si conosceva o non si menzionava quasi mai: la legge del decreto legislativo attuativo della direttiva 78 del 2000 sulle discriminazioni. Questa è un po' la nuova frontiera del diritto del lavoro; ne sono state varcate varie: dal mobbing allo stalking fino agli accomodamenti ragionevoli e alle discriminazioni.

Cassazione, 9 maggio 2025, n. 12270

“Il datore di lavoro, che intenda procedere al licenziamento del lavoratore per inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni senza incorrere nella sua nullità per discriminatorietà, deve provare di aver ricercato accomodamenti ragionevoli idonei a consentire lo svolgimento anche di attività lavorativa alternativa a quella preclusa dalla disabilità e di avere compiuto uno sforzo diligente al fine di reperire una soluzione organizzativa appropriata che scongiuri il licenziamento.

L'onere gravante sul datore di lavoro va assolto mediante l'indicazione del compimento di atti strumentali rispetto all'attuazione dell'accomodamento ragionevole, tali da indurre nel giudice il convincimento che il datore di lavoro abbia effettivamente compiuto uno sforzo siffatto”.

Per esempio, una sentenza della Cassazione ha riconosciuto nullo il licenziamento perché discriminatorio, in quanto il datore di lavoro non aveva accordato lo smart working. Il lavoratore aveva dichiarato, infatti, di essere malato, ma che avrebbe potuto lavorare da casa e il giudice ha ritenuto che il datore di lavoro avrebbe dovuto accordargli il lavoro a distanza. Ovviamente non sarà così in tutti i casi; il giudice prende in esame il caso specifico.

Il processo antidiscriminatorio (art. 28 d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150)

Il processo antidiscriminatorio è particolare; non è il processo del lavoro. È stato disciplinato nel 2011 da disposizioni – riviste in seguito – complementari al codice di procedura civile. È un procedimento che viene instaurato quando il ricorrente – che può essere il singolo lavoratore, la singola persona danneggiata dal comportamento antidiscriminatorio, o anche le associazioni di enti collettivi esponenziali dei diritti dei lavoratori – fornisce elementi dai quali si può presumere l'esistenza di atti, parti o comportamenti discriminatori.

La discriminazione (in Italia) avviene per sesso, per religione, per età, per salute, per tutti quei motivi che in base all'articolo 3 della nostra Costituzione, comma 2, obbligano lo Stato ad adottare azioni positive per rimuovere gli ostacoli di ordine materiale che si frappongono alla piena uguaglianza tra i cittadini. Questo è il concetto di discriminazione in Italia.

Il principio di parità di trattamento

La direttiva 2000/78 formula il “principio della parità di adattamento”, inteso come assenza di qualsiasi discriminazione – diretta o indiretta – a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età, della nazionalità o dell'orientamento sessuale.

Le discriminazioni possono essere dirette o indirette.

Per **discriminazione diretta** si intende quando – per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età, per nazionalità o per orientamento sessuale – una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.

Per **discriminazione indiretta** si intende quando un comportamento, apparentemente neutro, può mettere in una situazione di svantaggio rispetto ad altre persone le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o nazionalità o di un orientamento sessuale. Cosa accade in questi casi?

1. Con la sentenza che definisce il giudizio, il giudice può condannare il convenuto – ad esempio, nel caso del contratto collettivo, il datore di lavoro – al **risarcimento del danno** anche non patrimoniale. Questo è importante perché si tratta di danni morali e non patrimoniali che, in genere, dovrebbero essere riconosciuti soltanto quando il comportamento dannoso costituisce reato; in questo caso, anche se non c'è reato, è possibile condannare al risarcimento del danno non patrimoniale.

2. Al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, ordinando comunque la cessazione del comportamento discriminatorio e adottando ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Ad esempio, se ci sono altri lavoratori che si trovano nella stessa situazione, bisogna predisporre un piano per prevenire il rischio che essi possano subire lo stesso comportamento, atto o fatto discriminatorio. Inoltre, il primo provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti del comportamento discriminatorio, in caso di licenziamento, è la reintegrazione.

3. Ai fini della liquidazione del danno, il giudice tiene conto del fatto che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione all'attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento (danni punitivi). Questo introduce nel nostro ordinamento una categoria di danni che il diritto italiano non solo non contemplava, ma negava: i danni punitivi, tipici dell'ordinamento anglosassone. Quindi non solo si condanna a risarcire il danno che il lavoratore ha effettivamente subito, consistente nel lucro cessante (la perdita avuta) e nel danno emergente (cioè come il danno ricevuto influenzi la capacità di guadagno), ma la punizione deve essere tale da scoraggiare tutti coloro che si trovano nella stessa situazione dal reiterare un comportamento del genere. I danni punitivi sono quei risarcimenti che vengono introdotti nel nostro ordinamento nel 2006.

4. Quando accoglie la domanda proposta, il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale.

Le procedure di accomodamento ragionevole

Le procedure di accomodamento ragionevole nel settore privato possono essere modellate, come abbiamo già esemplificato, sulle procedure già previste per legge che sono già degli accomodamenti ragionevoli anche esse derivanti da una normativa comunitaria: per esempio, la concessione di appalti, la successione dell'azienda, il subentro di nuovi appalti, ambiti in cui sono previste procedure sindacali apposite per disciplinare la materia.

Ritengo che qualora si ricalchi la procedura di accomodamento ragionevole individuale su questi esempi, già previsti dalla legge, per altre ipotesi in cui la è la legge stessa che prevede la procedura di accomodamento ragionevole, vi sia un'elevata probabilità che non ci si possa più limitare ad applicare semplicemente la normativa vigente e derivante dell'articolo 2103 del codice civile.



Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto legislativo n. 231 - 8 giugno 2001

PARTE GENERALE

**A CURA DI
FRANCESCO GIORDANO
E CONSIGLIA VENERE ALFANO**

Sommario

PREFAZIONE

di **Fulvio Baldi**, Sostituto Procuratore Generale Corte di Cassazione pag. 18

PREMESSA

La definizione di ente nel diritto canonico e nel diritto civile 22
La rappresentanza degli enti nel diritto canonico e nel diritto civile 23

CAPITOLO 1

LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

1. Il decreto legislativo n. 231 del 2001	24
2. Il superamento del principio “ <i>societas delinquere non potest</i> ”	24
3. Natura della responsabilità degli enti	25
4. Il principio di legalità e la successione di leggi nel tempo	26
5. Soggetti destinatari	26
6. I criteri di imputazione della responsabilità	27
6.1 I potenziali autori del reato presupposto	27
6.2 I reati presupposto	27
6.3 Le cause di estinzione del reato presupposto	27
6.4 L'interesse o il vantaggio per l'ente	28
6.5 I reati di natura colposa	28
6.6 La responsabilità dell'ente e il tentativo	29
6.7 La colpa di organizzazione	30
7. Le Sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001	31
7.1 Le sanzioni pecuniarie	31
7.2 Le sanzioni interdittive	31
7.3 La confisca	32
7.4 La pubblicazione della sentenza	32
8. Le misure cautelari	33
9. Gli elementi organizzativi dell'ente richiesti dal d.lgs. 231 del 2001	33
9.1 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	33
9.2 L'Organismo di Vigilanza	33
9.3 Il sistema disciplinare e sanzionatorio interno	34

CAPITOLO 2

L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello	34
2. Il processo di predisposizione del Modello	34
3. La struttura del Modello	34
4. I destinatari del Modello	35

5. Informazione, formazione e aggiornamento	35
6. Comunicazione del Modello ai collaboratori esterni all'ente	35

CAPITOLO 3

IL CODICE ETICO

1. Il Codice Etico	36
2. Diffusione, comunicazione e formazione	36
3. Conflitti con il Codice Etico	36

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. L'Organismo di Vigilanza	36
2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	37
3. Nomina e composizione	37
4. Durata dell'incarico	37
5. Revoca	38
6. Decadenza	38
7. Rinuncia	38
8. Funzioni e compiti dell'OdV	38
9. Budget	38
10. Regolamento interno	39
11. Flussi informativi	39

CAPITOLO 5

IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

1. La delega e la procura	39
2. I requisiti necessari	39
3. Il regime di responsabilità	40

CAPITOLO 6

LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI: WHISTLEBLOWING

1. La disciplina del whistleblowing alla luce del d.lgs. 24 del 2023	40
2. Applicazione della disciplina del whistleblowing da parte dell'ente	41

CAPITOLO 7

IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1. Il sistema disciplinare e sanzionatorio	41
2. I principi ispiratori del sistema disciplinare	42
3. I criteri di irrogazione delle sanzioni	42

PREFAZIONE

di **Fulvio Baldi**, *Sostituto Procuratore Generale Corte di Cassazione*

Chi legga, ormai a distanza di quasi 25 anni, le norme del decreto legislativo n. 231 del 2001 in tema di modelli di organizzazione e di gestione, avrebbe la sensazione, tanto immediata quanto fallace, come spesso capita per le prime impressioni, che si tratti di un accorgimento normativo volto prevalentemente a salvaguardare da responsabilità l'organo dirigente. Ed invero l'incipit dell'art. 6, letto in combinato disposto con l'art. 5, è nel senso che, se il reato è stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde laddove provi che "l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Detto impatto è solo attutito dal prosieguo della norma, che, se è vero che è strutturata in maniera finalistica, sembra avere il sapore del manifesto a tutto tondo proclamando le esigenze cui i modelli organizzativi e gestionali devono tendere. Esse, come è noto, sono scolpite nell'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati, nella previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, nell'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione degli illeciti, nella previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli medesimi nonché, infine, nell'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Impressioni, si diceva, tuttavia, fallaci, se rilette, come necessariamente va fatto, alla luce dell'esegesi che la Corte di cassazione, segnatamente penale, ha via via dettato sull'istituto, concentrandosi non solo sui contenuti dei modelli e sui criteri di valutazione giudiziale degli stessi, ma anche sui limiti di responsabilità di quella che comunemente viene percepita come "colpa in organizzazione".

Orbene, quanto ai contenuti, è stato affermato che il modello organizzativo dell'ente deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi.¹ Nel contempo, tuttavia, in una fattispecie di aggio, è stato ritenuto idoneo a prevenire la commissione di "delitti di comunicazione" un modello organizzativo aziendale che non contempli forme di controllo preventivo sul testo dei comunicati e delle informazioni divulgate dagli organi

¹ V. Sez. 3, sentenza n. 35387 del 13/5/2022.

di vertice, in quanto tali comunicazioni sono espressione dell'autonomo potere gestionale di questi ultimi².

Viceversa, la Cassazione, al cospetto di un organismo di vigilanza di una holding presieduto da un consigliere d'amministrazione di una società partecipata nonché da soggetti legati da rapporti fiduciari con gli amministratori della controllante, ha considerato non idoneo ad esimere la società dalla responsabilità da reato il modello organizzativo che prevedeva un organismo di vigilanza non provvisto di autonomi ed effettivi poteri di controllo e che risultava sottoposto alle dirette dipendenze del soggetto controllato³.

Inoltre, in relazione ai criteri valutativi circa l'idoneità o meno del modello di organizzazione e gestione adottato, criteri che sono difficilmente scindibili dalla tematica dei contenuti, secondo la Cassazione il giudice è chiamato ad adottare il criterio epistemico-valutativo della cd. "prognosi postuma", proprio dell'imputazione della responsabilità per colpa, dovendo Egli idealmente collocarsi nel momento in cui l'illecito è stato commesso e verificare se il "comportamento alternativo lecito", ossia l'osservanza del modello organizzativo virtuoso, per come esso è stato attuato in concreto, avrebbe eliminato o ridotto il pericolo di verificazione di illeciti della stessa specie di quello verificatosi, non richiedendosi una valutazione della *compliance* alle regole cautelari di tipo globale. Tale verifica dell'adeguatezza del modello di organizzazione, gestione e controllo va comunque operata in concreto, dovendo esso concentrarsi sul se il reato della persona fisica costituisca la concretizzazione del rischio che la regola cautelare organizzativa violata mirava ad evitare o, quantomeno, tendeva a rendere minimo, il che significa che va accertato se l'evento si sarebbe o meno verificato laddove il modello "idoneo" fosse stato rispettato⁴.

Punto fermo per gli Ermellini in tema di responsabilità degli enti derivante da reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica è, in ogni caso, che, da parte del giudice di merito investito da specifica deduzione, vada accertata preliminarmente l'esistenza, prima della commissione del fatto, di un modello organizzativo e di gestione nonché la

2 V. Sez. 6, sentenza n. 23401 dell'11/11/2021 annotata da: F. Centonze, *Il crimine dell'“attore decisivo”, i limiti della compliance e la prova “certa” della colpa di organizzazione. Riflessioni a margine della sentenza “Impregilo”*, in *Cass. pen.* 2022, p. 4372 e ss.; G. De Simone, *Si chiude finalmente, e nel migliore dei modi, l'annosa vicenda Impregilo*, in *Giur. it.* 2022, p. 2757 e ss.; A. Merlo, *Il d.lgs. 231/01 preso sul serio: la Cassazione scrive l'ultimo capitolo della saga “Impregilo”*, in *Il Foro it.* 2022, p. 669 e ss.; D. Bianchi, *Verso un illecito corporativo personale. Osservazioni “umbratili” a margine d'una sentenza “adamantina” nel “magma 231”*, in *Sist. pen.* 2022, fasc. ottobre; C. Piergallini, *Una sentenza “modello” della Cassazione pone fine all'estenuante vicenda “Impregilo”*, *ivi* 2022, fasc. giugno; G. Amato, *Regole probatorie per l'addebito, l'impresa risponde per fatto proprio*, in *Il Sole 24 ore* 2022, f. 30, p. 72 ss.

3 V. Sez. 2, sentenza n. 52316 del 27/9/2016, annotata da B. Rossi, *La responsabilità della società capogruppo per reati commessi dalle società controllate*, in *Cass. pen.*, 2017, p. 3352; E. Fassi, *L'estensione della nozione di “interesse di gruppo”*. *La Cassazione ribadisce la validità delle conclusioni già raggiunte nei precedenti giurisprudenziali*, *ivi*, 2017, 1576 e ss., a conferma del precedente specifico costituito da Sez. 5, sentenza n. 4677 del 18/12/2013 con note di C.E. Paliero *Responsabilità degli enti e principio di colpevolezza al vaglio della Cassazione: occasione mancata o definitivo de profundis?* e di V. Salafia, *La condizione di non punibilità per responsabilità amministrativa, delle società ed enti, nel recente intervento della Corte di cassazione*, in *Le Società* 2014, p. 469 e ss.

4 V. Sez. 5, sentenza n. 21640 del 2/3/2023 annotata da: R. Sabia, *Non c'è responsabilità (corporativa) senza colpa (di organizzazione)*. *La Cassazione ribadisce la metodologia di accertamento delineata nel caso Impregilo bis*, in *Giur. it.* 2024, p. 413 e ss.; E. Mezzetti, *L'accertamento della causalità in tema di colpa organizzativa quale (nuovo) criterio di imputazione della responsabilità dell'ente*, in *Cass. pen.* 2024, p. 1330 e ss. La sentenza ribadiva il precedente rappresentato da Sez. 6, sentenza n. 23401 dell'11/11/2021, già citata.

sua efficace attuazione o meno nell'ottica prevenzionale⁵. E, si sottolinea, la necessità che detto modello preesista rispetto al reato, il che apre il problema, non secondario a questo punto, della sua data certa.

Notevolissimo e per molti versi sorprendente è invece l'orientamento giurisprudenziale di legittimità circa i limiti della responsabilità, il che apre scenari insospettati, come anticipato, ad una prima lettura della norma sub art. 6. Secondo la Cassazione, invero, ai fini della configurabilità della responsabilità da reato degli enti, non sono ex se sufficienti la mancanza o l'inidoneità degli specifici modelli di organizzazione o la loro inefficace attuazione, ma è necessaria altresì la dimostrazione della "colpa di organizzazione", che caratterizza la tipicità dell'illecito amministrativo ed è distinta dalla colpa degli autori del reato. Per tale via, in un caso di omicidio colposo per violazione di norme antinfortunistiche, la Corte ha ritenuto immune da censure l'affermazione di responsabilità dell'ente per l'omessa predisposizione di idonee misure organizzative di sicurezza e controllo per la prevenzione, nei luoghi di lavoro, di fughe di acido solfidrico derivanti dalla lavorazione di vetro promiscuo da raccolta di rifiuti urbani.⁶ Sulla base dello stesso principio, in verità già emerso nel 2019⁷, la Cassazione aveva annullato con rinvio la decisione che aveva affermato la responsabilità da reato di un ente in base alla generica assenza di un modello organizzativo e ad accertate omissioni manutentive di un macchinario aziendale, rilevando che si erano in tal modo sovrapposti i profili di responsabilità del datore di lavoro a quelli attribuibili all'ente.⁸

E dunque, visto che l'esegesi della Cassazione ha fissato oramai una pluralità di paletti sul duplice piano sia contenutistico che valutativo ai fini della definizione delle necessarie linee di demarcazione della responsabilità penale, vi è da chiedersi se i modelli organizzativi, dopo quasi cinque lustri di applicazione giurisprudenziale, non siano divenuti qualcos'altro aldilà del mero concetto dell'esenzione dalla colpevolezza. E la risposta a tale domanda, che fin dall'inizio di questa breve introduzione ci siamo posti, non può che essere convintamente positiva. Ed invero detti modelli, lungi dal dovere essere visti come un paracadute o un semplice airbag, oramai fungono da vero strumento essenziale per il raggiungimento degli obiettivi dell'ente, da autentica carta programmatica con addentellati concreti che si pone l'obiettivo di far funzionare bene la macchina facendola "girare" nel migliore dei modi.

In altri termini, i modelli sono ormai, in una visione finalistica e non meramente difensiva, da porre al centro del discorso di una costruzione virtuosa che tende alla miglior realizzazione possibile delle finalità istituzionali dell'ente ed alla concretizzazione degli scopi originari per cui esso è nato. Tale impostazione⁹ trova conforto, in una visione che va al passo con i tempi,

5 V. Sez. 4, sentenza n. 43656 del 24/9/2019, annotata da M. Paone, *Contestazione dell'illecito amministrativo: controlli giurisdizionali e oneri patrimoniali*, in *Dir. pen. proc.* 2020, p. 1089 e ss.; G. Amato, *Al giudice la verifica su esistenza e regole del modello di gestione*, 2020, f. 2, p. 70 ss.

6 In tal senso Sez. 4, sentenza n. 21704 del 28/3/2023 con nota di L. Cudini, *I criteri di imputazione oggettiva della responsabilità amministrativa dell'ente*, in *Il lav. nella giur.* 2023, p. 1129 e ss.

7 V. Sez. 3, sentenza n. 8785 del 29/11/2019.

8 Sez. 4, sentenza n. 18413 del 15/2/2022 annotata da: C.E. Paliero, *Colpa penale e colpa di organizzazione: analogie, epifanie e dissolvenze* e C. Piergallini, *L'uso obliquo della colpa di organizzazione: ripensamenti e regressioni*, in *Cass. pen.* 2023, p. 3342 e ss.; nonché da C. Longari, *La Cassazione precisa l'efficacia dei modelli 231*, in *Proc. pen. e giust.* 2022, p. 1355 e ss.

9 Essa sembra potersi cogliere, oramai, tra le righe, anche nell'impostazione di autorevole dottrina. Si consigliano al riguardo: M.L. Passador, *Codici etici e modelli organizzativi*, in *Giur. it.* 2024, p. 103 e ss.; C. Presciani, *Il modello organizzativo ex articolo 6 e 7 d.lgs. n. 231/2001*, in *Banca, Borse e titoli di credito* 2020, p. 730 e ss.; S. Perini, *La valutazione giudiziale del modello organizzativo ex d.lgs. n. 231/2001*, in *Il lav. nella giur.* 2016, p. 874 e ss.; G. Gentili, *Il modello 231/2001 per gli*

anche nell'art. 2 della Costituzione e, per gli enti ecclesiastici, negli artt. 8 e 20 della nostra Carta fondamentale, visto che i modelli organizzativi delle attività assistenziali, ricreative, scolastiche, sanitarie ed alberghiere, se concretamente calati nelle reali potenzialità dell'ente, ne possono ottimizzare il rendimento, mirando alla piena attuazione dei loro scopi. E non vi è chi non veda quanto, in un bilanciamento di interessi costituzionali, i principi veicolati da tali norme ben possano prevalere su quelli di cui all'art. 41 Cost., imponendosi la necessità di sopportare una qualche limitazione della libertà di impresa pur di affermare la centralità dei modelli organizzativi. Il gioco, in altri termini, vale sicuramente la candela!

Certo, tutto è perfettibile e a tale regola, umana del resto, non sfuggono i modelli di cui si parla. Penso, sul piano legislativo, *de jure condendo*, innanzitutto alla necessità di chiarire, per tipologia di imprese, individuali o collettive e, tra queste ultime, per tipologia di società, quali siano gli organi competenti a redigere i modelli, non essendo più tollerabile la genericità della norma al riguardo. Ma nel contempo dirigo lo sguardo, altresì, all'opportunità di superare il *format* squisitamente dispositivo – previsionale e con contenuto essenzialmente formale – giuridico, per adottarne uno più comprensibile e narrativo, capace di svelare la filosofia imprenditoriale ed organizzativa dell'ente. Ed in terzo luogo ritengo che i modelli vadano accompagnati, sull'esempio statunitense del *Deferred Prosecution Agreement*, da strumenti di giustizia negoziata, in virtù dei quali la pubblica accusa può rinunciare a procedere penalmente nei confronti dell'ente se questo accetta di adempiere le obbligazioni riparatorie predeterminate nell'accordo.

Ciò detto, mi sembra che tale ottica positiva e costruttiva, l'unica alla quale credo bisogna tendere *in subiecta materia*, sia stata molto bene interpretata dagli Autori di questo testo, Francesco Giordano e Consiglia Alfano. Il loro diligentissimo sforzo di scrittura e sistematizzazione circa i modelli organizzativi, maturato nel lungo comune percorso etico e culturale praticato in AGIDAE sotto l'illuminata ed insostituibile guida di Padre Francesco Ciccimarra, ci ha consegnato uno strumento operativo completo, sotto il profilo sia teorico che pratico, utilissimo per la facitura di modelli organizzativi “sostenibili” in concreto, in vista non solo della mera necessità di evitare o contenere le responsabilità ma, soprattutto, nell'anelito a costruire un modello gestionale virtuoso e mirato alla piena realizzazione degli obbiettivi dell'ente, tanto più nobili se di ispirazione cattolica.

enti non profit: una soluzione per la gestione dei rischi, in *Coop. ed enti* 2014, p. 18 e ss.; R. Lottini, *Le principali questioni in materia di modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231 del 2001*, in *Giur. mer.* 2013, p. 2255 e ss.; S. Fortunato, *L'implementazione dei modelli organizzativi e di gestione ex d.lgs. n. 231/2001*, in *Rivista dott. comm.* 2004, p. 1177 e ss.

PREMESSA

La definizione di ente nel diritto canonico e nel diritto civile

Nell'ambito del diritto canonico, le persone giuridiche sono definite *“soggetti di obblighi e di diritti che corrispondono alla loro natura”* (cfr. *Codex Iuris Canonici*, Libro I, Titolo VI, Can. 113, §2). Esse si differenziano dalle persone fisiche, in quanto costituiscono *“insiemi sia di persone sia di cose ordinati ad un fine corrispondente alla missione della Chiesa, che trascende il fine dei singoli* (cfr. *Codex Iuris Canonici*, Libro I, Titolo VI, Can.114, §1). Per tali fini *“s'intendono quelli attinenti ad opere di pietà, di apostolato o di carità sia spirituale sia temporale”* (cfr. *Codex Iuris Canonici*, Libro I, Titolo VI, Can. 114, §2).

Le persone giuridiche in esame, peraltro, si distinguono in pubbliche e private. In particolare, si precisa che *“le persone giuridiche pubbliche sono insiemi di persone o di cose, che vengono costituite dalla competente autorità ecclesiastica perché, entro i fini ad esse prestabiliti, a nome della Chiesa compiano, a norma delle disposizioni del diritto, il proprio compito, loro affidato in vista del bene pubblico; tutte le altre persone giuridiche sono private”* (cfr. *Codex Iuris Canonici*, Libro I, Titolo VI, Can.116, §1).

Nello specifico, solo le persone giuridiche pubbliche sono titolari di beni ecclesiastici e, pertanto, esse sono soggette alla rigorosa disciplina prevista per tali beni, in tema – ad esempio – di vigilanza da parte delle competenti Autorità Ecclesiastiche (cfr. *Codex Iuris Canonici*, Libro V, Titolo II, Can. 1276 - §1). Quanto detto è chiarito dalla Conferenza Episcopale Italiana, nell'Istruzione in materia amministrativa del 2005, secondo cui *“sono beni ecclesiastici i soli beni che appartengono a una persona giuridica pubblica: essi sono interamente disciplinati dalle leggi della Chiesa, in particolar modo dal libro quinto del codice di diritto canonico, nonché dalle disposizioni degli statuti di ciascuna persona giuridica (cfr. can. 1257 § 1)”* (cfr. *Istruzione in materia amministrativa della CEI*, 2005, n. 11).

Stante la peculiare disciplina prevista dal *Codex Iuris Canonici* per le persone giuridiche pubbliche *“è conveniente che l'ente ecclesiastico civilmente riconosciuto sia persona giuridica pubblica nell'ordinamento canonico, anche se tale requisito non è esplicitamente prescritto dall'art. 1 della legge n. 222/1985”* (cfr. *Istruzione in materia amministrativa della CEI*, 2005, n. 11). Dunque, il riconoscimento civile è richiesto per le sole persone giuridiche pubbliche.

“Gli enti costituiti o approvati dall'autorità ecclesiastica, aventi sede in Italia, i quali abbiano fine di religione o di culto, possono essere riconosciuti come persone giuridiche agli effetti civili con decreto del Ministro dell'interno (cfr. legge n. 222/1985, art. 1; legge 12 gennaio 1991, n. 13, art. 2). La nozione di ente ecclesiastico riconoscibile in Italia ai sensi della normativa concordataria comprende dunque i tre elementi congiuntamente richiesti per il riconoscimento civile: a) il collegamento con l'ordinamento della Chiesa cattolica, che si esprime nell'assenso dell'autorità ecclesiastica al riconoscimento civile (cfr. art. 3 della legge n. 222/1985) dell'ente canonicamente eretto o approvato; b) la sede in Italia, elemento che ripropone il tradizionale carattere nazionale degli enti ecclesiastici civilmente riconosciuti; c) il fine di religione o di culto, che costituisce l'elemento essenziale” (cfr. *Istruzione in materia amministrativa della CEI*, 2005, n. 12).

Dunque, per mezzo del riconoscimento della personalità giuridica civile, gli Enti Ecclesiastici assumono rilevanza nell'ordinamento statale e sono soggetti alla normativa prevista per le persone giuridiche private.

Nell'ambito del diritto civile, invece, per enti si intendono le organizzazioni di beni e di persone, cui l'ordinamento riconosce la qualità di centri di imputazione di situazioni giuridiche soggettive, al pari delle persone fisiche (cfr. *Manuale di Diritto Privato*, Bocchini-Quadri). Le associazioni, le fondazioni e le altre istituzioni di carattere privato acquistano la personalità giuridica mediante il riconoscimento determinato dall'iscrizione nel registro delle persone giuridiche, istituito presso le prefetture (cfr. *Manuale di Diritto Privato*, Bocchini-Quadri).

La rappresentanza degli enti nel diritto canonico e nel diritto civile

La rappresentanza legale¹⁰ degli enti costituisce un elemento essenziale ai fini del loro corretto funzionamento, della legittimità degli atti e dell'efficacia delle relazioni giuridiche, sia nell'ordinamento canonico che in quello civile.

Secondo il diritto canonico, *“rappresentano la persona giuridica pubblica, agendo a suo nome, coloro ai quali tale competenza è riconosciuta dal diritto universale o particolare oppure dai propri statuti”* (cfr. *Codex Iuris Canonici*, Libro I, Titolo VI, Can. 118).

Tuttavia, a seguito del riconoscimento giuridico, la rappresentanza civile dell'ente religioso non necessariamente coincide con quella prevista dal diritto canonico. Invero, l'istituto religioso esprime la propria volontà giuridica nella persona del legale rappresentante, che può essere diverso dal Superiore dell'Istituto, della Provincia o della Casa religiosa.

La rappresentanza legale civile, infatti è attribuita al soggetto indicato nel Registro delle persone giuridiche, tenuto presso la Prefettura competente. Sul punto, è precisato che *“l'iscrizione degli enti ecclesiastici nel registro delle persone giuridiche istituito presso la Prefettura-Ufficio territoriale del Governo della provincia in cui l'ente ha la propria sede, prevista dagli artt. 5-6 della legge n. 222/1985 e disciplinata dall'art. 15 del DPR n. 33/1987, serve per rendere di pubblico dominio le caratteristiche dell'ente e i poteri degli organi di rappresentanza”* (cfr. *Istruzione in materia amministrativa della CEI*, 2005, n. 16).

La stessa, poi, decorre dalla data di assunzione dei poteri, indicata nella comunicazione di nomina e deve essere esercitata nel rispetto degli Statuti, sia civili che canonici, nonché delle delibere e delle autorizzazioni previste dagli ordinamenti.

Alla luce di quanto sopra esposto, il MOG è redatto tenendo conto della duplice dimensione, canonica e civile, che caratterizza la natura giuridica dell'Ente ecclesiastico.

In un contesto normativo complesso e articolato, esso intende offrire un riferimento chiaro e coerente per l'esercizio delle funzioni istituzionali, amministrative e rappresentative dell'ente.

L'obiettivo è garantire che ogni attività sia svolta nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza, in piena conformità agli statuti e alle disposizioni dell'autorità ecclesiastica competente e della normativa vigente dello Stato italiano.

¹⁰ Nella rappresentanza legale si ha una investitura di funzioni proveniente dalla legge: il potere rappresentativo si configura come una potestà che il soggetto investito dell'ufficio è vincolato ad esercitare per il perseguimento di interessi altrui (individuali o della generalità), perciò sotto il controllo dell'autorità giudiziaria che ne verifica il corretto assolvimento (cfr. *Manuale di Diritto Privato*, Bocchini-Quadri).

CAPITOLO 1

LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

1. Il decreto legislativo n. 231 del 2001

La responsabilità degli enti è disciplinata dal decreto legislativo 231/2001, denominato “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Tale normativa è stata emanata in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ed è entrata in vigore il 4 luglio 2001.

Il legislatore, in particolare, ha inteso adeguare la normativa italiana – in materia di responsabilità delle persone giuridiche – ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha da tempo aderito, quali:

1. la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
2. la Convenzione del 26 maggio 1996, anch’essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri;
3. la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

La responsabilità degli enti, in particolare, rappresenta una peculiare forma di responsabilità prevista a carico di persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, per la commissione delle fattispecie criminosi tassativamente elencate nel d.lgs. n. 231 del 2001 – definite “reati presupposto” – nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi.



Dott.ssa Consiglia Venere Alfano

2. Il superamento del principio “*societas delinquere non potest*”

Il d.lgs. n. 231 del 2001 ha superato il dogma “*societas delinquere non potest*” (una società non può delinquere), ovvero dell’irresponsabilità penale degli enti collettivi.

Tale brocardo latino era posto a fondamento della tesi che escludeva la responsabilità penale degli enti, in quanto considerati incapaci di agire e non imputabili.

Uno dei maggiori sostenitori dell’impossibilità di riconoscere la responsabilità in esame fu Friedrich Carl von Savigny, sostenitore della cosiddetta “teoria finzionistica” (Fiktionstheorie), “*elaborata nella prima metà del XIX secolo, secondo la quale le persone giuridiche sarebbero entità inanimate, mere astrazioni non percepibili con i sensi in quanto espressione di un’esistenza solo «fittizia»*” (cfr. *La persona giuridica nei diversi*

orientamenti, Gelsomina Salito). Dunque, secondo tale ricostruzione “il diritto penale si riferisce all’uomo naturale, come essere pensante, volente e senziente. Ora, la persona giuridica non è nulla di tutto questo, ma solo un ente titolare di un patrimonio, e perciò si trova completamente fuori del dominio del diritto penale” (cfr. von Savigny, *Sistema*). Per tali ragioni, solo le persone fisiche potevano essere considerate colpevoli e, dunque, penalmente responsabili.

Questo orientamento è stato seguito fino al XX secolo, a partire dal quale l’evoluzione delle economie moderne ha determinato l’esigenza di considerare responsabili anche le persone giuridiche. In particolare, il riconoscimento della responsabilità degli enti si deve alla Raccomandazione 18/1988 del Comitato dei Ministri del Consiglio d’Europa, con cui si incitava gli Stati membri ad introdurre nei propri ordinamenti giuridici un sistema repressivo della condotta delle persone giuridiche. Nello specifico, tale Raccomandazione concepiva la responsabilità delle imprese come una responsabilità penale, che concorreva con quella della persona fisica autrice del reato.

Le istanze internazionali e comunitarie di lotta alla criminalità di impresa sono state recepite dal d.lgs. 231 del 2001, che ha ammesso la responsabilità delle persone giuridiche per gli illeciti dipendenti da reato.

3. Natura della responsabilità degli enti¹¹

La responsabilità degli enti, sebbene denominata “amministrativa” dal legislatore, presenta taluni caratteri propri della responsabilità penale. Invero, sono di competenza del giudice penale sia l’accertamento della responsabilità dell’ente che l’applicazione delle sanzioni, nel rispetto delle garanzie proprie del processo penale.

Stante la peculiare disciplina, discussa è la natura di tale responsabilità.

In particolare, una parte degli interpreti sottolineano che si tratti di una responsabilità amministrativa, valorizzando il dato letterale. Invero, il d.lgs. n. 231 del 2001 definisce “amministrativa” la responsabilità stessa, nonché le relative sanzioni (ex art. 9 d.lgs.). A sostegno di tale tesi si osserva, inoltre, che la qualificazione di tale responsabilità come “penale” contrasterebbe con il principio di personalità della responsabilità penale e con la finalità rieducativa della pena di cui ai commi 1 e 3 dell’art. 27 Cost., che presuppongono atteggiamenti psicologici riconducibili alla sfera della volontà umana. Altresì, il meccanismo di presunzione della responsabilità dell’ente, ex artt. 5 e 6 d.lgs. n. 231 del 2001, violerebbe la presunzione di non colpevolezza di cui all’art. 27, comma 3 Cost.

Altra ricostruzione, invece, sostiene che si tratti di una responsabilità di natura penale, dovendosi ritenere ormai superato il principio “*societas delinquere non potest*”. La disciplina prevista dal d.lgs. n. 231 del 2001, infatti, sarebbe perfettamente in linea con il principio di responsabilità personale e colpevole ex art. 27 Cost., considerato che ai fini della rimpro-

¹¹ Cfr. *Manuale di diritto penale*, Roberto Garofoli.

verabilità dell'ente deve sussistere la colpa di organizzazione. Peraltro, deporrebbe in tal senso la circostanza che la responsabilità presuppone la commissione di un reato, che viene giudicato in un processo penale e stigmatizzato con sanzioni afflittive.

4. Il principio di legalità e la successione di leggi nel tempo

Ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 231 del 2001, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Tale disposizione sancisce, dunque, il principio di legalità e tassatività delle ipotesi di responsabilità attribuibili alla persona giuridica. Non è, dunque, ammessa l'estensione all'ente delle responsabilità penale per i reati commessi dalle persone fisiche, fuori dai casi previsti dalla legge.

Peraltro, l'art. 2 in esame enuncia il principio di irretroattività della norma sfavorevole. Nello specifico, l'ente può essere considerato responsabile solo se il reato presupposto sia stato commesso dopo l'entrata in vigore della norma incriminatrice.

Altresì, stante il disposto di cui all'art. 3 del d.lgs. citato, è esclusa la configurazione dell'illecito:

1. per un fatto che non costituisce più reato, secondo la legge posteriore;
2. ovvero relativamente ad una fattispecie per cui non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente.

Infine, in attuazione del principio di retroattività favorevole, è ammessa l'applicazione della legge più favorevole per l'ente nel caso di successione di leggi nel tempo. Sul punto, infatti l'art. 3 c. 2 del d.lgs. n. 231 del 2001 sancisce che, se la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile.

5. Soggetti destinatari

I soggetti destinatari della disciplina in esame, così come stabilito dall'art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 231 del 2001, sono gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

Pertanto, sono soggetti a tale normativa, innanzitutto, le persone giuridiche private ex art. 12 del codice civile, ossia quegli enti come associazioni e fondazioni che abbiano ottenuto il riconoscimento giuridico, nonché le società per cui è previsto l'acquisto della personalità giuridica per effetto dell'iscrizione al Registro delle imprese.

Peraltro, possono essere considerati responsabili di illeciti amministrativi derivanti da reato anche le associazioni non riconosciute, i comitati e le società personali, che, seppur privi di tale riconoscimento, sono suscettibili di ottenerlo.

Sono, invece, esclusi dall'ambito applicativo soggettivo del d.lgs. n. 231 del 2001 lo Stato,

gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (come i partiti politici e i sindacati).

6. I criteri di imputazione della responsabilità

Ai fini dell'addebito della responsabilità ex d.lgs. n. 231 del 2001 sono individuati due distinti criteri: oggettivo e soggettivo.

In particolare, il primo è rappresentato dalla commissione del reato presupposto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da parte di un soggetto che rivesta una posizione formale nella compagine organizzativa dello stesso.

Inoltre, dal punto di vista soggettivo, è richiesta la colpevolezza del soggetto giuridico, definita "colpa di organizzazione".

6.1 I potenziali autori del reato presupposto

L'art. 5 del d.lgs. n. 231 del 2001 stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

1. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
2. nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
3. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopracitati.

Tuttavia, si precisa che, qualora il reato presupposto sia stato commesso da uno dei soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente è responsabile se la commissione dell'illecito è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei soggetti in posizione apicale (art. 7 c. 1 d.lgs. n. 231 del 2001).

Ai fini del giudizio di responsabilità dell'ente, non rileva, tuttavia, la non imputabilità della persona fisica autrice del reato presupposto o la non identificazione della stessa (ex art. 8 c. 1 lett. a) d.lgs. n. 231 del 2001).

6.2 I reati presupposto

I reati, in relazione ai quali è configurabile la responsabilità amministrativa dell'ente, sono tassativamente elencati dal legislatore nel d.lgs. 231 del 2001 e sono definiti reati presupposto.

6.3 Le cause di estinzione del reato presupposto

La responsabilità dell'ente sussiste anche quando il reato presupposto si estingue per una causa diversa dall'amnistia, ai sensi dell'art. 8 comma 1 lett. b) d. lgs. n. 231 del 2001.

Dunque, l'estinzione del reato presupposto non impedisce la prosecuzione del giudizio, al fine di accertare la sussistenza del fatto di reato e la riconducibilità dello stesso all'ente.

L'eccezione, tuttavia, è rappresentata dall'amnistia, che determina la cessazione del procedimento. L'ente, però, può rinunciare espressamente a tale causa di estinzione del reato, man-

tenendo così la possibilità di proseguire il processo per dimostrare l'eventuale insussistenza della propria responsabilità.

6.4 L'interesse o il vantaggio per l'ente

Ai fini della configurazione della responsabilità amministrativa è necessario che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (ex art. 5 c. 1 d. lgs. n. 231 del 2001).

In particolare, l'interesse costituisce un criterio di natura soggettiva, che va valutato *ex ante*, ovvero al momento di commissione del fatto. Si tratta, in particolare, di una proiezione finalistica della condotta volta ad ottenere un'utilità per l'ente, a prescindere dall'effettivo conseguimento del beneficio.

Il vantaggio, invece, costituisce un criterio di natura oggettiva, da accertare dopo la consumazione del reato, ovvero *ex post*. Esso rappresenta il concreto risultato ottenuto per effetto del reato ed è identificabile in qualsiasi utilità, anche di natura non strettamente economica, che derivi all'ente dalla condotta del soggetto agente.

È discusso, tuttavia, se tali parametri siano alternativi ovvero cumulativi.

La giurisprudenza prevalente sostiene la tesi dell'alternatività, considerata la diversità dei criteri in esame. Sul punto, infatti, si precisa che *“si tratta di concetti alternativi e concorrenti tra loro, in quanto l'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile ex ante, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo; il vantaggio ha, invece, una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito”* (cfr. Sez. U., n. 38343 del 24/04/2014, Espenhahn, Rv. 261113-01).

Parte della dottrina, invece, sembra dare prevalenza al criterio dell'interesse, elevandolo a principale fondamento della responsabilità, alla luce del dato letterale. Ciò si dedurrebbe, in particolare, dagli artt. 5 c. 2 e 12 c. 1 del d.lgs. n. 231 del 2001.

Invero, è previsto che l'ente non è colpevole se le persone fisiche hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (ex art. 5 c. 2 d.lgs. n. 231 del 2001). La finalizzazione della condotta del reo a suo vantaggio o a vantaggio di terzi determinerebbe, dunque, una frattura del rapporto organico tra l'ente e i suoi membri, escludendo la riconducibilità del fatto alla persona giuridica.

In tal senso, poi, deporrebbe l'art. 12 c. 1 d.lgs. n. 231 del 2001, che prevede la riduzione alla metà della sanzione pecuniaria, se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo.

6.5 I reati di natura colposa

L'introduzione dell'art. 25-septies, che ha segnato l'ingresso dei delitti colposi nel catalogo dei reati costituenti presupposto della responsabilità degli enti, ha fatto sorgere *“il problema della compatibilità logica tra la non volontà dell'evento che caratterizza gli illeciti colposi ed*

il finalismo che è sotteso all'idea di interesse" (cfr. Corte di Cassazione, S.U. n. 38343 del 18 settembre 2014).

I reati colposi, invero, presuppongono la non volontarietà dell'azione e la violazione di una regola cautelare, ma la non volontarietà dell'azione appare incompatibile con la necessità di realizzare il reato nell'interesse dell'ente, nonché con la possibilità di finalizzare un evento non voluto a vantaggio della persona giuridica (*"D'altra parte, nei reati colposi di evento sembra ben difficilmente ipotizzabile un caso in cui l'evento lesivo corrisponda ad un interesse o vantaggio dell'ente"*) (cfr. Corte di Cassazione, S.U. n. 38343 del 18 settembre 2014).

Per tali ragioni, si è discusso dell'ammissibilità della responsabilità della persona giuridica per fatto colposo.

Tuttavia, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione (n. 38343 del 18 settembre 2014) – intervenute a definire la nota questione Thyssenkrupp – hanno ammesso la responsabilità in esame anche per la commissione di reati colposi.

Invero, l'adesione agli orientamenti contrari condurrebbe *"alla radicale caducazione di un'innovazione normativa di grande rilievo, successivamente confermata dal d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121, col quale è stato introdotto nella disciplina legale l'art. 25-undecies che ha esteso la responsabilità dell'ente a diversi reati ambientali. Il problema prospettato deve essere allora risolto nella sede propria, che è quella interpretativa. I risultati assurdi, incompatibili con la volontà di un legislatore razionale, cui condurrebbe l'interpretazione letterale della norma accreditata senza difficoltà l'unica alternativa, possibile lettura: i concetti di interesse e vantaggio, nei reati colposi d'evento, vanno di necessità riferiti alla condotta e non all'esito antigiusuridico. Tale soluzione non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio"* (cfr. Corte di Cassazione, S.U. n. 38343 del 18 settembre 2014).

Ai fini della responsabilità della persona giuridica, inoltre, si richiede che:

1. l'autore del reato violi la normativa cautelare con la consapevole intenzione di ottenere un risparmio economico per l'ente, anche se non è effettivamente conseguito;
2. dalla violazione derivi oggettivamente un vantaggio per l'ente, che può consistere in un risparmio di spesa o nella massimizzazione della produzione, anche se non voluta dall'agente.

6.6 La responsabilità dell'ente e il tentativo

La responsabilità dell'ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. n. 231 del 2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica, per cause indipendenti dalla sua volontà.

6.7 La colpa di organizzazione

La responsabilità dell'ente presuppone la colpa organizzativa dello stesso. Essa, in particolare, non rappresenta il riflesso della responsabilità della persona fisica che ha agito per conto dell'ente stesso, ma costituisce una forma di colpevolezza autonoma ascrivibile in capo alla persona giuridica.

La colpa di organizzazione costituisce un rimprovero derivante dall'inottemperanza, da parte dell'ente, dell'obbligo di adottare sistemi organizzativi, idonei a prevenire ed evitare la commissione di reati da parte dei soggetti in posizione apicale ovvero dei subordinati. Sul punto, si riporta la costante giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione, secondo cui: *“l'ente risponde per un fatto proprio e non per un fatto altrui, ma non pone al riparo da possibili profili di responsabilità meramente oggettiva, sicché il giudice di legittimità ha affermato «la necessità che sussista la c.d. 'colpa di organizzazione' dell'ente», il non avere cioè predisposto un insieme di accorgimenti preventivi idonei ad evitare la commissione di reati del tipo di quello realizzato; il riscontro di un tale deficit organizzativo consente una piana e agevole imputazione all'ente dell'illecito penale realizzato nel suo ambito operativo. Grava sull'accusa l'onere di dimostrare l'esistenza e l'accertamento dell'illecito penale in capo alla persona fisica inserita nella compagine organizzativa della società e che abbia agito nell'interesse di questa; tale accertata responsabilità si estende dall'individuo all'ente collettivo, nel senso che vanno individuati precisi canali che colleghino teleologicamente l'azione dell'uno all'interesse dell'altro e, quindi, gli elementi indicativi della colpa di organizzazione dell'ente, che rendono autonoma la responsabilità del medesimo”* (cfr. Corte di Cassazione, Sez. 6, n. 27735 del 18/02/2010, Scarafia, Rv. 247666). L'ente, dunque, deve adottare e efficacemente attuare, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati tassativamente indicati.

Peraltro, deve essere dotato di un efficiente apparato di controllo volto a neutralizzare le condotte delittuose. È, infatti, tenuto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, nonché a curarne l'aggiornamento.

Tuttavia, si precisa che *“proprio l'enfasi posta sul ruolo della colpa di organizzazione e l'assimilazione della stessa alla colpa, intesa quale violazione di regole cautelari, convince che la mancata adozione e l'inefficace attuazione degli specifici modelli di organizzazione e di gestione prefigurati dal legislatore rispettivamente agli artt. 6 e 7 del decreto n. 231/2001 e all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 non può assurgere ad elemento costitutivo della tipicità dell'illecito dell'ente ma integra una circostanza atta ex lege a dimostrare che sussiste la colpa di organizzazione, la quale va però specificamente provata dall'accusa, mentre l'ente può dare dimostrazione della assenza di tale colpa”* (cfr. Corte di Cassazione, Sez. 4, n. 32899/2021).

A seconda della posizione rivestita dall'agente all'interno dell'organizzazione, è dunque, possibile distinguere due diversi meccanismi di imputabilità della responsabilità ex d.lgs. n. 231 del 2001.

Nello specifico, se l'autore riveste una delle qualità di cui all'art. 5 c. 1 d.lgs. citato, la colpevolezza è presunta se:

- si accerta la commissione di un reato presupposto;
- e se l'azione illecita è commessa nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

È ammessa, tuttavia, una prova liberatoria a favore del soggetto giuridico, che può superare la presunzione di responsabilità nelle ipotesi tassativamente indicate nell'art. 5 d.lgs. n. 231 del 2001.

Non è prevista alcuna presunzione di responsabilità se i fatti criminosi sono commessi da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, dovendo il pubblico ministero provare che la commissione dell'illecito sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

7. Le sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001

Le sanzioni previste dalla legge a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati su indicati, a norma dell'art. 9, si distinguono in:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

7.1 Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità all'ente.

Vengono applicate per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota spazia da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro. Il giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati dall'art. 11 c. 1 (gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti), mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente coinvolto.

7.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare, costituiscono sanzioni interdittive:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- il divieto di contrattare con la PA, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Esse, in particolare, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

Come per le sanzioni pecuniarie, poi, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice penale tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività da questi svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

Peraltro, le stesse possono essere applicate all'ente:

- all'esito del giudizio ove sia stata accertata la colpevolezza dello stesso;
- in via cautelare, su richiesta della pubblica accusa nel corso del procedimento, quando sussistono gravi indizi di responsabilità dell'ente stesso nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede.

Tuttavia, è esclusa (ai sensi dell'art. 17 d.lgs. n. 231 del 2001) l'applicazione delle sanzioni in esame, se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente deve aver risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente deve aver eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente deve aver messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

7.3 La confisca

La confisca è una sanzione autonoma e obbligatoria, connessa alla sentenza di condanna.

Si tratta, in particolare, di una sanzione che ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato ovvero, in assenza, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In ogni caso, sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede.

La "ratio" di tale misura ablatoria è di impedire all'ente di sfruttare comportamenti illeciti per finalità di "lucro".

7.4 La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.

8. Le misure cautelari

Le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2 possono essere irrogate anche a titolo di misura cautelare.

Infatti, le stesse sono applicabili nel corso del procedimento, quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente d.lgs. n. 231 e vi sono fondati specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Esse, inoltre, possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, con le modalità previste dall'art. 45 d.lgs. n. 231 del 2001.

9. Gli elementi organizzativi dell'ente richiesti dal d.lgs. 231 del 2001

Il d.lgs. n. 231 del 2001, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto, ha riconosciuto un'importanza fondamentale ai seguenti elementi organizzativi dell'ente:

- A)** l'adozione, attuazione e aggiornamento di un Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) inteso a impedire la commissione dei reati;
- B)** l'istituzione di un organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del medesimo, cosiddetto Organismo di Vigilanza;
- C)** la configurazione di un sistema disciplinare interno.

9.1 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello di Organizzazione costituisce lo strumento principale per escludere la responsabilità amministrativa dell'ente, nel caso di commissione degli illeciti di cui al decreto.

Esso mira, infatti, a realizzare tre diverse finalità:

- 1.** prevenire;
- 2.** controllare;
- 3.** sanzionare.

L'adozione dello stesso ha funzione esimente, consentendo di escludere la responsabilità dell'ente per i reati presupposto commessi dai soggetti che rivestono ruoli apicali ovvero subordinati (ex artt. 6 e 7 d.lgs. citato).

Pertanto dall'implementazione del MOG derivano ulteriori vantaggi per la persona giuridica. In particolare, esso:

- consente la riduzione della sanzione pecuniaria ex art. 12 d.lgs. citato;
- può determinare la non applicazione di sanzioni interdittive ex art. 17 d.lgs. citato;
- permette la sospensione della misura cautelare interdittiva emessa nei confronti dell'ente ex art. 49 d.lgs. citato.

9.2 L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è il garante dell'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Invero, l'adozione del MOG non è sufficiente ai fini dell'esclusione della responsabilità degli enti, in quanto è necessario che lo stesso sia efficacemente attuato per mezzo dell'attività di vigilanza dell'OdV.

9.3 Il sistema disciplinare e sanzionatorio interno

Il d.lgs. n. 231 del 2001 richiede la necessaria predisposizione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale (ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lett. e) d.lgs. n. 231 del 2001) che a quelli sottoposti all'altrui direzione (ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231 del 2001).

CAPITOLO 2

L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Attraverso l'adozione del MOG, gli enti si propongono di costruire un sistema strutturato e organico volto alla prevenzione e al contrasto della commissione dei reati presupposto.

2. Il processo di predisposizione del Modello

Al fine dell'implementazione del MOG si procede ad effettuare una mappatura/risk assessment delle attività svolte dall'ente. In particolare, si eseguono sopralluoghi presso le sedi della persona giuridica, procedendo ad un'attività di raccolta, studio e analisi della documentazione rilevante.

Si realizzano, inoltre, interviste conoscitive ai soggetti apicali e ai sottoposti, nonché verifiche delle prassi operative in essere presso le strutture di cui si compone l'ente.

All'esito delle operazioni fin qui descritte, si procede all'identificazione delle attività cosiddette “sensibili”, ovvero le attività il cui svolgimento può determinare il rischio di commissione dei reati presupposto.

Infine, per ciascuna attività sensibile, si individuano i principi e protocolli generali e specifici di comportamento volti a prevenire la commissione degli illeciti, indicati nelle parti speciali.

3. La struttura del Modello

Il documento si compone di una parte generale e di una parte speciale.

In particolare, la parte generale è costituita dall'esposizione della disciplina del d.lgs. n. 231 del 2001, dalla descrizione della struttura organizzativa e della mission dell'ente.

Sono, poi, indicati il processo di predisposizione del MOG, i compiti e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso lo stesso e nei confronti dell'ente, il sistema di procure e deleghe e il sistema sanzionatorio.

Inoltre, sono enunciate le modalità di informazione del MOG e di formazione dei destinatari dello stesso.

Nella parte speciale, invece, viene fornita una descrizione dei reati presupposto che si ritengono astrattamente configurabili nell'ambito delle attività sensibili dell'ente.

Per ciascuna categoria di reato, peraltro, vengono definiti:

- principi e protocolli generali di comportamento volti a prevenire e contrastare i rischi connessi alle aree sensibili;
- protocolli specifici di prevenzione, che descrivono in modo dettagliato le condotte da adottare e le modalità operative cui devono attenersi i soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività sensibili.

Inoltre, il documento in esame fa riferimento e rispetta i principi e le regole sancite dalla normativa canonica e viene approvato dalle Autorità dell'Ente ecclesiastico competenti.



Avv. Francesco Giordano

4. I destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i “destinatari”) tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi dell'Ente ecclesiastico.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati:

- a) i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano la gestione o il controllo dello stesso (cosiddetti “soggetti apicali”);
- b) i soggetti cosiddetti subordinati sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopraindicati;
- c) i soggetti che collaborano con l'ente in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (come collaboratori a progetto, i prestatori di lavoro temporaneo);
- d) i soggetti che agiscono su mandato, anche nell'interesse dell'ente, in forza di un rapporto giuridico contrattuale.

5. Informazione, formazione e aggiornamento

Per garantire la concreta attuazione del MOG, l'ente deve assicurare un'adeguata divulgazione dello stesso e promuoverne la conoscenza effettiva da parte di tutti i destinatari.

6. Comunicazione del Modello ai collaboratori esterni all'ente

Anche i terzi che intrattengano rapporti contrattuali con l'ente (ad esempio fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali o commerciali con l'ente) devono essere resi edotti del contenuto del Modello e del Codice Etico.

CAPITOLO 3 IL CODICE ETICO

1. Il Codice Etico

I principi enunciati nel MOG si integrano con quelli del Codice Etico adottato dagli enti. Lo stesso comprende le regole volte a dare attuazione ai principi fondanti il sistema di prevenzione degli illeciti adottato dall'ente, secondo il decreto legislativo in esame. Peraltro, al fine di prevenire i reati presupposto, le norme del Codice Etico si considerano parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, costituendo oggetto di valutazione della diligenza del prestatore di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 del codice civile. Per tali ragioni, dunque, la violazione delle disposizioni di tale documento configura un illecito di natura disciplinare e, come tale, viene perseguito e sanzionato dall'ente ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 (sanzioni disciplinari) della legge n. 300/1970 e agli artt. 2106 e 2119 c.c., nonché del d.lgs. n. 231 del 2001 e della normativa collettiva e regolamentare applicata.

2. Diffusione, comunicazione e formazione

Il Codice Etico deve essere portato a conoscenza di tutti i soggetti interni ed esterni interessati o, comunque, coinvolti dalla missione dell'ente, mediante apposite attività di comunicazione e formazione.

3. Conflitti con il Codice Etico

Il Codice Etico prevale su eventuali disposizioni contrastanti, previste nei regolamenti interni ovvero nelle procedure.

CAPITOLO 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. L'Organismo di Vigilanza

L'adozione del MOG non è sufficiente ai fini dell'esclusione della responsabilità degli enti, in quanto lo stesso deve essere efficacemente attuato per mezzo dell'attività di vigilanza dell'OdV¹². È, dunque, necessaria l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

¹² In assenza di disciplina normativa, si procede all'analisi degli aspetti più rilevanti dell'OdV alla luce delle pronunce giurisprudenziali, nonché delle Linee Guida adottate dalle Associazioni di Categoria.

Invero, l'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 prevede che l'ente non risponde del reato presupposto commesso dai soggetti che rivestono posizioni apicali, se prova che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Secondo la giurisprudenza, l'OdV deve possedere specifici requisiti soggettivi, in particolare:

- **Autonomia e indipendenza.** L'organismo dell'ente deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Per garantire l'autonomia e l'indipendenza non devono sussistere interferenze o condizionamenti economici o personali da parte di organi gerarchici, né legami di parentela o conflitti di interesse con gli organi stessi. Peraltro, al fine di assicurare l'obiettività di giudizio, è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi o di gestione.
- **Professionalità.** I componenti dell'organo in esame devono possedere specifiche competenze professionali per svolgere, in modo efficace, la propria attività. In particolare, è richiesta la conoscenza di tecniche:
 - per prevenire la commissione di reati;
 - per accertare se illeciti siano già stati commessi e – in tal caso – individuarne le cause;
 - nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'ente.È, inoltre, auspicabile individuare almeno uno dei membri dell'Organismo di vigilanza tra coloro che abbiano competenze di tipo giuridico e, in particolare, penalistico, considerato che per prevenire la commissione dei reati è necessaria una approfondita conoscenza degli stessi.
- **Continuità dell'azione.** La continuità dell'azione dell'OdV è funzionale ad assicurare un'attività costante di monitoraggio e di aggiornamento del Modello.

Peraltro, ai requisiti indicati si aggiunge quello dell'onorabilità dei componenti dell'OdV che non è espressamente previsto dal legislatore.

3. Nomina e composizione

L'OdV deve essere nominato dalle Autorità dell'Ente ecclesiastico competenti. Relativamente alla composizione, in assenza di una normativa sul punto, si ritiene che lo stesso possa avere una composizione monocratica o collegiale, purché siano rispettati i requisiti sopra enunciati.

Tuttavia, non può coincidere con gli organismi di direzione, amministrazione e controllo, in quanto essi sono sottoposti alla sua vigilanza.

4. Durata dell'incarico

La durata dell'incarico dei componenti dell'OdV è di tre anni, al fine di garantire la continuità dell'attività dallo stesso svolta.

5. Revoca

L'Autorità competente dell'Ente può procedere alla revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

6. Decadenza

La decadenza dell'OdV può avvenire:

- per decorso del termine di durata dell'incarico;
- per morte dei membri;
- per malattia invalidante;
- per dimissioni volontarie;
- per il venir meno dei requisiti di onorabilità e indipendenza.

7. Rinuncia

I componenti dell'OdV posso rinunciare all'incarico in qualsiasi momento.

Nel caso di rinuncia, il membro rinunciante deve comunicare la stessa al Presidente dell'organismo di vigilanza, che provvede a sua volta ad avvisare l'Autorità competente dell'ente.

8. Funzioni e compiti dell'OdV

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001.

Nello specifico, le funzioni svolte dall'OdV sono così individuate:

- vigilare sull'effettività del Modello**, che consiste nel verificare la corretta esecuzione dello stesso da parte dei destinatari ed, in particolare, il rispetto delle procedure previste;
- verificare l'adeguatezza del Modello**, cioè accertarne la reale capacità di prevenzione dei reati;
- segnalare alle Autorità competenti della persona giuridica, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello che possano configurare ipotesi di responsabilità in capo all'ente;**
- segnalare alle Autorità competenti dell'ente la necessità o l'opportunità di aggiornamento o modifiche del MOG**, tenendo conto dell'eventuale mutamento della compagine organizzativa, del mutamento delle circostanze di fatto o dell'aggiornamento del catalogo dei reati presupposto;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare.**

9. Budget

L'OdV deve avere una dotazione di risorse finanziarie (budget) per il corretto svolgimento dei propri compiti, al fine di garantirne l'autonomia e l'imparzialità.

10. Regolamento interno

L'Organismo di Vigilanza può dotarsi di un regolamento interno volto ad autoregolamentare il proprio funzionamento.

Tale regolamento può disciplinare, a titolo esemplificativo, le modalità di svolgimento delle riunioni e la relativa verbalizzazione, la calendarizzazione delle attività per garantire continuità d'azione, nonché l'organizzazione e la gestione dei flussi informativi.

11. Flussi informativi

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del d.lgs. n. 231/2001, il MOG deve prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sull'efficace attuazione e osservanza del Modello stesso (OdV).

Tali obblighi informativi sono reciproci, essendo posti a carico della persona giuridica nei confronti dell'OdV e dell'OdV nei confronti dell'ente.

CAPITOLO 5 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

1. La delega e la procura

L'ente, nell'ambito della sua struttura organizzativa, si avvale degli istituti della delega e della procura, al fine di attuare in modo efficiente il MOG.

In particolare, la delega rappresenta un atto interno con cui il legale rappresentante trasferisce a terzi determinate funzioni e compiti, attinenti ad una specifica unità organizzativa. Attraverso la procura – invece – il legale rappresentante trasferisce ad altra persona il potere di rappresentarla in tutti gli atti giuridici o solo per un determinato negozio o atto. Tuttavia, la delega e la procura devono essere puntuali ed espresse, escludendo poteri discrezionali in capo al delegante, così da individuare con chiarezza a chi siano imputabili le decisioni e che si occupi della relativa attuazione. In particolare, è necessario indicare precisamente i soggetti a cui sono attribuiti poteri autorizzativi e di firma, precisando le soglie di approvazione delle spese.

Non possono, in ogni caso, essere attribuiti poteri illimitati.

Pertanto, i compiti devono essere affidati al delegato in base alla competenza, al ruolo ed alla responsabilità che lo stesso riveste nell'organigramma dell'ente.

2. I requisiti necessari

Per essere valide sia la delega che la procura devono risultare da un atto scritto con data certa.

Relativamente alla delega, poi, è necessario che il delegato:

- possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- accetti la delega per iscritto;
- abbia l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.

Inoltre, allo stesso devono essere attribuiti tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate. La delega, peraltro, deve essere nominativa e può essere revocata in ogni momento per giusta causa.

3. Il regime di responsabilità

La delega di funzioni non solleva l'ente dagli obblighi di vigilanza in ordine al corretto espletamento, da parte del delegato, delle funzioni trasferite.

CAPITOLO 6

LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI: WHISTLEBLOWING

1. La disciplina del whistleblowing alla luce del d.lgs. 24 del 2023

Il whistleblowing è uno strumento che consente al dipendente di segnalare all'autorità competente dell'ente il compimento di attività illecite ovvero, in generale, le irregolarità rilevate sul posto di lavoro.

Lo scopo principale del whistleblowing è, dunque, quello di prevenire la commissione dei reati presupposto, nonché di favorire la segnalazione di eventuali violazioni del MOG.

La disciplina in esame è stata introdotta dall'art. 1, comma 51, della legge 190 del 2012 (legge anticorruzione), che ha inserito l'art. 54-bis 1, nell'ambito del d.lgs. 165 del 2001, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

Tuttavia, l'istituto è stato, di recente, modificato dal d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, al fine di prevedere un regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Sono legittimati ad effettuare le segnalazioni i soggetti che operano in un contesto pubblico o privato.

Nell'ambito della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti il MOG deve prevedere: "uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi

e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione” ex art. 6 co.2-bis lettera a).

2. Applicazione della disciplina del whistleblowing da parte dell'ente

Al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto, nonché la violazione o elusione del MOG, l'ente deve impegnarsi a:

- nominare un gestore delle segnalazioni, incaricato di ricevere le comunicazioni relative a condotte illecite o irregolari e di trasmetterle tempestivamente all'Organismo di Vigilanza (OdV);
- predisporre canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione.

CAPITOLO 7

IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

Un punto fondamentale nella costruzione del MOG è la previsione di sanzioni da infliggersi per la violazione dello stesso.

Infatti, la legge richiede la necessaria predisposizione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale (ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lett. e) d.lgs. citato) che a quelli sottoposti ad altrui direzione (ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. citato).

Le sanzioni, in particolare, possono essere irrogate in caso di violazione o tentativo di violazione delle regole di comportamento finalizzate alla prevenzione degli illeciti penali previste nello stesso MOG, delle norme del Codice Etico e delle procedure interne.

Il sistema disciplinare, pertanto, completa e rende effettivo il MOG, costituendo una condizione imprescindibile per la concreta operatività dello stesso e, conseguentemente, per l'esclusione della responsabilità dell'ente.

Tuttavia, si precisa che il sistema sanzionatorio in esame è autonomo rispetto a quello penale. Infatti, possono configurarsi violazioni del Codice Etico e delle procedure interne indipendentemente dalla commissione di un reato e, dunque, l'applicazione delle sanzioni in parola prescinde dalla configurazione di un illecito penale, nonché dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale.

Per tali ragioni, la valutazione dei comportamenti dei dipendenti – effettuata dal datore di lavoro – non deve coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, né occorre attendere la conclusione del procedimento penale per l’infrazione della sanzione disciplinare.

2. I principi ispiratori del sistema disciplinare

L’irrogazione della sanzione dovrà – innanzitutto – essere proporzionata rispetto alla violazione rilevata. La proporzionalità, in particolare, dovrà essere valutata tenendo conto:

- della gravità della violazione;
- della tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore, alla luce della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- dell’eventuale reiterazione della violazione.

Pertanto, è richiesto il contraddittorio con il soggetto interessato. Invero, il datore di lavoro deve preventivamente e specificatamente contestare l’addebito a colui che ha effettuato la violazione, il quale deve avere la possibilità di giustificare il proprio comportamento lesivo del Modello.

Inoltre, l’irrogazione della sanzione deve ispirarsi ai principi di tempestività e immediatezza.

3. I criteri di irrogazione delle sanzioni

In particolare, ai fini dell’individuazione del tipo e dell’entità di ciascuna delle sanzioni da irrogare, si tiene conto:

- della gravità della violazione;
- delle mansioni svolte dal lavoratore e del ruolo ricoperto nell’ente;
- del grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni;
- dell’intenzionalità del comportamento ovvero del grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- della prevedibilità dell’evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- della violazione di norme, leggi e regolamenti interni all’ente;
- delle conseguenze che dal fatto derivano in capo all’ente.

In ogni caso, verrà sempre informato l’OdV delle sanzioni irrogate e delle violazioni accertate.



SERVIZI PER GLI ENTI ECCLESIASTICI



Amministrazione e gestione del personale

Elaborazione Buste Paga (anche collaboratori domestici)

Assunzioni/trasformazioni/cessazioni rapporti di lavoro

Mod. UNIMENS, Mod. 770, F24, CU

Gestione dei lavoratori subordinati

Comunicazioni e adempimenti di natura amministrativa

Contabilità e adempimenti fiscali

**Modelli di organizzazione, gestione e controllo
(ex D.Lgs. 231/2001)**

Privacy (GDPR)

Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

Gruppi di acquisto

AGIDAE OPERA

Via V. Bellini, 14 - 00198 Roma • Tel. 06 85457501 • E-mail: info@agidaopera.it

www.agidaopera.it



L'integrazione al reddito per le lavoratrici madri con due o più figli

Circolare INPS n. 139 del 28 ottobre 2025

Nuovo Bonus Mamme 2025

di **Margherita Dominici**, AGIDAE OPERA

1. Premessa

La normativa giuslavoristica italiana è intervenuta al fine di sostenere la natalità e favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia ed in particolare elargendo un sostegno economico alle lavoratrici madri per incoraggiare la partecipazione femminile all'interno del mercato del lavoro.

Il decreto legge n. 95 del 2025 (convertito dalla legge 118/2025), ha posticipato per l'anno 2026 l'esonero contributivo parziale per le donne lavoratrici con due o più figli introducendo in compenso, in favore delle medesime, un'integrazione al reddito ovvero il c.d. *Nuovo Bonus Mamme*, consistente nell'erogazione di una somma pari a 40,00 euro al mese (per ogni mese di vigenza del rapporto di lavoro).

Per le lavoratrici madri aventi tre o più figli il nuovo *Bonus Mamme* non viene riconosciuto in relazione ai mesi nei quali le medesime sono titolari di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.¹



¹ Ai sensi della Legge di Bilancio 2024 (ovvero la legge 213/2023), detta tipologia di lavoratrici può accedere all'esonero totale dei contributi a loro carico fino al compimento del diciottesimo anno d'età del figlio più piccolo e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.

2. I requisiti per l'accesso al *Nuovo Bonus Mamme*

Le lavoratrici madri aventi due figli possono essere destinatarie (previa istanza da formulare online) di una somma non imponibile ai fini fiscali e contributivi pari a 40,00 euro mensili (per ogni mese di vigenza del rapporto di lavoro²) da corrispondere alle dipendenti³ titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000,00 euro su base annua. Lo stesso trattamento è valido per le lavoratrici autonome (iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome). La fruizione di detto beneficio è valida sino al compimento del decimo anno d'età da parte del secondo figlio.

La medesima somma è riconosciuta alle lavoratrici dipendenti (o autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome) aventi più di due figli sino al compimento del diciottesimo anno d'età del figlio più piccolo e per ogni mese di vigenza del rapporto di lavoro, fatto salvo il possesso di un reddito da lavoro non superiore a 40.000,00 euro su base annua e in questo caso anche a condizione che il suddetto reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Il requisito relativo al numero dei figli deve sussistere alla data del 1° gennaio 2025 o si deve perfezionare entro il 31 dicembre 2025 (se il requisito si perfeziona dopo il 1° gennaio 2025 il *Nuovo Bonus Mamme* spetta a partire dal mese in cui la lavoratrice possiede le condizioni necessarie volte all'ottenimento di detto beneficio).

Il nuovo *Nuovo Bonus Mamme* 2025 non spetta alle lavoratrici domestiche (ovvero le lavoratrici assunte in applicazione del CCNL Colf e Badanti/Lavoro Domestico).



-
- 2 Restano esclusi i periodi di sospensione dal rapporto di lavoro, ad esempio, nei casi di fruizione di aspettativa non retribuita o part-time ciclici.
- 3 Rientrano nell'ambito di applicazione della misura anche i rapporti di lavoro intermittenti, nonché quelli a scopo di somministrazione.

L'importo di 40,00 euro mensili spettanti a tutte coloro che abbiano formulato apposita istanza online e che siano in possesso dei requisiti di cui al presente paragrafo, verrà corrisposto in unica soluzione nel mese di dicembre 2025 (per un massimale di 480,00 euro annui) compatibilmente con la data di presentazione della domanda (o entro il mese di febbraio 2026 se la domanda è stata presentata in tempo non utile all'erogazione di dicembre 2025).

3. Presentazione e gestione delle domande

Il beneficio di cui al presente articolo è erogato tramite formulazione di apposita istanza all'INPS così come previsto ai sensi dell'art. 6 del d.l. 95/2025.

Per la lavoratrice madre incapace di agire o minorenne, la domanda deve essere presentata dal genitore che esercita la responsabilità genitoriale o dal tutore/curatore, ferma restando la verifica dei requisiti in capo al soggetto titolare del Bonus in argomento.

Il servizio utile per la presentazione della domanda è disponibile attraverso i canali ivi elencati:

- sito istituzionale www.inps.it, utilizzando la propria identità digitale (SPID/CIE 3.0);
- Contact Center Multicanale, contattando l'apposito numero verde indicato all'interno della Circolare INPS 139/2025;
- istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

Le domande per la richiesta del BONUS di cui al presente articolo devono essere presentate entro la data del 9 dicembre 2025. Le lavoratrici, per le quali i requisiti si perfezionano successivamente a tale data, possono presentare la domanda entro il 31 gennaio 2026.

All'atto della compilazione dell'istanza è necessario indicare i dati anagrafici di ciascun figlio⁴ e deve essere altresì specificata la modalità di pagamento prescelta mediante accredito su rapporti di conto dotati di IBAN o bonifico domiciliato.

Contrariamente allo scorso anno, per il *Nuovo Bonus Mamme* non è prevista la corrispondenza dello stesso tramite busta paga, il pagamento avviene quindi direttamente secondo le modalità precedentemente indicate e per conto dell'ente previdenziale (INPS).

4. Conclusioni

Come accennato in premessa, l'obiettivo principale del *Nuovo Bonus Mamme* è quello di sostenere l'occupazione femminile incentivando la permanenza in servizio dopo la nascita dei figli e riducendo il costo del lavoro per le lavoratrici madri.

Nonostante l'esiguità dell'importo previsto (considerato il massimale di 480,00 euro annui), l'introduzione del beneficio di cui al presente articolo rappresenta un'importante innovazione per il mondo del lavoro a dimostrazione della volontà del corrente Governo di supportare la genitorialità e creare un ambiente lavorativo in grado di consentire alle donne di bilanciare la loro carriera professionale con la vita familiare.

⁴ In caso di dichiarazioni mendaci è prevista l'applicazione delle sanzioni amministrative e penali, nonché la decadenza dal beneficio, ai sensi degli articoli 75 e 76 del D.P.R. n. 445/2000, con conseguente recupero del *Nuovo Bonus Mamme* e contestuale segnalazione alla Procura della Repubblica e/o alle altre sedi giudiziarie competenti.



IN COLLABORAZIONE UFFICIALE CON



AGIDAE PRESENTA STUDIA 365

IL REGISTRO ELETTRONICO E LA PIATTAFORMA DIGITALE PER LE SCUOLE PARITARIE

Una soluzione unica, accreditata da AGIDAE, per semplificare la gestione didattica e amministrativa: registro elettronico, presenze/assenze, orario, gestione scuola con app Android & iOS in rilascio questo mese

REGISTRO ELETTRONICO AI

AUTOMAZIONI INTELLIGENTI INTEGRATE IN STUDIA365

Analisi predittive di assenze e rendimento • generazione automatica di comunicazioni
estrazione rapida di report • protocolli smart

PERCHÉ LE SCUOLE SCELGONO STUDIA365

Rapidità e semplicità: tutto in 1-3 click
Registro, orari, presenze/assenze chiari e ben strutturati
Comunicazione istantanea tra dirigenti, docenti, famiglie e studenti
Gestione scuola intuitiva per segreteria e direzione
Archivio cloud incluso: dati sempre accessibili, anche dagli anni precedenti
Interfaccia multilingue (IT, EN, FR, RO, ES)
Trasparenza totale per utenti e processi

COSA OFFRIAMO

Moduli in arrivo nel 2025: Comunicazioni, Segreteria didattica,
Protocollo documenti, Fundraising, Invii alle autorità italiane
e Funzionalità AI (Intelligenza Artificiale) per automatizzare i processi scolastici

SUPER OFFERTA RISERVATA ALLE SCUOLE AGIDAE

Solo per chi si registra tramite AGIDAE entro il 31 dicembre 2025

6 MESI GRATUITI + PREZZO SPECIALE

750 € INVECE DI ~~1.910 €~~

(offerta valida fino ad esaurimento disponibilità)

Studia365 è l'unica piattaforma accreditata AGIDAE con app Android & iOS,
progettata per digitalizzare la scuola in modo semplice, trasparente e completo.
Visita studia365.com • © 2025 Studia365 • Tutti i diritti riservati • Privacy Policy



**CONVEGNO NAZIONALE DI STUDIO
E ASSEMBLEA ORDINARIA**

**IDENTITÀ E MISSIONE
LE ATTIVITÀ DEGLI ENTI RELIGIOSI
TRA NORME CANONICHE E LEGGI CIVILI**

22 NOVEMBRE 2025 - ORE 8.30

PONTIFICIA UNIVERSITÀ URBANIANA

VIA URBANO VIII, 16 - ROMA - CITTÀ DEL VATICANO

In un tempo di profondi cambiamenti normativi, economici e sociali, il Convegno Nazionale di studio AGIDAE del 22 novembre 2025 rappresenta un momento di confronto e di crescita condivisa per gli Istituti associati in occasione dell'Assemblea Ordinaria annuale quest'anno avente anche la funzione di Assemblea elettiva dei nuovi Organi statutari 2025-2029.

L'Evento offre l'occasione per approfondire tematiche d'importanza strategica per la vita degli Enti: la riforma del Codice Civile sugli adeguati assetti amministrativi per gli Enti collettivi, la soluzione prospettata per il grande tema dell'IMU, la natura delle attività svolte tra Terzo Settore e Opere degli Enti Ecclesiastici, i nuovi scenari legati all'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale e i rischi e le responsabilità dei Gestori, la previdenza complementare per i dipendenti dei nostri Enti. Nuovi scenari e nuovi obiettivi per l'AGIDAE degli anni che verranno.

P. Francesco Ciccimarra

PROGRAMMA

ORE 8.30

ASSEMBLEA NAZIONALE AGIDAE

CONCELEBRAZIONE EUCARISTICA

presieduta da S.E. Mons. Michele Di Tolve
e dai sacerdoti

del Consiglio Direttivo AGIDAE

Animazione musicale di *Marta Centurioni*

Relazione

Padre Francesco Ciccimarra
Presidente AGIDAE

Suor Mimma Scalera
Segretaria Generale AGIDAE

ORE 9.30

**CONVEGNO NAZIONALE DI STUDIO
AGIDAE**

Prolusione

S.E. Mons. Michele Di Tolve
Vescovo Ausiliare della Diocesi di Roma

**Saluto del Rettore Magnifico
della Pontificia Università Urbaniana**
Prof. Vincenzo Buonomo

Gli Enti Gestori: attività di religione e di culto e le attività diverse (Legge 222/1985) ai fini dell'applicazione dell'IMU. Verso una soluzione nella nuova Legge di Bilancio 2025

On. Prof. Maurizio Leo

Viceministro dell'Economia e delle Finanze

Le attività degli Enti religiosi e rapporti con il codice degli Enti del Terzo Settore (ETS): coincidenze e divergenze

Dott. Fulvio Baldi

Sostituto Procuratore Generale

Corte di Cassazione

La riforma del Codice Civile sugli adeguati assetti amministrativi per gli Enti collettivi

Avv. Armando Montemarano

COFFEE BREAK

La sicurezza sul lavoro come responsabilità condivisa: prevenzione e gestione degli infortuni

Dott.ssa Rosa del Prete

Magistrato Corte di Appello Napoli

Riforma dell'IVA per gli Enti non commerciali. Il caso degli Enti religiosi

Dott. Paolo Saraceno

Consulente AGIDAE

Il futuro pensionistico e previdenziale affidato alle parti sociali e il controllo pubblico della COVIP

Dott. Mario Pepe

Presidente COVIP

La Previdenza Complementare come secondo pilastro del Sistema di sicurezza sociale per il mondo del lavoro: la soluzione PREVIFONDER nei CCNL AGIDAE

Prof. Dott. Elio Formosa

CISL Scuola

L'Assistenza Sanitaria Integrativa per religiosi e lavoratori dipendenti nella contrattazione AGIDAE

Avv. Valentina Sorangelo

L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale all'interno dell'attività scolastico-educativa: responsabilità e profili penali

Dott. Ciro Santoriello

Procuratore Aggiunto Procura di Cuneo

PRANZO

Modello 231 e IA: tra prevenzione e responsabilità oggettiva degli Enti Ecclesiastici

Dott.ssa Consiglia Venere Alfano

Consulente - esperta 231/2001

La tutela dei dati nella gestione delle attività degli Enti: opportunità e gestione dei rischi

Prof.ssa Ing. Selene Giupponi

Università di Parma

L'accreditamento di valutazioni di conformità.

Un valore aggiunto per istituzioni, imprese e cittadini

Dott. Filippo Trifiletti

Direttore Generale Accredia

Innovazione e normazione tecnica in materia di Certificazione di Qualità - ISO 9001.

Le nuove sfide di AgiQualitas

Dott.ssa Rosa Anna Favorito

Direttore AgiQualitas

ORE 17.00

CONCLUSIONE CONVEGNO

Padre Francesco Ciccimarra

ORE 18.00

**I NUOVI ORGANI STATUTARI AGIDAE
PER IL QUADRIENNIO 2025-2029**

*Conclusione lavori
Assemblea Nazionale AGIDAE*

**IL CONVEGNO È DESTINATO A:
Superiori, Amministratori, Consulenti,
Esperti, Dirigenti scolastici e personale
docente e non docente.**



AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER TUTTI I LAVORATORI DIPENDENTI NEL SETTORE ISTRUZIONE E SOCIO-SANITARIO

Le prestazioni del Piano sanitario sono garantite da Generali Italia SpA

Consultare l'area clienti sul sito

www.generali.it

In alternativa scaricare l'**App My Generali**
oppure telefonare al numero verde

800.725444

**ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER TUTTI I LAVORATORI DIPENDENTI NEL SETTORE ISTRUZIONE E SOCIO-SANITARIO
AGIDAE - GENERALI ITALIA S.P.A.**

- Ricovero e Day Hospital in istituto di cura con intervento chirurgico o per grave evento morboso
- Indennità sostitutiva per ricovero per intervento chirurgico o grave evento morboso
- Accertamenti diagnostici
- Prestazioni odontoiatriche particolari
- Visite specialistiche
- Trattamenti fisioterapici riabilitativi a seguito di infortunio o post ricovero con intervento
- Lenti e occhiali
- Cure odontoiatriche, terapie conservative, protesi odontoiatriche, ortodonzia
- Interventi chirurgici odontoiatrici extra ricovero
- Stati di non autosufficienza consolidata/permanente
- Pacchetti prevenzione (cardiologica, gastroenterologica epatologica, ginecologica, senologica completa, urologica, esami ematici)
- Pacchetti prevenzione pediatrica (visita generica per minori di 1 anno, otorinolaringoiatrica da 1 a 10 anni, pediatrica da 11 a 16 anni)

La Guida al Piano sanitario, la lista dei grandi interventi chirurgici e dei gravi eventi morbosi sono consultabili su www.agidaesalusistruzione.life e www.agidaesalusociosanitario.life

DOVE CURARSI

Consultare l'elenco delle strutture convenzionate su www.generali.it/struttureconvenzionate.

- Strutture sanitarie private o pubbliche convenzionate con Generali Italia SpA
- Strutture sanitarie private o pubbliche non convenzionate con Generali Italia SpA (solo in assenza di strutture o medici convenzionati con Generali Welion entro 30 km dalla residenza o domicilio abituale dell'Assicurato)
- Strutture del Servizio Sanitario Nazionale

A CHI SI RIVOLGE LA COPERTURA SANITARIA

L'Assicurazione è prestata a favore dei:

- dipendenti aderenti al CCNL AGIDAE Scuola;
- dipendenti aderenti al CCNL AGIDAE Università;
- dipendenti aderenti al CCNL AGIDAE Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo.

PRENOTAZIONI PRESTAZIONI SANITARIE

Numero verde: **800.725444**

Sito Web (Area Clienti): www.areaclienti.generali.it

CONTATTI

AGIDAE SALUS ISTRUZIONE:

Via Vincenzo Bellini, 14 - 00198 Roma

tel.: 06 90209303

e-mail: segreteria@agidaesalusistruzione.life

AGIDAE SALUS SOCIO-SANITARIO:

Via Vincenzo Bellini, 14 - 00198 Roma

tel.: 06 90209363

e-mail:

segreteria@agidaesalusociosanitario.life

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I RELIGIOSI

SENZA LIMITI DI ETÀ.

VALIDA PER IL RILASCIO
DEL PERMESSO
DI SOGGIORNO.

VALIDA
PER IL MONDO INTERO.

Le prestazioni del Piano sanitario sono garantite
da Generali Italia SpA

Consultare l'Area Clienti su sito

www.generali.it

In alternativa scaricare l'App My Generali
oppure telefonare al numero verde

800.725444



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER RELIGIOSI AGIDAE - GENERALI ITALIA S.P.A.

L'Assicurazione è erogata da parte di Generali Italia SpA, 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 extra ricovero
- Diagnosi comparativa
- Prestazioni diagnostiche particolari
- Stati di non autosufficienza consolidata/permanente - protezione completa
- Trasporto sanitario

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

DOVE CURARSI

Consultare l'elenco delle strutture convenzionate su **www.generali.it/struttureconvenzionate**.

- Strutture sanitarie private o pubbliche convenzionate con Generali Italia SpA
- Strutture sanitarie private o pubbliche non convenzionate con Generali Italia SpA (solo in assenza di strutture o medici convenzionati con Generali Welion entro 30 km dalla residenza o domicilio abituale dell'Assicurato)
- Strutture del Servizio Sanitario Nazionale

COME ADERIRE

Compilare il modulo di adesione su **www.asireligiosi.it**
oppure richiederlo ad **asi.religiosi@agidaeopera.it**

Costo di adesione annuale di € 270,00

con un massimale annuo di copertura pari a € 100.000,00

IBAN: IT 07E 05387 03224 0000 3532 5930

PRENOTAZIONI PRESTAZIONI SANITARIE

Numero verde: **800.725444**

Sito Web (Area Clienti): **www.areaclienti.generali.it**

Nota bene: per poter usufruire della Convenzione Generali Italia SpA **non è necessaria l'adesione di tutti i componenti della comunità religiosa**. È consentito iscrivere i singoli religiosi.

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

NUOVO SERVIZIO PER GLI ASSOCIATI

AGIDAE ASSICURA



PACCHETTO SCUOLA - UNIVERSITÀ

PREMIO ASSICURATIVO AD ALUNNO/STUDENTE € 4,80

PREMIO ASSICURATIVO A DIPENDENTE € 5,95

AGIDAE OPERA

Sede di Roma: 00198 - Via Vincenzo Bellini, 14 • tel.: **06 85457522** • e-mail: subagenziagenerali@agidaopera.it
Sede di Bari: 70124 - Via Giuseppe Capruzzi, 218 • tel.: **080 9410364 - 06 85457523** • e-mail: agidaepuglia@agidae.it
www.subagenzia.agidaopera.it

CONVENZIONE ASSICURATIVA SCUOLE

Tipologia di polizza: collettiva, annuale, con adesione volontaria

Tipologia di assicurati: alunni, docenti e personale non docente, volontari

Validità territoriale: mondo intero

SEZIONE INFORTUNI

GARANZIE	MASSIMALI
Caso morte (comprese spese funerarie fino a € 1.600)	incluso
Caso invalidità permanente (utilizzo della tabella INAIL, franchigia 3%)	incluso
Riconoscimento di Invalidità permanente al 100% se accertata dal 49% in su	incluso
Rimborso spese mediche (per ogni infortunio)	incluso
Rimborso spese e cure odontoiatriche e ortodontiche	incluso
Rimborso spese e cure oculistiche, comprensive di lenti (a seguito di infortunio)	incluso
Rimborso spese per acquisto di apparecchi acustici (a seguito di infortunio)	incluso
Danni a sedie a rotelle, tutori per portatori di handicap, apparecchi e/o protesi ortopediche, ortodontiche e/o terapeutiche	incluso
Diaria da ricovero per infortunio (max 300 gg) a infortunio	incluso
Diaria per Day Hospital (max 300 gg) a infortunio	incluso
Danno estetico (<i>una tantum</i>) in assenza di invalidità permanente, spese e cure	incluso
Indennità forfettaria da gesso, con almeno 20 gg di gessatura	incluso
Indennità speciale per perdita anno scolastico da infortunio	incluso
Indennità (<i>una tantum</i>) da assenza da scuola per infortunio di almeno 10 gg	incluso
Contagio accidentale da virus HIV da infortunio, puntura o aggressione	incluso
Infortunio <i>in itinere</i> e nei trasferimenti (a piedi e con mezzi di trasporto)	incluso
Infortunio da eventi catastrofici e naturali: terremoti, inondazioni, eruzioni vulcaniche	incluso

SEZIONE RCT (Responsabilità Civile verso Terzi)

GARANZIE	MASSIMALI
RCT (anche per colpa grave)	incluso
RCO (verso prestatori di lavoro)	incluso
Responsabilità nella gestione di mense scolastiche, somministrazione di cibi e bevande	incluso
Responsabilità per committenza lavori a terzi	incluso
RCT personale dei dipendenti	incluso
RCT personale degli addetti alla sicurezza (RSPP, RLS) d.lgs. 81/2008	incluso
RCT per danni a terzi da interruzione dell'attività (danni indiretti)	incluso
RCT per cyberbullismo compiuto da alunni	incluso
RCT per privacy (errato trattamento dati personali di terzi)	incluso

***Prendere visione delle condizioni assicurative
per i dettagli su garanzie, massimali, franchigie, scoperti ed esclusioni di polizza***

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
Giovedì	AGIDAE - Roma	14.30 - 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	AGIDAE - Roma	14.30 - 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale
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@agiqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità
AGIQUALITAS		Direzione	06/85457301	direzione@agiqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità
ALTRI SERVIZI					
SEDE			TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIDAE OPERA			06/85457501	info@agidaeopera.it	Gestione personale e busta paga
AGIDAE OPERA			06/85457501	info@agidaeopera.it	Salute e sicurezza sul lavoro
AGIDAE OPERA			06/85457501	info@agidaeopera.it	Consulenza energia (luce e gas)
AGIDAE OPERA			06/85457501	info@agidaeopera.it	ASI Religiosi
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (ASI) DIPENDENTI					
SEDE		TEL.	E-MAIL		TIPO SERVIZIO
AGIDAE SALUS ISTRUZIONE		06/90209303	segreteria@agidaesalusistruzione.life		ASI dipendenti
AGIDAE SALUS SOCIO-SANITARIO		06/90209363	segreteria@agidaesalusociosanitario.life		ASI dipendenti

LA CONTRATTAZIONE

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

CCNL

C O N T R A T T O
C O L L E T T I V O
N A Z I O N A L E
D I **L** A V O R O

A cura di
P. Francesco Ciccimarra

SCUOLA

FLC CGIL
CISL SCUOLA
FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA
SNALS CONFISAL
SINASCA

TESTO UFFICIALE
01/01/2024-31/12/2027

ISTITUTI SOCIO-SANITARI ASSISTENZIALI EDUCATIVI

F.P. CGIL
FISASCAT CISL
UILTuCS

TESTO UFFICIALE
01/01/2023-31/12/2025

UNIVERSITÀ PONTIFICIE E FACOLTÀ ECCLESIASTICHE

FLC CGIL
FEDERAZIONE CISL UNIVERSITÀ
CISL SCUOLA
SNALS CONFISAL
SINASCA

TESTO UFFICIALE
01/09/2024-31/12/2027

LA GALASSIA DEI SERVIZI PER GLI ASSOCIATI



AGIDAE

Via V. Bellini, 10 - 00198 Roma

tel.: 06 85457101 - e-mail: agidae@agidae.it - www.agidae.it