Nuova PROPOSTA
n. 7/8
2023

UNEBA
Unione nazionale istituzioni e iniziative di assistenza sociale
www.uneba.org

I NUOVI SCENARI DEL WELFARE E IL WELFARE DI COMUNITÀ

all'interno:

Programma del Convegno nazionale Uneba sul welfare

Ricerca su rapporti di lavoro e attori sociali nei servizi di cura

Analisi sui 45 anni del Servizio sanitario nazionale

Linee di indirizzo Inail su monitoraggio e valutazione rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro

PNRR e co-progettazione tra P.A. e Terzo settore

anno XLIX - Poste Italiane SpA - spediz. in abb. post. 70% - C/RM/DBC ISSN 2532-8344

Temi e prospettive, in vista del convegno nazionale Uneba

Lasciati alle spalle alcuni tormentoni di agosto, oggetto di intensi, appassionati e alquanto inutili dibattiti, siamo ansiosi di vedere cosa conterrà la nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza di settembre che il governo si appresta a elaborare. Siamo preoccupati per i segnali che giungono da varie parti riguardanti i futuri, necessari, incrementi della quota di PIL destinati alla sanità. Anche nel recente incontro con il ministro della Salute Schillaci, Uneba e Aris hanno sottolineato che la differenza negativa di tre punti di PIL per la sanità fra l'Italia e la Francia e la Germania non consente il mantenimento degli attuali livelli di prestazioni. Con questi dati il Servizi Sanitario Nazionale universale è, per l'oggi e per il futuro, ancora sostenibile? Il ministro Schillaci ha chiesto al ministero dell'Economia 3-4 miliardi in più rispetto al vigente quota nel bilancio pluriennale. Uneba, insieme a tutto il mondo che rappresenta il sociosanitario non può che condividere e sostenere la proposta del ministro per ragioni che trovano le motivazioni in quanto è successo negli ultimi tre anni nel nostro settore: sottovalutazione dei bisogni presenti e futuri della popolazione anziana, carenza di personale, quote a carico del SSN largamente insufficienti per soddisfare quanto previsto dai LEA, e si potrebbe continuare. I nostri servizi sanitari e assistenziali, a livello nazionale e nelle regioni non hanno mai dedicato particolare attenzione ai programmi di prevenzione. Sono note in alcuni paesi europei a noi vicini, le significative quote di bilancio riservate alla prevenzione. In Italia, per la prevenzione si stanzia un terzo di quanto destinano in Francia e Germania. Senza una efficace prevenzione, la spesa sanitaria per la cronicità aumenterà con l'invecchiamento della popolazione.

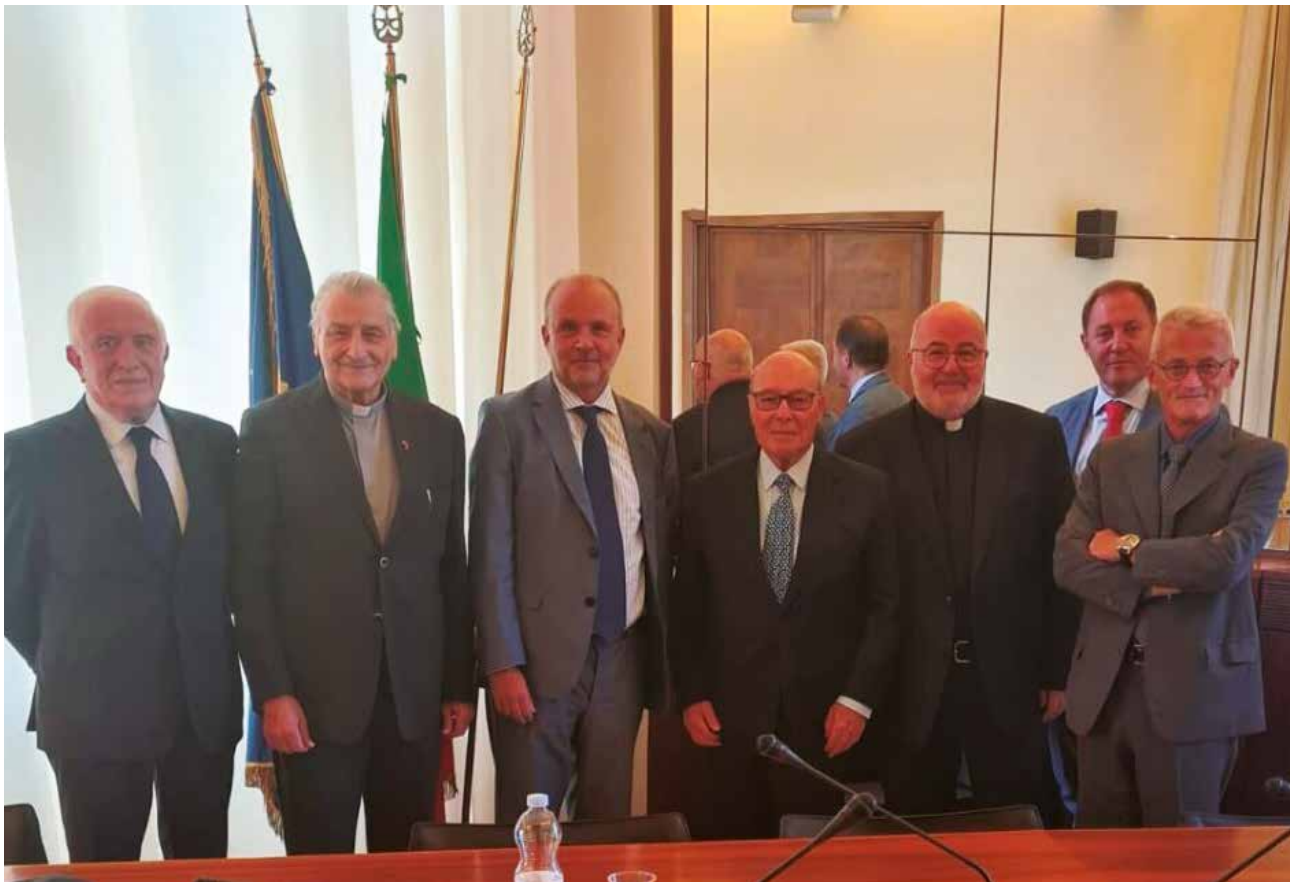
Chi legge "Nuova Proposta" conosce bene il mondo degli anziani, dei disabili, dei poveri, degli emarginati, delle persone sole e delle persone con problemi di dipendenze varie, perché ha vissuto nel periodo drammatico della pandemia e convive tuttora con le enormi difficoltà che si incontrano quotidianamente nelle nostre strutture nella gestione dei servizi socio-sanitari e assistenziali. Ci saremmo, in questi anni, aspettati dal Governo e dal Parlamento maggiore attenzione per il nostro settore dal punto di vista normativo e economico. Quanto è stato scritto nel PNRR è emblematico. Tuttavia dobbiamo registrare con soddisfazione alcune proposte di modifica presentate dal Governo alla Commissione Europea: è prevista una riduzione da 1.350 a 936 Case della Comunità, da 400 a 304 Ospedali di Comunità e da 600 a 524 Centrali Operative Territoriali. All'uscita del PNRR avevamo, su queste colonne, definita la programmazione di alcuni interventi come una "grande operazione mattone"!

Con decisione del consiglio nazionale Uneba si è concordato con le organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL di avviare la trattativa, di cui si da notizia in altro articolo, per il rinnovo del contratto nazionale. Si provvederà all'aggiornamento degli articoli del contratto, compresi quelli riguardanti la parte economica. Ci troveremo poi, insieme ai rappresentanti dei lavoratori, di fronte a due sfide: si dovrà procedere alla qualificazione della sanità integrativa per rafforzare la prevenzione e affrontare concretamente il tema della previdenza complementare.

Nelle prossime settimane dovremo focalizzare l'attenzione su alcuni temi. La ormai cronica carenza di personale sta mettendo in difficoltà alcuni servi per anziani e disabili. Si rende necessario non solo l'aumento del numero delle figure professionali attualmente previste, ma pensarne di nuove anche in previsione dell'incremento dei servizi territoriali e domiciliari. Uneba, con le altre associazioni del nostro settore, ha contribuito fattivamente a livello nazionale e in alcune regioni ad elaborare proposte per la revisione della figura dell'OSS e per la definizione della nuova figura di operatore di interesse sanitario. Attendiamo dal ministro Schillaci e dal Presidente della Conferenza Stato-Regioni on. Fedriga risposte al nostro appello e la celere approvazione di una necessaria normativa nazionale. Approfondimenti sono in corso sulla complessa normativa relativa alla "concorrenza": si spera solo che anche per il vasto mondo del terzo settore venga riservata una doverosa attenzione. Fra non molto risentiremo parlare dei decreti per l'attuazione della riforma per la non autosufficienza. Riforma valida che recepisce molte proposte, anche nostre, formulate insieme al "Patto per un nuovo welfare sulla non autosufficienza", coordinato del prof. Cristiano Gori. Ora comincia la parte più difficile. I decreti attuativi stabiliranno i contenuti e la priorità e dovranno collegarsi, per la concreta attuazione, agli stanziamenti di bilancio. Se si vogliono raggiungere, seppur con gradualità, gli obiettivi della legge sono necessari cospicui investimenti pluriennali. Ne sono consapevoli il Viceministro del Lavoro on. Maria Teresa Bellucci e il Presidente della Commissione Politiche Sociali Sen. Francesco Zaffini, che parteciperanno ai convegni nazionali in Toscana a ottobre e novembre. Vi aspetto a Marina di Massa e a Pisa.

Franco Massi
Presidente nazionale Uneba

Accesso semplificato per **infermieri stranieri, decreti attuativi** della **legge** sugli **anziani** non **autosufficienti, requisiti RSA** e **contratto unico sociosanitario:** questi i **temi trattati nell'incontro** del **3 luglio** con il **Ministro** della **Salute**



Il Ministro Schillaci ad una delegazione della Fondazione Samaritanus: "Pronto a collaborare per facilitare l'arrivo di infermieri in Italia" – All'incontro al Ministero della Salute in agenda anche la carenza di infermieri e il contratto unico del settore sociosanitario.

Il rinnovato ruolo delle strutture residenziali per anziani, la necessità di far arrivare infermieri stranieri e il contratto unico del sociosanitario: questi i temi al centro dell'incontro di lunedì 3 luglio con il **Ministro della Salute Orazio Schillaci**.

L'incontro, chiesto dai vertici della Fondazione, aveva anche l'obiettivo di mettere al corrente il Ministro di quanto realizzato in questi mesi per reperire all'estero infermieri da destinare alle strutture sociosanitarie aderenti alle Associazioni.

INFERMIERI STRANIERI, SERVE UN ACCESSO SEMPLIFICATO

«Pronto a collaborare per facilitare l'arrivo in Italia dei primi infermieri da voi selezionati all'estero», ha assicurato il Ministro della Salute Schillaci. Il futuro dell'assistenza ai più fragili passa per la disponibilità di personale motivato e formato: al riguardo,

Fondazione Samaritanus ha presentato al Ministro il proprio progetto Samaritanus Care, che mira ad agevolare l'inserimento di **infermieri professionali** laureati stranieri nelle strutture sanitarie e sociosanitarie, ed ha evidenziato la necessità di semplificare l'iter di accesso. Per lo sviluppo di questa iniziativa **il Ministro ha assicurato che «non faremo mancare il nostro appoggio».**
Al Ministro è stata ribadita la gravità della situazione dovuta alla carenza di personale infermieristico qualificato nel nostro Paese.

LEGGE DI BILANCIO E LEGGE ANZIANI: LE PROPOSTE DEL "PATTO"

La delegazione ha illustrato al Ministro le proposte dal "Patto per un nuovo welfare sulla non autosufficienza", di cui fanno parte, sui decreti delegati della Legge Anziani e sulla Legge di Bilancio 2024: qui il Governo compirà scelte decisive per il futuro dei servizi sociosanitari per anziani.

STRUTTURE PER ANZIANI: RIVEDERE I REQUISITI

Le strutture residenziali per anziani dovranno "finalizzare l'assistenza ai residenti in base alle loro caratteristiche, migliorando il rapporto tra la dimensione della cura professionale e quella delle relazioni di cura". È necessario definire requisiti strutturali e gestionali a livello nazionale per queste nuove strutture residenziali, stabilendo percorsi per la transizione delle strutture esistenti. **E il privato non profit, hanno segnalato le associazioni al Ministro, gestisce il 52% dei posti letto in strutture residenziali per anziani in Italia.**

CONTRATTO UNICO DEL SOCIOSANITARIO, INCORAGGIAMENTO DEL MINISTRO

Rispondendo poi alla sollecitazione del Ministro ad attivare il processo per la sottoscrizione dei Ccnl, è stato rappresentato che le Istituzioni associate hanno tutto l'interesse di raggiungere quanto prima un accordo con i sindacati per i nuovi contratti collettivi.
Due sono le principali ragioni:

1) evitare che il personale lasci le strutture per andare a lavorare altrove;
2) favorire un clima aziendale migliore, prendendo in carico realmente le loro esigenze.

Purtroppo però, è stato illustrato al Ministro, non è semplice per le Istituzioni associate assicurare tempestivamente l'uniformità dei Ccnl dell'area privata con quelli del SSN: nelle strutture pubbliche esiste l'assoluta garanzia di copertura dei maggiori oneri, mentre nelle strutture private non esiste alcuna rassicurazione in tal senso, tant'è che la copertura del 50% dei maggiori oneri (promessa in occasione del rinnovo del Ccnl Sanità Privata del 2020 in sede di Conferenza delle Regioni) è stata considerata un enorme successo.
A dire il vero, è stato fatto notare al Ministro**, questo impegno è stato mantenuto solo da alcune Regioni,** perché altre tardano l'adempimento o addirittura ne contestano la legittimità. Si rende assolutamente necessario, quindi, che venga introdotto un riconoscimento anche a favore delle strutture sociosanitarie private, in modo tale che la copertura parziale dei maggiori oneri diventi un finanziamento strutturale e non solo episodico.
Il Ministro Schillaci, infine, ha appreso con soddisfazione dell'iniziativa per l'avvio di un percorso verso il contratto unico del settore sociosanitario. Il Ministro ha incoraggiato a proseguire questo percorso, che ha preso avvio dal convegno Uneba di Bari del 29 aprile 2023, in cui da parte di Uneba, insieme ad Agespi, Aris, Agidae, Diaconia Valdese, Anffas (associazioni datoriali) e i sindacati Cisl Fp, Fisascat Cisl, Fp Cgil, Uil Fpl e Uiltucs è stato concordato l'inizio di un percorso verso un contratto unico di settore. L'eventuale approvazione del contratto unico del settore sociosanitario, oltre a portare tutti i vantaggi della semplificazione, darebbe al settore stesso più forza nell'interlocuzione con Stato e Regioni, anche ai fini del sostegno alle spese per il personale. Queste ultime, nel settore sociosanitario, rappresentano la maggioranza assoluta delle spese dell'ente.
La Delegazione della Fondazione Samaritanus era composta dal prof. Enrico Bollero, Presidente di Fondazione Samaritanus, da don Massimo Angelelli, Direttore dell'Ufficio Nazionale per la pastorale della salute della CEI, da p. Virginio Bebber, Presidente di Aris, dal dr. Franco Massi, Presidente di Uneba, dal dr. Mauro Mattiacci, Direttore generale di Aris, e dall'avv. Giovanni Costantino, Consigliere di Amministrazione di Fondazione Samaritanus.

NUOVO CONTRATTO UNEBA

TRATTATIVE PER IL RINNOVO AL VIA

Giovedì 20 luglio 2023 a Roma Uneba ha incontrato i sindacati firmatari del contratto collettivo nazionale di lavoro Uneba Fp Cgil, Fisascat Cisl, Fp Cisl, Uiltucs, Uil Fpl per dare inizio alle trattative per il rinnovo.

A rappresentare Uneba la delegazione trattante guidata dal segretario nazionale Uneba, Alessandro Baccelli.

I sindacati hanno presentato la propria piattaforma unitaria, con le richieste per il nuovo contratto, e ne hanno illustrato alcuni passaggi, in un positivo clima di dialogo.

Uneba e sindacati si sono dati appuntamento a fine settembre per proseguire il confronto.

Prima di allora, la delegazione Uneba si riunirà per analizzare nel dettaglio la piattaforma presentata dai sindacati raffrontandola anche con le novità legislative proposte dal Governo.

Il nuovo contratto Uneba deve pensare al futuro, ha evidenziato il presidente nazionale Uneba Franco Massi nel suo intervento in apertura dell'incontro del 20 luglio. E se la prospettiva del futuro è il contratto unico del settore dell'assistenza, che Uneba ha messo al centro del suo convegno di Bari, le parole chiave del futuro, ha evidenziato Massi, sono:

- **semplificazione, introducendo riferimenti a principi generali piuttosto che alle singole norme, che sono soggette a cambiamenti**
- **innovazione, adattandosi a nuovi servizi e nuovi bisogni**
- **flessibilità nell'organizzazione del lavoro, come già accade nel contratto vigente con la disciplina dell'assistenza domiciliare**

Massi ha proposto di estendere la sfera di applicazione del contratto, definita dall'articolo 1, includendo la più ampia categoria degli "enti del Terzo Settore".

Il nuovo contratto, ha rilevato Massi, dovrà tenere conto delle caratteristiche degli enti associati Uneba, che sono in maggioranza enti piccoli o medi. E lasciare, come già il contratto vigente, ampio spazio alla contrattazione regionale.

Intanto, prosegue l'impegno della Commissione Lavoro di Uneba, con i suoi gruppi di lavoro: sull'analisi comparativa dei CCNL, sulle novità normative e sulle nuove proposte per il contratto.

Direttore Responsabile: MAURIZIO GIORDANO
Redazione: Alessio Affanni e Sergio Zanarella.
Amministrazione: Via Gioberti, 60 - 00185 Roma Tel. 065943091 - Fax 0659602303
Il nostro sito internet è: www.uneba.org la nostra posta elettronica è: info@uneba.it
Autorizzazione del Tribunale di Roma n. 88 del 21/2/1991
Progetto e realizzazione grafica: www.fabiodesimone.it
Stampa: Consorzio AGE - Pomezia (Roma)
Il giornale è inviato gratuitamente agli associati dell'UNEBA
Finito di stampare nel settembre 2023

UNEBA
Periodico dell'UNEBA
Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale

Il dialogo sociale nei servizi

Rapporti di lavoro, mercato del lavoro e attori sociali nei servizi di cura

di Ernesto Burattin

È questo il titolo di una ricerca finanziata dalla Comunità Europea e coordinata dal prof. Stefano Neri dell'Università degli Studi di Milano, che ha dato origine ad un rapporto, molto articolato e dettagliato, a cui ho avuto modo di contribuire con alcuni spunti di riflessione in particolare sul tema della contrattazione collettiva in Italia.

La prima e la seconda parte di questo rapporto hanno descritto e confrontato le principali caratteristiche del mercato del lavoro, le condizioni di lavoro e i rapporti di lavoro nei servizi ECEC e LTC, nei sette paesi inclusi nel progetto, (Danimarca, Paesi Bassi, Germania, Spagna, Italia, Ungheria, Slovacchia) evidenziando le principali questioni e i problemi esistenti e il modo in cui le parti sociali e gli altri attori li affrontano a livello nazionale.
Nella terza parte del rapporto il confronto si concentra sui casi di studio presentati nel singolo Paese.
Questo progetto mira a valutare ciò che viene definito come "quadrilemma della cura".
Esso è costruito su quattro poli che rappresentano pressioni/obiettivi diversi che devono essere bilanciati all'interno del contesto specifico di ogni paese.
Prima i vincoli di bilancio pubblico: in un'epoca di "austerità permanente", i governi devono considerare attentamente come spendere risorse molto limitate per rispondere ai crescenti bisogni sociali.
In secondo luogo, la copertura del servizio: la copertura dovrebbe essere quanto più ampia e universale possibile, data l'importanza dei servizi di assistenza e istruzione anche nell'ambito della strategia di investimento sociale e del pilastro europeo dei diritti sociali.
In terzo luogo, la qualità dei servizi, definita in termini di intensità di cura (ore), qualifica del personale e rapporto tra numero di assistenti e di beneficiari, è essenziale e solitamente costituisce, insieme alla copertura, la principale questione richiesta dai beneficiari e dalle loro famiglie.
In quarto luogo, la qualità del lavoro, legati alle condizioni di lavoro (compresa la retribuzione) nei diversi segmenti del mercato del lavoro coinvolti in questo settore, che di solito è ciò a cui guardano gli occupati del settore.
Certamente è verosimile che forti tensioni potrebbero sorgere nella ricerca di possibili compromessi tra quei diversi obbiettivi e pressioni. Ad esempio, al fine di espandere la copertura e mantenere i budget quanto più limitati possibile, la qualità, sia in termini di posti di lavoro (condizioni di lavoro) che di servizi, potrebbe essere parzialmente sacrificata.
Su questo versante la pandemia di Covid-19 ha confermato l'importanza e la vulnerabilità dei servizi di assistenza e la necessità di sviluppare un solido sistema di assistenza formale in tutta l'Unione Europea. La pandemia ha messo in luce le debolezze strutturali preesistenti del sistema assistenziale nella maggior parte dei Paesi europei.
Negli ultimi due decenni si sono verificati numerosi cambiamenti all'interno dei sistemi sanitari europei. L'attuazione di misure di austerità e vincoli di bilancio, la crescita dei livelli di istruzione richiesti per accedere a diverse occupazioni di cura, la questione dell'occupazione femminile, la carenza di manodopera in molti servizi di cura, l'aumento dei servizi di outsourcing dal pubblico al privato o di soluzioni ibride sono cambiamenti che hanno interessato molti paesi.
Questo rapporto risulta molto interessante in quanto fa emergere alcune prospettive future su quella che dovrebbe essere la contrattazione collettiva nel nostro settore.
Su questa mi concentrerò maggiormente.
La contrattazione collettiva di lavoro nel terzo settore ha sempre rivestito un ruolo cruciale nell'equilibrio tra sostenibilità economica e impegno sociale. Nel corso degli anni, questo settore ha dimostrato una straordinaria capacità di adattamento alle sfide emergenti e di innovare le proprie pratiche. Oggi, esaminando le prospettive future che plasmeranno la contrattazione collettiva nel terzo settore, si può delineare un panorama di cambiamenti e opportunità in un mondo in continua evoluzione. In tal senso vi sono piste di discussione, e si spera di convergenza, a cui la Parti Sociali non potranno sottrarsi.

Inclusione e Diversità

L'attenzione all'inclusione e alla diversità sta guadagnando sempre più rilevanza nelle discussioni sulla contratta-

zione collettiva. Nel terzo settore, le organizzazioni spesso si dedicano a cause sociali e promuovono la giustizia sociale. Le prospettive future indicano che le clausole contrattuali potrebbero includere misure concrete per garantire l'uguaglianza di opportunità e per creare ambienti di lavoro inclusivi, riflettendo così gli ideali che queste organizzazioni perseguono.
Uguaglianza di opportunità chiama immediatamente in causa il "merito" degli Operatori.
È ancora attuale pensare che incrementi di posizioni e di livelli (e di conseguenza anche di retribuzione) siano determinati solo dall'anzianità di servizio e non anche dalle capacità dimostrate?
Allora come valutarle? Come sperimentare nuovi ambienti non solo fisici, ma di crescita personale e collettiva?

Flessibilità Responsabile

La flessibilità è essenziale per affrontare le sfide che un mondo in rapida evoluzione presenta. Tuttavia, la flessibilità dovrebbe essere gestita con responsabilità, bilanciando le esigenze dei lavoratori con la capacità dell'organizzazione di adattarsi ai cambiamenti. Le prospettive future indicano che la contrattazione potrebbe includere disposizioni specifiche per situazioni di emergenza, garantendo una risposta più tempestiva e coordinata.
La reperibilità individuale è ancora sufficiente? O non è possibile pensare a nuovi istituti dove si creano équipe di operatori che, in forma autonoma, si organizzano per rispondere flessibilmente a esigenze nuove e imprevedibili?

Valorizzazione delle Competenze

La formazione e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori si stanno affermando come elementi chiave nella contrattazione collettiva. Le organizzazioni nel terzo settore stanno comprendendo l'importanza di investire nelle risorse umane per migliorare la qualità dei servizi erogati. Le prospettive future suggeriscono che la contrattazione potrebbe includere clausole che promuovono piani di carriera, formazione continua e percorsi di sviluppo professionale.
Questo è un punto che ha sempre trovato forti motivi di attrito tra le Parti. È da chiedersi se, visto in termini di investimento, questo costo non possa essere equamente distribuito tra i "contendenti" con l'aggiunta di collaborazioni con i vari istituti professionali già presenti sul territorio.

Innovazione e Collaborazione

L'innovazione è un motore di progresso nel terzo settore e la contrattazione collettiva può svolgere un ruolo nell'incoraggiare l'adozione di nuove idee e modelli di servizio. Le prospettive future indicano che le clausole contrattuali potrebbero favorire la collaborazione tra diverse organizzazioni del terzo settore, oltre che con il settore pubblico e privato. Questo può portare a soluzioni più creative per le sfide sociali.
Penso alla grande innovazione inserita nel precedente rinnovo del contratto Uneba: l'Assistenza domiciliare.
Domandiamoci quanto questa è stata attuata. Ma vieppiù: è sufficiente come istituto?
O non si può pensare ad esempio ad introdurre il tema dell'Assistente Residenziale Territoriale (come emerge del rapporto citato e che si sta già sperimentando in alcuni Paesi vicini) che con chiare autonomie e supportato da contributi ora un po' sparsi, risulta di notevole utilità nel gestire, in anticipo rispetto all'accoglienza in Rsa, molte Persone in difficoltà.

Sostenibilità Economica e Sociale

Un altro aspetto cruciale delle prospettive future riguarda la sostenibilità economica e sociale. Le organizzazioni del terzo settore dipendono sempre più, oltre che dalle rette, da finanziamenti pubblici e/o da donazioni private, ma è fondamentale trovare modi per garantire la sostenibilità delle attività nel lungo periodo. La contrattazione collettiva può contribuire a definire piani di bilancio sostenibile, includendo disposizioni che consentano una gestione efficiente delle risorse finanziarie e umane.
In conclusione, le prospettive future nella contrattazione collettiva di lavoro nel terzo settore sono cariche di opportunità e sfide. L'inclusione e la diversità, la flessibilità responsabile, la valorizzazione delle competenze e l'innovazione sono i pilastri che secondo me dovranno guidare l'evoluzione di questo settore.
E qui aggiungo una ultima nota molto delicata.
Ha ancora senso, perché tuttora foriera di risultati non soddisfacenti, una netta contrapposizione tra OO.SS. e Datori di lavoro?
O non piuttosto diventa necessario ricercare, evidenziare, illuminare nuove aree di "terreno comune" dove tutti gli attori si sentano direttamente coinvolti in uno sforzo comune di ricerca di risorse e soluzioni, pur mantenendo e anzi valorizzando le singole identità di ognuno?
Gli attori coinvolti, dai lavoratori alle organizzazioni e alle istituzioni, dovranno collaborare congiuntamente per creare una visione comune in cui la contrattazione collettiva sostenga il perseguimento di obiettivi sociali ed economici equilibrati: in linea con le sfide epocali che sicuramente coinvolgeranno tutti.

Dal **Senato** un'**analisi** sui **4** del **Servizio sanitario nazi**

di Virginio Marchesi

Nel documento "Il Servizio sanitario nazionale compie 45 anni" del Senato della Repubblica - Ufficio Valutazione Impatto – dell'8 maggio 2023 vengono esaminati alcuni dati di confronto tra il sistema italiano e quello di altri importanti paesi occidentali.

Una premessa è come, complessivamente, i sistemi sanitari si distinguano in tre fondamentali modelli individuati, nel documento come "Beveridge" - sistema "universalistico" che contraddistingue il nostro SSN dal 1978 - "Bismarck" – sistema sostanzialmente basato su un modello "mutualistico" e "Privatistico" – nel quale il modello di assistenza è quello della "assicurazione volontaria".

Si può osservare come i sistemi europei siano sostanzialmente due (universalistico e mutualistico) con un ampliarsi, nel tempo, del primo rispetto al secondo:

1. Sistema "universalistico": oggi caratterizza i seguenti Stati Danimarca, Finlandia, Irlanda, Norvegia, Svezia, Regno Unito, Italia (dal 1978), Portogallo (dal 1979), Grecia (dal 1983) e Spagna (dal 1986);
2. Sistema "mutualistico" caratterizza oggi i seguenti stati: Austria, Belgio, Francia, Germania. Lussemburgo e Paesi Bassi.

Dopo una analisi dettagliata del sistema in alcuni Paesi europei ed extraeuropei: Canada, Francia, Germania, Regno Unito, Spagna, Stati Uniti e Svezia nel quale vengono esaminate, in dettaglio le caratteristiche di tali "sistemi" il documento analizza e confronta le risorse messe a disposizione dei singoli Paesi per la Sanità. In particolare evidenzia:

1. la spesa sanitaria in rapporto al PIL nell'anno 2021 da cui si evince che il sistema italiano spendeva, nel 2021 il 9,5% del PIL per la spesa totale e il 7,1% per la "spesa sanitaria pubblica". Meno dei sistemi di tutti gli altri paesi;
2. la spesa sanitaria pro capite - Anno 2021- dai dati risulta che la "spesa pro capite italiana pur bassa (PPP$ 4.038 – spesa totale - e PPP$ 3.052 - spesa Sanitaria pubblica) risulta maggiore della spesa della Spagna e inferiore a tutti gli altri paesi;
3. la spesa ospedaliera pro capite – Anno 2020 – evidenzia come la spesa ospedaliera italiana (PPP$ 1.678 – spesa totale – e PPP$ 1.614 spesa Sanitaria pubblica) risulta superiore solo a quella del Canada.

Interessante è osservare anche alcuni "indicatori" evidenziati nel documento e che di seguito sono sintetizzabili in:

1. Numero dei Posti letto Ospedalieri (per 1.000 abitanti) nell'anno 2020 da cui risulta che l'Italia, con 3,19 p.l. risulta al 3° posto e superiore a Canada (2,55), Spagna (2,95), Svezia, (2,05) Regno Unito (2,43) USA (2,8). Tale situazione appare confermata laddove si consideri il dato del trend relativo agli ultimi 10 anni anche se, in tale periodo i posti letto ospedalieri in Italia sono passati da 3,64 p.l. del 2010 a 3,19 del 2020;
2. Numero dei posti letto per "long term care" in strutture residenziali (per 1.000 abitanti =/>65 anni) nell'anno 2019. Il dato, che conferma il complesso delle analisi fatte in diversi lavori già pubblicati, evidenzia come il numero di p.l. in rapporto alla popolazione =/>65enne, pari a 18,8 sia decisamente inferiore a quello dei restanti paesi. Basti considerare che tale dato è di 11,1 p.l. x 1.000 abitanti inferiore al sistema USA e di 23,7 posti rispetto al Regno Unito. Un ulteriore elemento di "criticità"

5 anni
onale

è il fatto che se si considera il dato presente nello "Annuario statistico del Servizio Sanitario Nazionale" - Anno 2021- il numero dei posti letto su 1.000 residenti => 65 anni sarebbe pari a 15,1 ancora inferiore a quello presente nel citato documento.

3. Numero dei medici in attività per 1.000 abitanti nell'anno 2020 da cui risulta che dopo Spagna (4,58), Germania (4,47), Svezia (4,29) si colloca l'Italia con 4 medici ogni 1.000 abitanti al 4° posto;
4. Numero degli infermieri in attività ogni 1.000 abitanti – Anno 2020 da cui risulta che l'Italia, con 6,28 infermieri si colloca solo davanti alla Spagna (6,1) e dopo il resto degli altri paesi tra i quali si evidenzia la Germania (12,06) la Svezia (10,85) il Canada (10,06) ed il Regno Unito (8,46).

Il documento affronta inoltre una analisi assai interessante relativa ad indicatori di "efficacia" delle prestazioni assicurate tra i quali ci sembra rilevante evidenziare due dati di notevole interesse relativi la:

1. Aspettativa di vita in salute alla nascita – Anno 2019 - dalla quale risulta che l'Italia con il dato di 71,9 (come la Svezia) si colloca al 2° posto dopo Spagna e Francia con un dato di 72,1 mentre gli Stati Uniti so collocano all'ultimo posto con un dato di 66,1;
2. Aspettativa di vita alla nascita - anno 2019 – dalla quale risulta che l'Italia, con 83 anni, si colloca solo dietro alla Spagna che presenta un dato di 83,2 anni mentre, gli Stati Uniti si collocano all'ultimo posto con 78,5 anni.

Certamente contribuiscono ad offrire una spiegazione dei dati appena sopra esaminati quelli relativi agli "stili di vita" dall'esame dei quali risulta che gli italiani sono al 2° posto per il consumo di alcool in età superiore ai 15 anni con 7,7 litri pro capite. Dato superiore solo agli svedesi con 7,5 litri pro capite e decisamente inferiore a quelli di altri paesi quali Germania (10,6) e Francia (10,4). Analogo dato riguarda il numero di sigarette per fumatore al giorno che vede gli italiani al 2° posto con 10,9 dopo gli inglesi con 9,1 ma decisamente sotto la Germania (15,4) il Canada (14,1) e gli Stati Uniti (13,8). Anche nell'ultimo indicatore relativo alle "persone che si dichiarano obese o comunque in sovrappeso" l'Italia ottiene un risultato estremamente positivo con il 47,6% solo dopo la Francia (45,3%) e davanti al resto delle nazioni che, oltre alla Svezia (50%) superano tutte tale limite fino al dato del 67,5% degli Stati Uniti.

Alcune considerazioni conclusive

Dalla lettura del documento emergono alcuni elementi, che riguardano in confronto tra il Sistema Sanitario Italiano rispetto a quello di altri paesi dell'occidente. che possono essere così sintetizzati.

Il primo dato evidenzia come in occidente quello che abbiamo più sopra evidenziato come il "sistema universalistico" è assai diffuso anche se, in molte nazioni è fortemente rappresentato quello che abbiamo definito come il sistema mutualistico.

Sul piano dell'incidenza della "spesa sanitaria" sul PIL emerge come in Italia tale dato è il più basso del complesso dei Paesi esaminati, ma anche come laddove si consideri la Spesa sanitaria totale e la Spesa sanitaria "pubblica" vi sia, in Italia, una differenza, sul PIL di 2,4 punti che corrisponde ad un valore percentuale del 25,26%.

Anche il dato della spesa pro capite pari ad € 4.038 come costo totale seppur leggermente superiore a quello spagnolo risulta sempre negli ultimi posti della graduatoria relativa ai paesi presi in esame. Laddove si considerasse il numero di abitanti, nel 2021, pari a 59.030.133 si avrebbe che il complesso della "Spesa Sanitaria" sarebbe di € 238.363 ml di cui come "spesa sanitaria pubblica" € 180.159 ml.

Vorremmo terminare queste *considerazioni conclusive* facendo osservare come, se questi sono i dati in termini di analisi economica la situazione appare sostanzialmente differente laddove si esaminino altri dati fondamentali quali quello relativo ai posti letto presenti nel 2020 che mette in evidenza come l'Italia sia tra le prime posizioni (3°) con un totale di 3,19 posti – considerando il dato relativo agli abitanti i pl ospedalieri dovrebbero essere intorno ai 188.000 – mentre, se osserviamo il dato dei posti letto relativi alla long term care, il "disallineamento rispetto agli altri paesi appare evidente con 18,8 posti ogni 1.000 abitanti =/> 65 anni (inferiore di ben 11,1 posti agli Stati Uniti e, se prendiamo il dato della Spagna – nazione europea col numero minore di posti - di ben 25,1).

Possiamo affermare, sulla base dei dati di cui sopra, che il sistema sanitario italiano, presenta una significativa maggior attenzione alla risposta verso l'acuzie rispetto al tema della risposta alle persone "fragili/croniche".

Tale elemento appare ancor più "critico" laddove si considerino i dati relativi alla "aspettativa di vita alla nascita" e di "aspettativa di vita in salute alla nascita" la cui differenza è pari a 11,1 anni (da 81,7 aspettativa di vita e 70,9 aspettativa di vita in salute) nei quali i temi della "fragilità/cronicità" diventano dominanti.

Le novità del Decreto Lavoro

Pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge n. 85 del 3 luglio 2023, di conversione del decreto legge n. 48 del 4 maggio 2023 recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro. Ne esaminiamo, in sintesi, i principali contenuti.

Viene istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'**Assegno di inclusione**. In particolare, tale Assegno è definito come misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, di carattere nazionale al fine di contrastare la povertà, la fragilità e l'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro. È riconosciuto in favore dei nuclei familiari in cui vi sia almeno un soggetto minorenne o avente almeno sessanta anni di età o disabile o in condizione di svantaggio e inserito in programmi di cura e assistenza dei servizi socio sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione.

Viene riconosciuto subordinatamente al possesso di determinati requisiti relativi alla cittadinanza e alla residenza, al reddito e al patrimonio, al godimento di beni durevoli e all'assenza di misure cautelari personali, di prevenzione e di sentenze definitive di condanna intervenute nei 10 anni precedenti la richiesta. È composto da una integrazione del reddito familiare fino alla soglia di 6.000 euro annui e da un'integrazione dell'affitto fino a 3.360 euro annui (importi elevati, rispettivamente, a 7.560 e a 1.800 euro se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza).

Ha una durata non superiore a diciotto mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di dodici mesi e il relativo beneficio economico, erogato tramite la Carta di inclusione, viene modificato in caso di variazioni della condizione occupazionale, reddituale o familiare.

Può essere richiesto all'INPS, ai patronati o ai CAF e la domanda comporta l'iscrizione al Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), per la sottoscrizione del patto di attivazione digitale, e la successiva sottoscrizione del patto per l'inclusione sociale e lavorativa a seguito della valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare svolta dai servizi sociali. Al termine della suddetta valutazione multidimensionale, i soggetti tra i 18 e i 59 anni attivabili al lavoro - salvo determinate eccezioni - vengono avviati ai CPI o ai servizi per il lavoro per la sottoscrizione del patto

di servizio personalizzato. Comporta, quindi, l'adesione ad un progetto personalizzato di inclusione sociale e lavorativa da parte dei nuclei familiari, ad eccezione di determinati soggetti, e l'accettazione, da parte del componente attivabile al lavoro del nucleo familiare beneficiario, di un'offerta di lavoro che abbia determinate caratteristiche. Se tale offerta riguarda un rapporto di lavoro di durata compresa tra uno e sei mesi, l'Assegno è sospeso d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro.
A seguito dell'introduzione della suddetta misura dell'Assegno di inclusione dal 1° gennaio 2024, viene prevista una disciplina transitoria relativa alle modalità e ai tempi di fruizione del Reddito e della Pensione di cittadinanza e all'applicazione del sistema sanzionatorio penale, operativa sino al 31 dicembre 2023, fermo restando il limite massimo di fruizione di Rdc già previsto per il 2023 e pari a sette mensilità.

Fermo restando che tale beneficio può essere goduto sino al 31 dicembre 2023, si prevede altresì che il predetto limite dei sette mesi non si applichi ai nuclei familiari al cui interno vi siano persone con disabilità, minorenni o con almeno sessant'anni di età e ai percettori del Reddito di cittadinanza che, prima della scadenza dei sette mesi, sono stati presi in carico dai servizi sociali, in quanto non attivabili al lavoro.

Il provvedimento istituisce, altresì, dal 1° settembre 2023, il **Supporto per la formazione e il lavoro** - incompatibile con la fruizione del Reddito e della Pensione di cittadinanza - che consiste in un'indennità mensile di 350 euro riconosciuta in favore dei soggetti di età compresa tra 18 e 59 anni che partecipano a progetti di politiche attive del lavoro, ivi compreso il servizio civile universale, o a progetti utili alla collettività, che versano in determinate condizioni economiche (tra cui un ISEE familiare non superiore a 6.000 euro annui) e che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione, o che fanno parte di nuclei che accedono a tale Assegno, ma non sono considerati nella relativa scala di equivalenza (ossia non sono soggetti disabili o soggetti con carichi di cura) e non sono obbligati alle attività individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa (obbligo attribuito ai soggetti maggiorenni che esercitano la responsabilità genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, senza carichi di cura). Tale indennità è corrisposta per l'intera durata dei progetti a cui partecipano i suddetti soggetti, e comunque per un periodo massimo di 12 mesi, ed è soggetta all'applicazione delle medesime disposizioni in materia di revoca, decadenza, sospensione, controlli, incentivi all'occupazione e offerte di lavoro previste per l'Assegno di inclusione.

Al fine di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro, viene istituito il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL). L'attuazione delle disposizioni relative alle suddette misure è oggetto di apposito monitoraggio da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il decreto in commento prevede altresì alcuni incentivi per favorire le **assunzioni e misure a sostegno del reddito dei lavoratori dipendenti**. In particolare riconosce ai datori di lavoro privati che assumono beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro, per ciascun lavoratore, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico nella misura del 100 o del 50 per cento a seconda che l'assunzione sia, rispettivamente, a tempo indeterminato o con apprendistato, o a tempo determinato.
Ai beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi dodici mesi di fruizione del beneficio, riconosce in un'unica soluzione un beneficio addizionale pari a sei mensilità della misura, nel limite di 500 euro mensili.

Stabilisce un incentivo - per un periodo di 12 mesi e nella misura del 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali - ai datori di lavoro privati per le nuove assunzioni, effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023, a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, di giovani NEET al di sotto dei trenta anni, registrati al PON "Iniziativa Occupazione Giovani".

Introduce un incentivo per le assunzioni da parte di enti del Terzo settore e di altri enti ad essi assimilabili, effettuate nel periodo 1° agosto 2022-31 dicembre 2023, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di soggetti con disabilità e di età inferiore a trentacinque anni.

In tema di lavoro agile, il provvedimento in esame proroga il diritto a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in forma semplificata, ossia anche in assenza di accordi individuali, al 31 dicembre 2023 per i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio minore di 14 anni e per i lavoratori dipendenti maggiormente esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da determinate situazioni, accertata dal medico competente. La suddetta proroga concerne anche la disposizione secondo cui la prestazione in modalità agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente. Proroga, invece, fino al 30 settembre 2023 per i dipendenti pubblici e privati cosiddetti fragili, rientranti nelle condizioni individuate dal D.M. 4 febbraio 2022.

Nuove disposizioni anche in tema di contratti a termine, somministrazione di lavoro e prestazioni occasionali, in materia previdenziale ed in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In tema di **politiche sociali** il provvedimento riporta le seguenti disposizioni.
La possibilità di utilizzare una quota-parte di risorse, nei limiti dell'importo di 2.730.660,28 euro, del cd. fondo **bonus trasporti**, per l'estensione del riconoscimento del beneficio, in deroga ai limiti previsti per le richieste fuori termine riferite al 2022, ammettendo al rimborso anche le domande pervenute al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dal 31 dicembre 2022 e fino al 28 febbraio 2023 da parte di soggetti beneficiari a basso reddito.

Modifica la disciplina dell'**assegno unico e universale per i figli a carico**. La novella concerne la maggiorazione specifica dell'assegno attribuita per i casi in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro e il valore dell'ISEE (Indicatore della situazione economica equivalente) del nucleo familiare sia inferiore o pari ad un determinato limite - limite pari attualmente a 43.131,90 euro -; tale maggiorazione viene estesa - con effetti in ogni caso non anteriori al 1° giugno 2023 - ai casi in cui vi sia un solo genitore lavoratore e l'altro sia deceduto; l'estensione opera per un periodo massimo di cinque anni, successivi all'evento del decesso, e sempre che continuino a sussistere i presupposti per il riconoscimento dell'assegno unico e universale. Resta fermo che la misura della maggiorazione è variabile in relazione al valore dell'ISEE; gli importi minimi e massimi della maggiorazione sono attualmente pari, rispettivamente, a 32,4 euro mensili (nel caso in cui il valore dell'ISEE non sia superiore a 16.215,00 euro) e a 0,1 euro mensili.

Viene istituito un Fondo con dotazione di 60 milioni di euro destinato al finanziamento di attività socio-educative a favore dei minori da parte dei Comuni per il potenziamento di centri estivi, servizi socioeducativi territoriali e centri con funzione educativa e ricreativa.

Tra le ulteriori disposizioni si segnalano:
- l'istituzione dell'Osservatorio sulle povertà;
- l'incremento di 5 mln per il 2023 del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro;
- l'introduzione di semplificazioni in merito agli obblighi di informazione e di pubblicazione, relativi al rapporto di lavoro, che devono essere adempiuti dal datore di lavoro o dal committente in favore dei lavoratori;
- la possibilità di una deroga al principio che la **differenza retributiva tra i lavoratori dipendenti di enti del Terzo settore** non può essere superiore al rapporto uno a otto (elevato da uno a dodici in presenza di comprovate esigenze). In caso di comprovate esigenze non si applica inoltre il divieto di corresponsione a lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi di lavoro.

Convegno Nazionale UNEBA

Evento realizzato con il contributo di cui all'Avviso n.3-2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con Uneba Toscana

Presentazione

Negli ultimi anni, l'impegno culturale e sociale da parte delle organizzazioni operanti in Uneba ha permesso la costruzione di "comunità di pratica", dove si sono condivise idee, buone pratiche, iniziative politiche e sindacali, tutte volte ad attuare i principi e i valori su cui si fonda l'Organizzazione sin dalle sue origini.

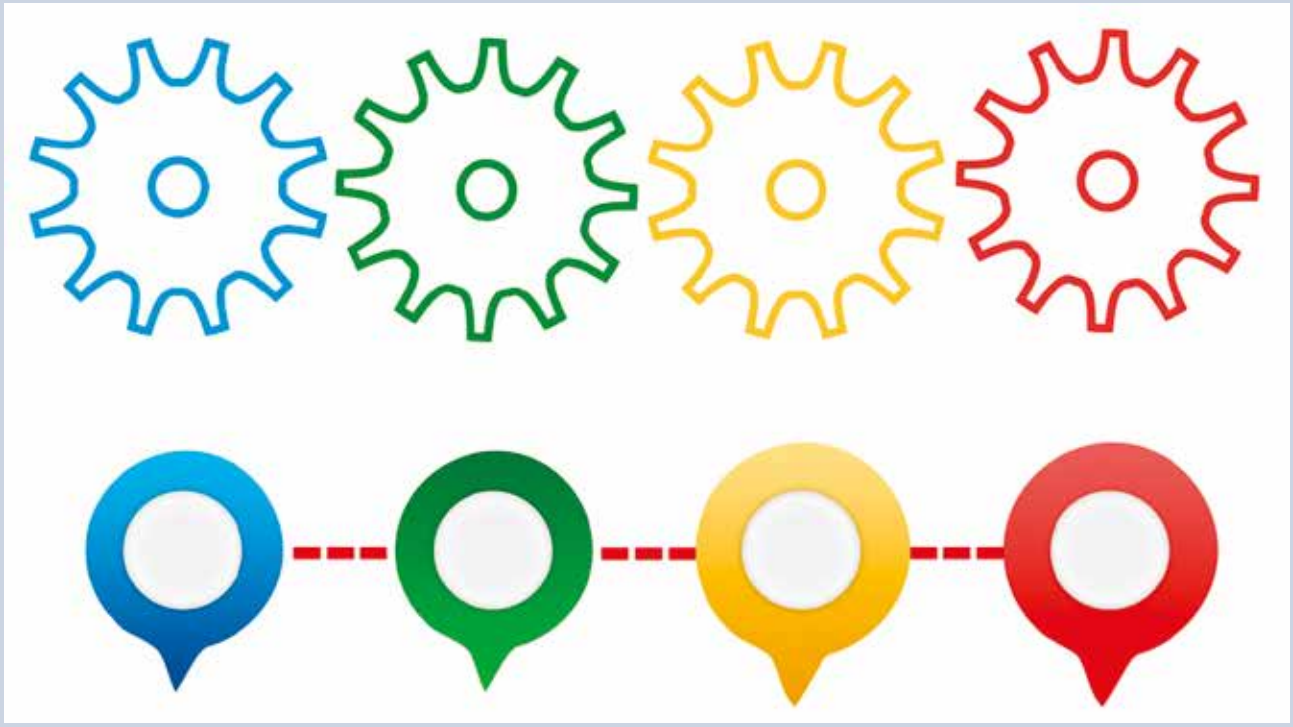
Uneba, grazie a questo lavoro, è divenuta un soggetto politico-sindacale di riferimento per molte altre realtà nel nostro Paese, comprese quelle di rappresentanza sindacale che operano nei suoi stessi ambiti: socio-educativi, socio-sanitari, sanitari, dell'informazione e della formazione.

Il convegno, promosso da Uneba Nazionale in collaborazione con Uneba Toscana e con il contributo del Ministero del Lavoro è volto a supportare ulteriormente le azioni strategiche di Uneba dei prossimi anni.

Si struttura in due sessioni: l'una dedicata all'approfondimento scientifico, l'altra, conseguentemente, alle scelte da prendere. Se, infatti, la prima parte del convegno inviterà i partecipanti ad un' attenta riflessione su temi fondamentali, quali i nuovi scenari e paradigmi in cui Uneba è chiamata ad operare; la seconda sessione è volta alla definizione delle prime scelte strategiche ed operative, per addivenire ad una organizzazione sempre più funzionale a soddisfare i bisogni dei propri associati e sostenere le azioni nei territori.

Tale organizzazione dei lavori sarà così utile alla definizione di un quadro concettuale comune, capace di generare una moderna visione del ruolo di Uneba, oltre che di individuare nuovi strumenti e servizi per l'azione sociale, politica e sindacale a livello nazionale e territoriale.

La partecipazione al convegno è gratuita. Il programma definitivo del convegno e la scheda di iscrizione sono sul sito web di Uneba (www.uneba.org/futuro-del-welfare-convegno-uneba-in-toscana)



I NUOVI SCENARI DEL WELFARE
VERSO UNA NUOVA ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI

PRIMA PARTE

27- 28 OTTOBRE 2023

c/o Istituto universitario SCUOLA SUPERIORE DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE
"SAN GIOVANNI BOSCO", Via Gioacchino Rossini, 75 - MARINA DI MASSA (MS)

Venerdì 27 ottobre

ore 14.30 Saluti delle Autorità
- Vescovo della Diocesi di Massa Carrara - Pontremoli
- Rappresentante del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali
- Rappresentante della Regione Toscana
- Presidente della Provincia di Massa Carrara
- Rappresentante del Comune di Massa
- Rappresentante dell'Azienda Usl Toscana nord ovest

Introduce **Andrea Blandi**, Presidente Uneba Toscana

Gli scenari di cambiamento in Italia e in Europa nel settore socio-sanitario e socio-educativo: Terzo Settore, mercato ed economia civile a confronto
Cristiano Gori, Coordinatore del Patto per un nuovo Welfare sulla Non Autosufficienza

Legge delega n. 33 – Riforma della non autosufficienza
Virginio Marchesi, Presidente Uneba Milano
Virginio Brivio, Coordinatore Commissione PNRR Uneba Lombardia

Uneba protagonista dei cambiamenti di paradigma dell'operatività del Terzo Settore: obiettivi, iniziative, attività e strumenti
Valentina Blandi, PhD, Docente di Economia Aziendale e Statistica, Coordinatrice del "Villaggio Work and Care" della Community Economy of Francesco

Riforma del Terzo Settore: stato attuativo
Vanessa Pallucchi, Portavoce nazionale del Forum del Terzo Settore
Luca Degani, Presidente Uneba Lombardia e componente del Consiglio Nazionale del Terzo Settore

Dibattito

Sabato 28 ottobre

ore 8.30 SS. Messa
ore 9.15 ***Introduce*** **Valentina Balestri**, Consigliere nazionale Uneba

Aspetti organizzativi strategici, normativi e di sistema funzionali da perseguire per innovare l'organizzazione dei servizi e l'assistenza agli Associati
Giuseppe Grigoni, Vicepresidente nazionale Uneba

Il rapporto tra enti privati gestori e Sistema sanitario regionale dopo la legge 118/2022 sulla concorrenza: nuove regole per accreditamento e contrattualizzazione
Alberto V. Fedeli, membro dell'Osservatorio Giuridico Uneba e Coordinatore Commissione Giuridica Uneba Lombardia

La sicurezza sul lavoro: metodo operativo e strumenti per il controllo del rispetto dei requisiti cogenti. Aggiornamenti normativi.
Massimo Scarpetta, Consigliere nazionale Uneba

La piattaforma e i servizi per la formazione
Francesco Facci, Presidente Uneba Veneto

Dibattito
Conclusioni **Franco Massi**, Presidente nazionale Uneba

WELFARE DI COMUNITÀ
IL DESIGN DEI SERVIZI PER GLI ASSOCIATI E I TERRITORI: ORIENTAMENTI E SCELTE

SECONDA PARTE

24 - 25 NOVEMBRE 2023

c/o GRAND HOTEL DUOMO, Piazza dei Miracoli - PISA

Venerdì 24 novembre

ore 14.30 Saluti delle Autorità

- **Mons. Andrea Migliavacca**, Delegato della Conferenza Episcopale Toscana per la pastorale sanitaria e Vescovo della Diocesi di Arezzo-Cortona-Sansepolcro
- **Sen. Francesco Zaffini**, Presidente 10ª Commissione Sanità e Lavoro del Senato (* da confermare)
- **Serena Spinelli**, Assessora alle politiche sociali della Regione Toscana
- **Michele Conti**, Sindaco di Pisa
- **Laura Guerrini**, Direttore dei Servizi Sociali Usl Toscana Nord Ovest
- **Matteo Franconi**, Sindaco del Comune di Pontedera e Presidente SDS Alta Val di Cecina-Valdera

Introduce **Riccardo Novi**, Presidente Uneba Pisa

ETS: quadro attuale della normativa per il Terzo Settore, potenziali sviluppi e i margini operativi
Emanuele Rossi, Scuola Superiore S. Anna di Pisa

Riforma del Terzo Settore: impegni per Uneba
Marco Petrillo, Coordinatore Commissione Fiscale Uneba

Aspetti etici per gli Enti del Terzo Settore e le Imprese sociali
Pierangelo Antonio Pugliese, Presidente Uneba Puglia

Co-programmazione e co-progettazione: normativa, modelli operativi e strumenti applicativi
Luca Gori, Scuola Superiore S. Anna di Pisa

La promozione della rappresentanza e dell'operatività degli Associati Uneba
Giovanni Di Bari, Presidente Uneba Marche

Quali iniziative e processi attivare per facilitare la nascita e l'inclusione di nuovi enti in Uneba
Santo Nicosia, Presidente Uneba Sicilia

Dibattito

Sabato 25 novembre

ore 8.30 SS. Messa presso la Cattedrale di Pisa celebrata dall'Arcivescovo S. E. Mons. Giovanni Paolo Benotto
Ore 9.30
Introduce **Franco Falorni**, Consigliere nazionale Uneba

Le soluzioni organizzative e tecniche di Uneba per una più efficiente ed efficace operatività nella gestione dei servizi e dell'assistenza agli Associati
Fabio Toso, Vicepresidente Uneba

I siti web istituzionali per le sedi regionali Uneba e le prospettive della comunicazione istituzionale di Uneba
Paolo Viana, esperto in comunicazione, e **Tommaso Bisagno**, responsabile comunicazione Uneba

I nuovi servizi giuridico fiscali: assistenza e consulenza personalizzata e gratuita per gli enti Uneba
Relatore in via di definizione

Rinnovo CCNL Uneba
Alessandro Baccelli, Segretario generale Uneba

Dibattito
Conclusioni **Franco Massi**, Presidente nazionale Uneba

Linee di indirizzo INAIL per e valutazione del rischio dell dei reati relativi a salute e sicurezza sul lavoro

Capitalimprese e INAIL hanno pubblicato le ***Linee di indirizzo per il monitoraggio e la valutazione del rischio della commissione dei reati relativi a Salute e Sicurezza sul Lavoro***, frutto dell'accordo di collaborazione stipulato con l'Istituto di studi sulla responsabilità amministrativa degli enti (Istituto ISR), l'ente di ricerca e sviluppo fondato nel 2005, nonché Partner di Capitalimprese. Si riporta di seguito una sintesi del contenuto rinviando, per un approfondimento in materia, alle schede di analisi sulla conformità alla normativa a cura di Uneba nazionale con Uneba Lazio e pubblicate sul sito di Uneba nella parte riservata agli associati. Le schede sono a cura del consigliere nazionale Uneba Massimo Scarpetta (per maggiori informazioni si veda www.uneba.org/verifica-la-conformita-del-tuo-ente-alle-norme-sulla-sicurezza-sul-lavoro-schede-uneba).

Sulla base di quanto previsto espressamente dal Capo I, Sez. III, del d.lgs. 231/ 2001 i reati in materia di sicurezza del lavoro in esame sono, tra gli altri, i delitti informatici e trattamento illecito dei dati, i reati societari, i delitti contro la personalità individuale, l'omicidio colposo e le lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, i reati ambientali e l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
Nel 2007 il legislatore ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Infatti l'art. 25 septies del d.lgs. 231/01, introdotto dalla Legge 123/07 e poi modificato dall'art. 300 del d.lgs. 81/08 (TUS - Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro), recepisce tale novità nell'ordinamento italiano. I reati di omicidio e lesioni colpose conseguenti alla violazione della normativa antinfortunistica, rispettivamente previsti dagli artt. 589 e 590 c.p., possono quindi costituire reati per i quali può essere riconosciuta la responsabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. 231/2001. Deve tuttavia, anche in questo caso, ricorrere il presupposto "dell'interesse o vantaggio" dell'ente di cui al d.lgs. 231/01. Il vantaggio dell'impresa può essere inteso, in tale frangente, in termini di condotta omissiva e quindi di risparmio derivante dal mancato investimento in dotazioni di sicurezza o nel mancato approntamento di strumenti di controllo sullo stato delle attrezzature, macchinari o impianti etc. L'art. 30 del d.lgs. 81/08, in particolare, ha definito e approfondito le caratteristiche dei Modelli di organizzazione e gestione necessarie ad assicurare la conformità ai requisiti e obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza sul lavoro e a rappresentare un possibile esimente per la responsabilità amministrativa dell'ente. Si tratta del rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro; dell'attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; dell'attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; dell'attività di sorveglianza sanitaria, di informazione e formazione dei lavoratori e di vigilanza; dell'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge e delle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
La logica di un Modello Organizzativo Integrato nei processi aziendali e rispondente alle necessità di cui al d.lgs. 231/01 deve in sostanza rispondere ai seguenti requisiti:
- rappresentare le attività di funzione potenzialmente sensibili;

monitoraggio a commissione

- consentire l'identificazione dei responsabili di processo;
- guidare nella rappresentazione della situazione "as is";
- svolgere una valutazione oggettiva delle performances sulla base di una attenta valutazione delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro
- guidare nell'identificazione ed attuazione delle azioni correttive.

Adeguate strumentazioni tecnologiche possono essere di ausilio nella gestione del processo nel suo complesso.

Le **attività sensibili** sono quelle individuate come astrattamente rischiose per la commissione dei reati presupposto. Le attività sensibili possono anche essere molteplici, a seconda che riguardino specifici uffici o stabilimenti; ciascuna attività sensibile potrà quindi essere controllata da diversi uffici/responsabili, oppure venire considerata in modo diverso a seconda della posizione logistica, ad esempio in diversi uffici. In tal modo si può avere sia un controllo sintetico dal punto di vista dell'attività sensibile e vedere le diverse rischiosità che presenta rispetto ai controlli che riceve nei vari uffici in cui viene applicata, sia una panoramica delle attività sensibili per ufficio, partendo invece dall'organigramma aziendale a seconda della tipologia di attività svolta e dei luoghi di lavoro.

Una volta individuate le aree sensibili, si deve valutare la **rischiosità** di ciascuna di esse. Tale attività passa attraverso l'effettuazione di un attento processo di audit svolto da un esperto di prevenzione dei reati 231 in ambito salute e sicurezza.

Il punto di partenza per l'applicazione del sistema gestionale e del modulo di prevenzione consiste nella **mappatura delle aree di processo dell'Ente e delle attività sensibili** che fanno parte di ciascuna area di processo:

1. Individuazione delle macro-aree aziendali
2. Mappatura dei processi per ciascuna macro-area
3. Descrizione delle attività inerenti a ciascun processo (flow-chart)
4. Individuazione delle attività sensibili
5. Descrizione delle possibili deviazioni dall'esecuzione corretta dell'attività
6. Descrizione delle conseguenze
7. Valutazione dei rischi per ciascuna attività (Probabilità x Impatto)

Una volta mappate e descritte le attività inerenti a ciascun processo, devono essere individuate quelle sensibili, ovvero quelle che possono presentare rischi in caso di possibili deviazioni. Tale attività passa attraverso l'effettuazione di un attento **processo di audit** svolto da un esperto di prevenzione dei reati 231 in ambito salute e sicurezza.

Il sistema prevede, a questo punto, che un auditor si relazioni con il process owner per verificare in concreto come venga svolta l'attività sensibile e valutare il rischio che si verifichino i fatti dannosi. La valutazione della rischiosità delle attività è attuata e oggettivata attraverso l'utilizzo di una metrica di valutazione. La funzione dell'auditor è quella di stabilire se il protocollo sia correttamente applicato e se si siano verificati casi accertati di deviazioni dallo stesso. Solo in esito a questo percorso l'auditor può procedere alla valutazione del rischio. Nella attività di audit verranno anche individuate le non conformità e le conseguenti azioni di miglioramento, nonché la data attesa per la risoluzione delle non conformità.

L'attività di analisi si fonda quindi su un procedimento di auditing guidato dai parametri riportati nell'elenco seguente e che vengono dettagliatamente illustrate nelle Linee di indirizzo:

- Case History

Vengono presi in considerazione i fatti rilevanti che possono essersi verificati nell'esecuzione dell'attività sensibile considerata (assumono particolare rilievo in tal senso sia la gravità ed il numero dei fatti).

- Governance

Il parametro in questione pone l'interrogativo sulla struttura decisionale adottata dall'Ente, poiché talune aree di processo aziendale e le corrispondenti attività sensibili possono trovarsi "scoperte" ovvero prive di una concreta assegnazione di compiti, ruoli e responsabilità.

- Atteggiamento etico
Attiene in modo particolare alle problematiche che possono essere scaturite, ad esempio, dal fatto che l'Ente non abbia adottato un Codice Etico.

- Stakeholder engagement
Sta a significare la capacità di porsi in ascolto delle persone che risultano portatrici di interessi differenti da quello dell'Ente ma che debbono entrare in relazione con questo affinché l'Ente stesso possa perseguire i propri obiettivi. Il punto discriminante fra l'aggravio o lo sgravio di rischiosità è assegnato al fatto di aver stilato o meno un elenco di temi materiali che incidono sugli stakeholder

- Contesto: Mappatura dei Processi
Con questo parametro, il framework di valutazione entra nel vivo dell'integrazione con i requisiti della norma UNI ISO 45001:2018 e più in generale dei principi fondamentali della correttezza, efficacia ed efficienza dei processi aziendali secondo la visione ISO. La mappatura dei processi è il punto fondamentale di partenza per applicare le successive valutazioni ed attiene al più generale principio di consapevolezza ed analisi del contesto dell'organizzazione. La possibilità di inquadrare l'attività sensibile in esame in uno schema mappato di processi contribuisce a ridurre la rischiosità. Viceversa, la mancanza di una mappatura corretta può configurare una "colpa organizzativa".

- Contesto: Normative specifiche
Nell'elaborazione di questo parametro si tiene conto della presenza di specifiche normative di settore che regolano l'attività sensibile in esame. Può trattarsi di particolari autorizzazioni o licenze, oppure delle normative di settore o di certificazione. I valori negativi attengono alla parziale o totale inosservanza delle normative individuate.

- Leadership
Con questo requisito si va a valutare se l'organigramma sia stato elaborato e se sia attinente alle funzioni previste per lo svolgimento dell'attività in esame.

- Pianificazione: Sviluppo di Procedure
La conseguenza ineludibile della mappatura del contesto è quella di individuare elementi interni ed esterni la cui analisi consenta di individuare i rischi e le opportunità. Le attività sensibili più rischiose sono per definizione quelle in cui nessuna procedura è stata emanata per regolamentare le operazioni, i ruoli, le responsabilità ed i controlli.

- Supporto: Dotazione di risorse
L'auditor è chiamato a rilevare, confrontandosi con il process owner, se l'attività sensibile sia supportata dalle risorse necessarie oppure se queste siano presenti in misura minore, ed in quale misura.

- Supporto: informazioni documentate
In tema di prevenzione dei reati presupposto e di gestione delle attività sensibili, tale parametro diventa cruciale. È frequente, infatti, nella pratica, che gli Enti abbiano trascurato l'aspetto documentativo relativo a talune attività sensibili anche particolarmente rischiose. Questo fatto rende molto più difficile il controllo e ancor più problematica la ricostruzione dell'accaduto (in caso di incidenti) ed infine molto più difficoltosa la difesa dell'Ente. L'altra fondamentale declinazione del requisito del supporto è valorizzata in questo parametro attraverso il riconoscimento che le informazioni documentate, per l'attività sensibile esaminata, sono raccolte e conservate con l'ausilio dei moderni strumenti della digitalizzazione d'impresa.

- Miglioramento: Gestione NC e AC
L'attenzione al miglioramento continuo passa necessariamente attraverso la puntuale gestione delle Non Conformità e delle conseguenti Azioni Correttive. L'auditor è chiamato a render conto della situazione rilevata con specifico riferimento all'attività sensibile esaminata. Nella guida alla valutazione si tiene conto della frequente cattiva abitudine consistente nell'attuare le azioni correttive in ritardo, soprattutto in vista dell'audit di terza parte per il rinnovo della certificazione.

Nelle Linee guida ulteriori paragrafi vengono dedicati ai dati infortunistici a supporto dei parametri dello strumento gestionale e l'utilizzo dei dati statistici a supporto dello strumento gestionale.
Questi aspetti di gestione dei processi diventano parte attiva del processo di prevenzione solo se integrati con tutti gli strumenti dedicati all'analisi dinamica delle attività sensibili e della relativa rischiosità, contribuendo in modo determinante alla prevenzione dei reati. In tal modo il Modello Organizzativo 231, anche in ossequio ai dettami dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008, diventa una realtà dinamica e costantemente aggiornata e può esercitare la propria efficacia esimente della responsabilità penale della persona giuridica. L'accessibilità dei dati e documenti in remoto, ove realizzabile, consente anche una più efficace azione dell'Organismo di Vigilanza, rendendo più immediato e completo l'intervento di verifica e, conseguentemente, più credibile la sua azione di fronte ad eventuali indagini dell'Autorità Giudiziaria a seguito di commissione di reati.
Lo strumento descritto in queste Linee di indirizzo è concepito per poter essere utilizzato in tutte le tipologie di aziende e di ogni dimensione aziendale e si presta ad essere adattato alla singola specificità. Il testo integrale delle Linee di indirizzo qui illustrate è consultabile sul sito web di Inail, al seguente link www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-linee-guida-monit-valut-rischio-commis-reati.pdf

PNRR e co-progettazione tra la P.A. e il Terzo settore

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha pubblicato la nota n. 1059 del 7 luglio 2023, contenente alcuni chiarimenti in merito alla co-progettazione tra pubblica amministrazione e enti del Terzo settore (ETS).

Il primo ambito di questioni esaminate nella nota ministeriale riguarda i contenuti delle attività oggetto di coprogettazione, al fine di conoscere se sia configurabile l'esperimento di un siffatto procedimento amministrativo allorquando la P.A. ha ben identificato nei loro contenuti le attività da realizzare.
Come evidenziato nel D.M. n. 72/2021, recante le linee guida sul rapporto tra pubbliche amministrazioni ed enti del Terzo settore negli articoli 55 -57 del decreto legislativo n. 117 del 2017 (Codice del Terzo settore), "*il coinvolgimento attivo significa, anzitutto, sviluppare sul piano giuridico forme di confronto, di condivisione e di co-realizzazione di interventi e servizi in cui tutte e due le parti – ETS e PP.AA. – siano messi effettivamente in grado di collaborare in tutte le attività di interesse generale… Nell'ambito di una procedura d'appalto è l'ente pubblico a definire sostanzialmente tutto, ad eccezione dello spazio, lasciato dagli atti della procedura, al contenuto dell'offerta dell'operatore economico concorrente. Il rapporto di collaborazione sussidiaria, che connota gli istituti del Codice del Terzo settore, è – per tutta la durata del rapporto contrattuale/convenzionale – fondato sulla co-responsabilità, a partire dalla co-costruzione del progetto (del servizio e/o dell'intervento), passando per la reciproca messa a disposizione delle risorse funzionali al progetto, fino alla conclusione delle attività di progetto*". Inoltre, muovendo dalla disciplina prevista dal codice dei contratti pubblici, in ordine alla programmazione, progettazione ed affidamento della realizzazione di lavori, è conseguentemente evidente la diversità fra la causa del contratto di appalto rispetto quella della convenzione regolante l'attività di collaborazione.
In tale prospettiva, pertanto, è incompatibile con tale caratterizzazione dell'istituto in parola l'avviso pubblico o il documento progettuale di massima eventualmente allegato all'avviso medesimo che già contenga un'indicazione dettagliata dei servizi da realizzare, sicché la configurazione di questi ultimi non costituisce più la risultanza ex post dell'apporto plurale dei diversi soggetti che hanno partecipato al tavolo di co-progettazione, ma espressione di una valutazione ex ante unilateralmente fatta dalla P.A.
In questi casi, pertanto, si deve ritenere che il percorso correttamente esperibile da parte della P.A. è il procedimento dell'appalto di servizi, disciplinato dal codice dei contratti pubblici, ratione temporis applicabile alla concreta fattispecie.
Il secondo ambito di questioni attiene più specificamente ai peculiari contenuti della Missione 5 "*Inclusione e Coesione*" del PNRR, Componente 2 "*Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore*", Sottocomponente 1 "*Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale*". In quest'ultimo ambito, tra le linee di attività finanziabili, è prevista anche la realizzazione di interventi infrastrutturali: tali investimenti sono diretti al miglioramento del sistema di protezione di famiglie e bambini fragili, ad assicurare la massima autonomia e indipendenza di persone anziane non autosufficienti, a favorire la deistituzionalizzazione di persone anziane, senza dimora o in condizione di precarietà abitativa, a contrastare il fenomeno del burn out tra gli operatori sociali. Gli interventi sono, inoltre, volti all'avvio di percorsi di vita autonoma ed indipendente destinati a persone con disabilità e all'incremento di infrastrutture per l'accoglienza di persone in condizioni di povertà materiale e disagio abitativo.
Gli ATS richiedenti intendono conoscere se sia ammissibile affidare la realizzazione dell'intero progetto, incluse dunque le attività di ristrutturazione dell'immobile (che può anche essere messo a disposizione da parte dell'ETS con il quale è stato instaurato il rapporto

di collaborazione) e la fornitura di servizi, utilizzando l'istituto della coprogettazione e, in caso positivo, se l'ETS partner della coprogettazione possa individuare e attraverso quali modalità il soggetto chiamato alla realizzazione dell'intervento infrastrutturale.
La risposta ai quesiti posti deve partire dall'inquadramento teleologico degli interventi a titolarità di questa Amministrazione: la dichiarata finalità solidaristica di sostegno a soggetti che versano in condizioni di fragilità fa emergere una stretta connessione funzionale tra l'intervento strutturale e le attività di interesse generale da svolgersi nell'immobile oggetto dell'intervento, sicché la stessa finanziabilità della ristrutturazione dell'immobile trova la sua giustificazione in quanto precondizione di realizzazione delle attività di interesse generale, nella cui concreta implementazione possono essere conseguiti gli obiettivi di inclusione sociale che connotano la stessa Missione 5.
Pertanto, il descritto nesso giustifica la possibilità di contemplare tra le attività oggetto di coprogettazione anche interventi di riqualificazione o di ristrutturazione edilizia. Poiché tali interventi non possono essere realizzati, nella maggior parte dei casi, direttamente dagli ETS in ragione della loro finalità, attività e struttura organizzativa, questi ultimi saranno chiamati a delegare la loro realizzazione ad un soggetto terzo: si tratta, a ben vedere, di una delega necessitata dalla legge, nonché dalla tipologia degli interventi, in quanto la realizzazione di tali lavori non può prescindere dal possesso dei requisiti di qualificazione in capo all'operatore economico, nonché dei requisiti di esperienza e di professionalità dei progettisti prescelti.
Per altro verso, nell'individuazione di detto operatore, se da un lato gli ETS non sono configurabili come stazioni appaltanti tenute all'applicazione del codice dei contratti pubblici, dovranno comunque attivare, in ragione della natura pubblica del finanziamento destinato a copertura dei lavori in parola, procedure ispirate ai principi del suddetto codice dei contratti pubblici (pubblicità, trasparenza, imparzialità, parità di trattamento, concorrenza, risultato), in continuità con precedenti documenti di prassi di questo Ministero (cfr. circolare n. 2 del 2 febbraio 2009), in tema di FSE. A tale ultimo riguardo possono essere considerate, quali parametri di riferimento, atti ad assicurare il rispetto dei richiamati principi, le modalità di scelta degli operatori economici previste dalle corrispondenti disposizioni della vigente disciplina in materia di contratti pubblici (a mero titolo esemplificativo, le ipotesi di affidamento diretto senza e con richiesta di preventivi, quelle delle procedure negoziate con invito di operatori economici, avuto riguardo agli scaglioni di importo dell'affidamento). Quanto sopra sarà applicabile sia nell'ipotesi di immobili pubblici messi a disposizione dell'ETS sia nella diversa ipotesi di immobili di proprietà dell'ETS da quest'ultimo messi a disposizione nell'ambito della coprogettazione.
Al fine di chiarire la portata dei principi suesposti e di agevolarne l'applicazione, la nota ministeriale fornisce risposta, a titolo esemplificativo, ad alcune questioni problematiche emerse in relazione al coinvolgimento degli enti del terzo settore nella realizzazione degli Investimenti della Missione 5 "*Inclusione e coesione*", Componente 2 "*Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore*" del PNRR.

1. L'affidamento dei lavori infrastrutturali e l'erogazione dei servizi possono essere affidati ad un ETS identificato ai sensi degli artt. 55 e ss. del Codice del Terzo Settore?

R: in considerazione dello stretto legame funzionale

che intercorre tra la componente infrastrutturale e le attività di interesse generale da svolgersi nell'immobile oggetto dell'intervento, si ritiene possibile ricorrere all'istituto della co-progettazione anche per la realizzazione di interventi di riqualificazione o di ristrutturazione edilizia.

2. Nei casi di cui al punto n. 1, può l'ETS a sua volta individuare un soggetto terzo a cui attribuire la realizzazione dell'intervento infrastrutturale?
In tali ipotesi, in ragione della particolare natura e delle finalità istituzionali degli enti del terzo settore, gli interventi edilizi dovranno di regola essere affidati dagli ETS a soggetti terzi dotati dei requisiti di qualificazione, esperienza e professionalità imposti dalla normativa vigente. A questo fine, pur non essendo sottoposti alla disciplina del codice dei contratti pubblici, gli ETS saranno nondimeno tenuti ad individuare tali soggetti tramite procedure ispirate ai principi del suddetto codice, in ragione del carattere pubblico del finanziamento. Tali procedure dovranno essere documentate in forme adeguate, così da assicurare la conoscibilità delle scelte effettuate.

3. Gli ETS che si configurino come soggetti realizzatori dell'intervento PNRR in accordo con i Soggetti Attuatori (ATS/Comuni) devono agire nel rispetto delle previsioni normative che si applicano a questi ultimi e, nello specifico, del d.lgs. n. 50 del 2016 e ss.mm.ii., nonché nel rispetto dell'obbligo di avvalersi di una Centrale Unica di Committenza per tutti gli appalti PNRR?
R: in considerazione di quanto affermato al punto n. 2, si ribadisce che gli enti del terzo settore non rientrano nel campo di applicazione soggettivo del codice dei contratti pubblici (cfr. artt. 30, comma 8, d.lgs. n. 50 del 2016 e 6, comma 1, d.lgs. n. 36 del 2023). Ciononostante, resta ferma la necessità di adottare procedure ispirate ai principi del codice dei contratti pubblici nell'individuazione degli operatori economici cui delegare gli interventi di riqualificazione o di ristrutturazione edilizia.

4. Gli ETS vincitori delle manifestazioni di interesse devono produrre oltre al DURC la fideiussione assicurativa?
R: con riferimento alla fideiussione, sia essa prestata a titolo di garanzia provvisoria (art. 93, d.lgs. 50 del 2016) ovvero di garanzia definitiva (art. 103, d.lgs. 50 del 2016), si ribadisce che, non applicandosi alla fattispecie in esame la disciplina del codice dei contatti pubblici, l'ETS non è obbligato a prestare tale garanzia. Tuttavia, ciò non esclude che nella convenzione che regola i rapporti tra Soggetti Attuatori (ATS/Comuni) ed ETS possa essere introdotto l'obbligo di prestare una garanzia fideiussoria, in coerenza con le modalità di erogazione del finanziamento all'ETS ivi disciplinate.

5. L'art. 47 del decreto-legge n. 77 del 31 maggio 2021, relativo alla "Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure", rubricato "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC" si applica anche alle procedure di co-progettazione ai sensi del Codice del Terzo Settore?
R: il perimetro di applicazione dell'art. 47 del d.l. n. 77 del 2021 è stabilito al comma 1, il quale contiene un espresso riferimento «alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 febbraio 2021 e dal Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021».
In base all'ampia formulazione della norma, sembra possibile ricondurre anche le procedure di co-progettazione all'interno dell'alveo dell'art. 47 cit., tenendo conto della particolare forma di attivazione del partenariato disciplinato dal codice del Terzo settore e ferma restando la necessità di verificare, di volta in volta, la sussistenza degli specifici presupposti stabiliti dai commi 2 e ss. della medesima disposizione.
L'Unità di Missione ha in corso la predisposizione del Manuale per i soggetti attuatori degli interventi delle Misure "*Inclusione e coesione*" che darà indicazioni puntuali sulle procedure di rendicontazione nonché relativamente ai giustificativi da inserire sul sistema informativo REGIS anche per la tipologia di costo "*Affidamenti agli enti del terzo settore*".

Superbonus 2023: gli ultimi chiarimenti dall'Agenzia delle entrate

L'Agenzia delle entrate – Direzione Centrale Coordinamento Normativo, con la circolare n. 13/E del 13 giugno 2023 ha fornito chiarimenti in materia di Superbonus. Il comma 1, lettera a), numero 1), dell'articolo 9 del Decreto Aiuti-quater dispone che il Superbonus spetta nella misura del 110 per cento per le spese sostenute entro il 31 dicembre 2022 e del 90 per cento per quelle sostenute nell'anno 2023 relativamente a interventi, compresi quelli di demolizione e ricostruzione, effettuati da:

- condomìni;
- persone fisiche, al di fuori dell'esercizio di attività d'impresa, arti e professioni, su edifici composti da due a quattro unità immobiliari distintamente accatastate e posseduti da un unico proprietario o in comproprietà da più persone fisiche (soggetti individuati dal comma 9, lettera a, del citato articolo 119);
- organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS) di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460, organizzazioni di volontariato (ODV) iscritte nei registri di cui all'articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, associazioni di promozione sociale (APS) iscritte nel registro nazionale e nei registri regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano previsti dall'articolo 7 della legge 7 dicembre 2000, n. 383 (attualmente, per le ODV e le APS, si considera l'iscrizione al Registro unico nazionale del terzo settore/RUNTS);
- persone fisiche sulle singole unità immobiliari all'interno dello stesso condominio o dello stesso edificio.

Resta ferma, per i medesimi soggetti, l'applicazione della detrazione per le spese sostenute fino al 31 dicembre 2025, con aliquota al 70 per cento per le spese sostenute nell'anno 2024 e al 65 per cento per quelle sostenute nell'anno 2025.

L'articolo 119, comma 10-bis, del Decreto Rilancio stabilisce particolari modalità di determinazione delle spese ammesse alla detrazione spettante a fronte di specifici interventi rientranti nel Superbonus, a condizione che:

- le spese siano sostenute da ONLUS, ODV o APS che si occupino di servizi socio-sanitari, i cui membri del consiglio di amministrazione non percepiscano alcun compenso o indennità di carica;
- gli edifici di categoria catastale B/1, B/2 e D/4, oggetto degli interventi agevolabili, siano posseduti a titolo di

proprietà, nuda proprietà, usufrutto o comodato d'uso gratuito.

Il limite di spesa ammesso alle detrazioni di cui al presente articolo, previsto per le singole unità immobiliari, è moltiplicato per il rapporto tra la superficie complessiva dell'immobile oggetto degli interventi di incremento dell'efficienza energetica, di miglioramento o di adeguamento antisismico e la superficie media di una unità abitativa immobiliare, come ricavabile dal Rapporto Immobiliare pubblicato dall'Osservatorio del Mercato Immobiliare dell'Agenzia delle Entrate.

In particolare, stabilisce che, in tali casi, il limite di spesa ammesso alle detrazioni del Superbonus, previsto per le singole unità immobiliari, è moltiplicato per il rapporto tra la superficie complessiva dell'immobile oggetto degli interventi di incremento dell'efficienza energetica, di miglioramento o di adeguamento antisismico e la superficie media di una unità abitativa immobiliare.

L'articolo 2, comma 3-bis, del D.L. n. 11 del 2023, con riguardo ai predetti soggetti, ha previsto che tutti i requisiti per rientrare nell'ambito di applicazione del citato comma 10-bis devono sussistere sin dalla data di avvio dei lavori, o, se precedente, di sostenimento delle spese, e devono persistere sino alla fine dell'ultimo periodo di imposta di fruizione delle quote annuali costanti di detrazione. Fa eccezione il solo requisito della registrazione del contratto di comodato d'uso, nel caso di detenzione a tale titolo dell'immobile oggetto degli interventi, per il quale l'ultimo periodo del comma 10-bis, lettera b), dell'articolo 119 prevede espressamente la sussistenza del medesimo requisito in data certa anteriore alla data di entrata in vigore del provvedimento.

Il successivo comma 3-ter ha, inoltre, previsto che il requisito della non percezione di compensi o indennità di carica da parte dei membri del consiglio di amministrazione delle ONLUS, ODV o APS è soddisfatto qualora, indipendentemente da quanto previsto nello statuto, sia dimostrato, con qualsiasi mezzo di prova, oppure con dichiarazione resa ai sensi degli articoli 46 e 47 del DPR n. 445 del 2000, che i suddetti membri del consiglio di amministrazione non hanno percepito compensi o indennità di carica, ovvero vi hanno rinunciato o li hanno restituiti.

Per effetto della norma in commento sono, pertanto, da ritenersi superati i chiarimenti resi con la circolare 8 febbraio 2023, n. 3/E, in ordine al rispetto del requisito richiesto ai fini dell'applicazione delle presenti disposizioni.

Il contribuente, per le spese sostenute nell'anno 2022, può ripartire il beneficio fiscale in dieci anni piuttosto che in quattro anni, come previsto a legislazione vigente. La ripartizione su un periodo più ampio ha la finalità di agevolare la fruizione della detrazione, evitando possibili situazioni di "incapienza fiscale" (nelle quali l'imposta lorda è inferiore all'ammontare della detrazione in questione). L'opzione deve essere esercitata nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta 2023 ed è irrevocabile. La predetta opzione è esercitabile a condizione che la spesa relativa a periodo d'imposta 2022, per la quale, secondo le regole ordinarie, il contribuente avrebbe dovuto fruire della prima delle quattro quote di detrazione di pari importo, non sia stata indicata nella relativa dichiarazione dei redditi (modello dichiarativo 730/2023 o Redditi 2023).

UNEBA – UNIONE NAZIONALE ISTITUZIONI E INIZIATIVE DI ASSISTENZA SOCIALE
Sede nazionale: via Gioberti 60 – 00185 Roma Tel. 06 5943091 – email: info@uneba.it

UNEBA
Unione nazionale istituzioni e iniziative di assistenza sociale

CHI SIAMO

Dal 1950 al servizio delle persone fragili, al fianco delle libere iniziative assistenziali, **UNEBA** è un'Associazione radicata in tutta Italia, espressione del Terzo Settore: diamo voce a enti del settore sociosanitario, educativo, sociale, assistenziale, dei servizi alla persona.
Le Federazioni regionali **UNEBA**, con ampia autonomia, e le associazioni provinciali **UNEBA** portano avanti i nostri valori e le nostre istanze e mettono a disposizione degli enti competenze ed esperienze, sul territorio, in tutta Italia.

LA NOSTRA STORIA

UNEBA è sorta nel 1950 per iniziativa di alcune opere assistenziali caritative su impulso dell'arcivescovo di Milano, Giovanni Battista Montini, che continuò a sostenerla ed ispirarla anche quando divenne papa Paolo VI. Programmi e finalità degli enti associati ad UNEBA non debbono essere in contrasto con i principi cristiani.

LA NOSTRA VOCE

www.uneba.org è il nostro sito: ogni settimana le sue newsletter gratuite segnalano le notizie del settore sociosanitario e assistenziale e le iniziative di **UNEBA** e degli enti associati. La parte riservata del sito offre agli enti associati vademecum e indicazioni utili per la loro operatività quotidiana.
Nuova Proposta è il nostro bimestrale di studio e approfondimento, disponibile anche su **www.uneba.org**.
Nei social network, cerca "**Uneba**" su Facebook.
Su Twitter: **@unebanazionale**

FEDERAZIONI REGIONALI UNEBA IN ITALIA

I NUMERI DI UNEBA
Circa **1.000** enti associati
95.000 lavoratori in enti **UNEBA**

PERCHE' ASSOCIARSI AD UNEBA

Oltre ad esprimere la condivisione e l'impegno a promuovere i valori di **UNEBA**, aderire ad **UNEBA** dà diritto ad una serie di servizi:

- fruire di tutela e rappresentanza a livello nazionale, regionale, locale nei confronti di legislatori, amministratori, sindacati;
- avere consulenza generale gratuita su normative, applicazione del contratto di lavoro (con il servizio SAIL), su questioni gestionali, etc.;
- partecipare alla vita istituzionale ed organizzativa dell'**UNEBA**;
- partecipare alle iniziative di formazione: convegni, seminari, progetti finanziati;
- ricevere via email la newsletter **UNEBA**;
- accesso alla parte riservata del sito, con documenti di approfondimento e le risposte degli esperti su casi concreti di applicazione del contratto nazionale **UNEBA**;
- promuovere propri eventi (ad esempio convegni) attraverso www.uneba.org, del tutto gratuitamente;
- ricevere la rivista bimestrale **Nuova Proposta**.

COSA FACCIAMO

Gli enti **UNEBA** si dedicano ad anziani, minori, persone con disabilità, non autosufficienti, sofferenti psichici, uomini e donne con problemi di dipendenza, bambini e bambine con famiglie in difficoltà ed altre situazioni di fragilità. Nelle nostre strutture e servizi, essenzialmente senza scopo di lucro, mettiamo sempre al primo posto la persona: la sua unicità, la sua valorizzazione, la sua dignità.
UNEBA rappresenta e tutela gli enti associati verso le istituzioni:

- stimolando Stato, Regioni, Comuni, Aziende sanitarie affinché legislazione e servizi rispondano ai bisogni delle persone e delle famiglie;
- sostenendo privato sociale e volontariato;
- impegnandosi per la libertà di scelta dei cittadini tra i diversi servizi del territorio.

Il contratto collettivo di lavoro **UNEBA** è firmato e rinnovato dal 1983 a oggi, ed applicato dagli enti associati. **UNEBA** cura i rapporti con i sindacati.
UNEBA offre agli enti associati, direttamente e attraverso **www.uneba.org**, assistenza e consulenza giuridica, previdenziale, fiscale, tecnica, lavoristico-sindacale.
Organizza convegni e eventi di formazione.
UNEBA è presente con propri rappresentanti nel Consiglio Nazionale del Terzo Settore, istituito dalla Riforma del Terzo Settore, e porta il suo contributo di idee e proposte alla crescita del non profit: fa parte della Consulta ecclesiale degli organismi assistenziali, di Retinopera e del Forum del Terzo Settore. Opera in dialogo e collaborazione con le più importanti realtà dell'associazionismo.

COME ASSOCIARSI AD UNEBA

Per indicazioni su come associarsi ad **UNEBA** è possibile visitare il sito **www.uneba.org** alla pagina dedicata. Per alcune regioni è prevista una quota regionale aggiuntiva: sul sito vengono pubblicate notizie e informazioni, regione per regione.