

NUOVA

# PROPOSTA

n. 3/4  
2025

UNEBA

Unione nazionale  
istituzioni  
e iniziative  
di assistenza  
sociale

[www.uneba.org](http://www.uneba.org)

## IL LAVORO TRA PROFESSIONALITÀ E VALORE ETICO DELLA CURA





Unione nazionale  
istituzioni  
e iniziative  
di assistenza  
sociale

# Uneba da 75 anni al servizio dei più fragili



Con i nostri valori, siamo la voce  
e il sostegno dei **1.000** enti che ogni giorno,  
in **tutta Italia**, si dedicano ai più fragili,  
operando nel settore **sociosanitario**,  
**assistenziale ed educativo**

Per contattare Uneba nazionale:  
mail: [info@uneba.it](mailto:info@uneba.it) - tel. **06 5943091**

**Dal convegno di Torino proposte e strumenti per rafforzare il settore**

# Il lavoro al centro: diritti, contratti e nuove sfide per il settore sociosanitario

**Q**uesto numero di “Nuova Proposta” è dedicato soprattutto ai temi del lavoro, argomento al centro del convegno organizzato da Uneba lo scorso giugno a Torino. «Il convegno ha riaffermato il valore costituzionale del lavoro di cura», scrive il presidente Franco Massi, ricordando che la centralità del lavoro, specialmente nella cura delle persone fragili, richiede salari equi, diritti tutelati e condizioni dignitose e che l’obiettivo resta quello di avvicinare, quanto più possibile, le posizioni tra chi eroga servizi e chi li riceve.

Durante il convegno di Torino è emersa l’importanza della Commissione Nazionale Servizi, punto di riferimento per le organizzazioni che operano nel campo dell’assistenza. La Commissione – sottolinea in un articolo Fabrizio Ondeì, consigliere nazionale Uneba – migliora le condizioni di lavoro attraverso un’azione sindacale inclusiva e solidale, con un ruolo strategico di riferimento per chi opera sul campo.

Un approfondimento è stato, poi, dedicato al Sail, il Servizio Assistenza Informazione Lavoro di Uneba, nato con il Ccnl 2017-2019 e divenuto uno strumento strategico per supportare gli enti, ridurre la verticalità e offrire una lettura aggiornata e condivisa delle norme contrattuali. Come spiega la responsabile del Servizio, Valeria Gamba, tra gli obiettivi principali del Sail vi è quello di rispondere alle esigenze normative congiunte di enti e lavoratori, migliorando il sistema contrattuale complessivo.

Sul tema del contratto collettivo Uneba come leva per la prevenzione e il contrasto alle molestie nei confronti delle donne si sofferma, invece, Olga Rubagotti dottoressa di ricerca in Scienze giuridiche internazionali ed europee. «Nel contesto di un diritto del lavoro sempre più attento alla dimensione inclusiva e all’uguaglianza sostanziale, il contratto collettivo emerge come uno degli strumenti più efficaci per tradurre in misure concrete gli obiettivi delle politiche per la parità di genere», precisa. In particolare, l’articolo 8-bis prevede misure per prevenire le molestie sessuali e introduce tutele per le lavoratrici vittime di violenza di genere.

Durante il convegno si è discusso anche di contratto unico per il settore sociosanitario e socioassistenziale. Ne parla il segretario generale Uneba, Alessandro Baccelli, in un articolo che dà conto della tavola rotonda a cui hanno preso parte rappresentanti di associazioni datoriali, sindacati e istituzioni per affrontare le difformità di trattamento tra i diversi contratti. L’idea di un contratto unico è stata già discussa pubblicamente nell’aprile 2023 a Bari, nel corso di un dibattito che ha coinvolto associazioni e organizzazioni sindacali di settore.

L’atteso decreto sul controllo degli Enti del Terzo Settore (ETS) è stato approvato e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 settembre 2025, ricorda Sergio Zanarella, consulente legale e redattore di “Nuova Proposta”. «L’entrata in vigore del decreto», scrive, «segna il passaggio da una pluralità di prassi nell’attività ispettiva messa in campo dai diversi uffici regionali del Runtis a un vero e proprio standard ispettivo nazionale, nel quale la rotazione degli incarichi e la pubblicità degli elenchi fungono da garanzie sistemiche di imparzialità. La sperimentazione di questa forma di autocontrollo da parte degli ETS rappresenterà anche un banco di prova della maturità del Terzo Settore e della sua credibilità nei confronti di finanziatori, amministrazioni e comunità di riferimento».

Chiude il numero una lunga intervista a Francesco Facci, nella quale il presidente di Uneba Veneto presenta il progetto Zefiro: un’iniziativa di Uneba Veneto per rispondere all’annosa carenza di personale socio-sanitario, offrendo un canale regolare a operatori provenienti da Perù e Sri Lanka. Un progetto ambizioso, che purtroppo si scontra ancora con la necessità di investimenti rilevanti e con iter burocratici complessi. ■



**Direttore Responsabile:**  
**MAURIZIO GIORDANO**

**Redazione:**  
Antonella Patete e Sergio Zanarella

**Amministrazione:**  
Via Gioberti, 60 - 00185 Roma  
Tel. 065943091 - Fax 0659602303

**Il nostro sito internet è:**  
[www.uneba.org](http://www.uneba.org)

**la nostra posta elettronica è:**  
[info@uneba.it](mailto:info@uneba.it)

Autorizzazione del Tribunale di Roma  
n. 88 del 21/2/1991

**Progetto e realizzazione grafica:**  
[www.fabiodesimone.it](http://www.fabiodesimone.it)

**Stampa:**  
Consorzio AGE - Pomezia (Roma)

Il giornale è inviato gratuitamente agli  
associati dell'UNEBA

Finito di stampare nel **dicembre 2025**

**3**

**Il lavoro al centro: diritti, contratti  
e nuove sfide per il settore sociosanitario**

**5**

**La dignità del lavoro di cura:  
dalla Costituzione alla pratica quotidiana**  
Franco Masi

**6**

**La Commissione Nazionale Servizi  
agli Associati di Uneba: un supporto  
strategico per il settore sociosanitario**  
Fabrizio Ondeì

**8**

**Il lavoro tra professionalità  
e valore etico della cura**  
Valeria Gamba

**10**

**Il contratto collettivo Uneba  
come leva per la prevenzione  
e il contrasto alle molestie**  
Olga Rubagotti

**12**

**Verso il Ccnl unitario  
del comparto sociosanitario**  
Alessandro Baccelli

**14**

**Chi controlla gli enti del terzo settore?**  
Sergio Zanarella

**18**

**Un ponte tra culture: il reclutamento  
di migranti regolari come risposta  
alle necessità delle Rsa**

# La dignità del lavoro di cura: dalla Costituzione alla pratica quotidiana

**Franco Massi**

Presidente nazionale Uneba

**L**o scorso giugno, a Torino, il presidente Mattarella ha ricordato il valore umanistico del lavoro, come aveva fatto in occasione del Primo Maggio: «Non vi è pace sociale duratura senza salari equi, senza protezione sociale e senza rispetto delle libertà sindacali. La Costituzione delinea con chiarezza un modello di società in cui il lavoro è al tempo stesso fondamento della Repubblica, strumento di realizzazione personale e leva di giustizia sociale».

## La centralità del lavoro, specialmente il nostro

La centralità costituzionale del lavoro, in quanto fonte di reddito e mezzo di sviluppo della persona, ha dato un progetto alla nostra società. Il convegno di giugno ci invita alla riflessione sui temi del lavoro, dei diritti e doveri degli operatori e delle professioni, nonché delle legittime richieste contrattuali che devono però essere compatibili con la sostenibilità economica degli enti gestori. Certo, noi operatori del non profit di origini cristiane abbiamo, e ne siamo consapevoli, qualche responsabilità in più. Anche se la nostra attenzione e dedizione non ci viene sufficientemente riconosciuta.

## Retta Alzheimer, demagogia e personalismo frenano il reperimento di una soluzione

Sono stanco, siamo stanchi di assistere al protagonismo di giudici e avvocati d'assalto che sollecitano i familiari degli anziani affetti da demenza a una sorta di disobbedienza civile, richiamandosi a un'interpretazione forzata di norme vigenti. Purtroppo, quanto tentato in Commissione Sanità del Senato, per posizioni demagogiche da un lato e per mancanza di coraggio politico da parte sia della maggioranza che dell'opposizione parlamentare dall'altro, non ha consentito l'avvio ragionato della definizione di una norma chiara, di facile interpretazione e, soprattutto, di facile applicazione.

**Il convegno Uneba “Il lavoro tra professionalità e valore etico della cura” ha messo al centro la dignità del lavoro. Dal rispetto dei diritti costituzionali alla memoria degli operatori morti durante la pandemia, emerge la necessità di costruire un sistema che tuteli persone e lavoratori, garantendo qualità e sostenibilità**

## In memoria di chi non c'è più

Parlare di lavoro e di professioni oggi non ci può far dimenticare il passato. Ma ce la ricordiamo, in tempo di pandemia, la dedizione di tanti, tantissimi operatori sanitari e sociosanitari che hanno messo a rischio la loro vita, la loro salute e quella dei loro familiari? Certo, questo ricordo contrasta con spregevoli episodi di violenza gratuita verso persone anziane e disabili che hanno visto, purtroppo, protagonisti alcuni operatori. È deplorabile. Faccio però notare che la grandissima parte dei fatti richiamati sono stati scoperti e denunciati dai colleghi e dal personale in servizio.

## Essere curato e sentirsi curato

Con il convegno di giugno ci siamo posti un obiettivo: avvicinare le posizioni delle varie parti per fare qualche tappa di avvicinamento al contratto unico del settore sociosanitario sociale. Uneba ci crede anche se siamo consapevoli delle difficoltà. Ma non c'è solo il contratto. Noi assistiamo le persone. I nostri operatori sono il centro delle nostre attività. Sono loro che quotidianamente curano gli anziani. Anziani che non devono solo essere curati, ma sentirsi curati. Quest'anno celebriamo i 75 anni di Uneba. Tanto è stato fatto, ma c'è ancora molto da fare fino a quando riusciremo a garantire alle nostre fondazioni non profit un giusto e doveroso riconoscimento. Non è facile, ma non demordiamo. ■

# La Commissione Nazionale Servizi agli Associati di Uneba: un supporto strategico per il settore sociosanitario

**Fabrizio Ondei**

Consigliere nazionale Uneba

**D**urante il convegno tenutosi lo scorso giugno a Torino, dedicato alle sfide e alle opportunità del settore sociosanitario, è emersa con forza l'importanza della Commissione Nazionale Servizi agli Associati di Uneba come pilastro di supporto e sviluppo per le organizzazioni operanti nell'assistenza alle persone e alle famiglie in difficoltà. Questo organismo rappresenta un punto di riferimento fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi e per la crescita professionale degli operatori del settore.

## **Uneba: una missione al servizio della collettività**

Fondata con l'obiettivo di migliorare le condizioni morali, materiali e sociali di individui e famiglie in stato di disagio, Uneba si impegna quotidianamente a promuove-

re iniziative di assistenza, tutelare le istituzioni associate e rappresentarne le istanze a livello legislativo e istituzionale. La sua missione, chiaramente delineata nello statuto, sottolinea la vocazione di questa associazione come promotore di solidarietà, collaborazione e sviluppo di politiche sociali e assistenziali. In un contesto in continua evoluzione, Uneba si propone come un motore di innovazione e coesione nel settore sociosanitario.

## **Un ente di riferimento per il settore**

In questo scenario, la Commissione Nazionale Servizi agli Associati assume un ruolo strategico. Essa si configura come il principale punto di riferimento per le organizzazioni che operano nel campo dell'assistenza, offrendo un supporto che va oltre la semplice consulenza, mirando a rafforzare l'efficienza e la qualità delle prestazioni erogate.

# male Servizi tario

Il convegno di Torino dedicato alle sfide e alle opportunità del settore sociosanitario ha messo in luce l'importanza della Commissione Nazionale Servizi agli Associati di Uneba nel garantire un supporto concreto agli enti che operano nel campo dell'assistenza alle persone e alle famiglie in difficoltà



## Servizi al servizio degli enti

Le attività della Commissione sono molteplici e mirate a rispondere alle esigenze quotidiane degli enti associati:

- **Risposte ai quesiti sul Contratto Nazionale di Lavoro:** l'assistenza e la consulenza per interpretare e applicare correttamente le norme contrattuali, garantendo chiarezza sui diritti e doveri di lavoratori e datori di lavoro.
- **Incontri tra domanda e offerta di lavoro:** eventi e piattaforme dedicate a facilitare l'incontro tra la domanda di personale qualificato e le strutture in cerca di nuove risorse, favorendo la mobilità professionale e lo sviluppo del settore.
- **Formazione professionale:** percorsi di aggiornamento, anche attraverso la Formazione a Distanza (FAD), che consentono agli operatori di accrescere le proprie competenze in modo flessibile e adattato alle esigenze del settore.

- **Supporto normativo e legislativo:** aggiornamenti e approfondimenti sulle normative vigenti, fondamentali per garantire la conformità delle organizzazioni e semplificare le pratiche burocratiche.
- **Networking e collaborazione:** creazione di reti tra enti associati per condividere buone pratiche ed esperienze e per sviluppare sinergie strategiche, rafforzando così il sistema nel suo complesso.

## Un impegno costante per il settore

La Commissione si distingue per il suo impegno quotidiano nel fornire risorse, competenze e strumenti necessari per affrontare le sfide attuali e future del settore sociosanitario. La collaborazione tra gli enti associati, sostenuta da servizi di qualità e da un supporto continuo, rappresenta un elemento imprescindibile per il rafforzamento del sistema assistenziale nazionale.

Il convegno di Torino ha evidenziato come il lavoro della Commissione Nazionale Servizi agli Associati di Uneba sia fondamentale per mantenere elevati gli standard qualitativi delle prestazioni offerte e per promuovere un settore più coeso, efficiente e umano. La disponibilità ad ascoltare e supportare gli enti rappresenta un passo importante verso un futuro in cui l'assistenza alle persone più fragili possa essere sempre più qualificata, umana e vicina ai bisogni reali della collettività.

Per approfondimenti e richieste di supporto, la Commissione rimane a disposizione di tutti gli operatori del settore sociosanitario, rafforzando la propria missione di servizio e di sostegno allo sviluppo del sistema assistenziale italiano. ■

# Il lavoro tra professionalità e valore etico della cura

**Il Servizio Assistenza Informazione Lavoro di Uneba, nato con il Ccnl 2017-2019, è diventato uno strumento strategico per supportare gli enti, ridurre la vertenzialità e offrire una lettura aggiornata e condivisa delle norme contrattuali, contribuendo anche alla costruzione del futuro contratto unico di settore.**

## **Valeria Gamba**

Responsabile del Servizio Sail

Il Sail (Servizio Assistenza Informazione Lavoro) nasce all'indomani della sottoscrizione del Ccnl Uneba 2017-2019; è composto da professionisti che fanno parte della delegazione trattante nominata per il rinnovo del Ccnl e ha come scopo quello di supportare, informare e assistere gli enti associati nell'applicazione e interpretazione delle norme contrattuali, ridurre la vertenzialità e far conoscere, indistintamente su tutto il territorio nazionale, le potenzialità che lo stesso Ccnl Uneba offre sia lato datori di lavoro sia, per il tramite degli stessi, lato lavoratori.

Gli enti possono accedere ai servizi inviando lo specifico quesito e ricevono in tempi brevi la risposta direttamente al proprio indirizzo e-mail.

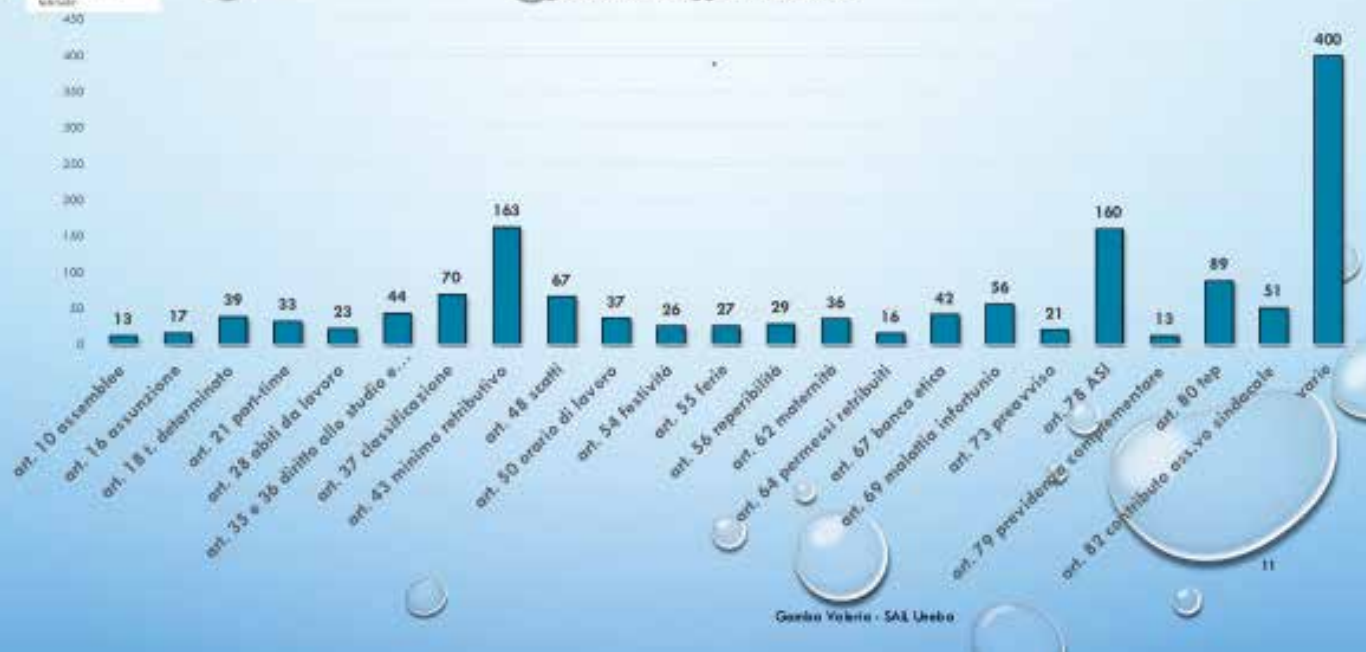
### **Ma perché Sail?**

Le oltre 1.682 risposte inviate hanno consentito a Uneba di valutare e registrare una serie di sinergie estese ad altre importanti aree organizzative (giuslavoristiche, territoriali, formative): ciò è scaturito proprio dai contenuti dei quesiti pervenuti. E non solo. Proprio analizzando le domande,



# NON SOLO NUMERI MA RISPOSTE

argomenti di maggiore interesse



i dubbi, le interpretazioni contrattuali pervenute è emersa una più approfondita conoscenza delle diverse fattispecie territoriali, dimensionali, interpretative sia oggettivamente che soggettivamente e la conseguente costruzione di un database certamente utile ad affrontare revisioni e rinnovi dei contenuti normativi e anche retributivi propri del Ccnl.

Ed è proprio la possibilità di disporre di questo valore aggiunto, quale database e fotografia della realtà lavorativa settoriale e territorialmente frazionata, che permette a Uneba di sedersi al tavolo del rinnovo e dell'avvio del percorso negoziale per addivenire anche all'auspicato Ccnl unico di settore. Ciò nella piena consapevolezza che lo strumento del Ccnl, oggi più che mai, rappresenta la base per una gestione organizzativa, finanziaria ed economica necessaria, e anche essenziale, ai fini della valutazione di sostenibilità, continuità e redditività degli enti. È innegabile che l'onere della forza lavoro per il nostro settore è determinante ai fini dell'analisi economico-patrimoniale avendo un peso percentuale rilevante nella determinazione della gestione.

Una forza lavoro che, proprio perché determinate, vuole e deve essere riconosciuta come significativa, importante, professionale e, consentitemi con la massima semplicità che a volte le parole sanno ottenere, *serena e appassionata* senza contrasti o vertenze. Conoscere il Ccnl, saperlo applicare può contribuire a garantire efficienza ed efficacia del servizio offerto.

È quindi evidente che avere una chiave di lettura di articoli contrattuali su base sia nazionale che territoriale permette una fotografia del contesto complessivo della forza lavoro e del generalizzato settore di appartenenza, determinando così un'analisi di continuo miglioramento dello

strumento contrattuale stesso ed aprendo a settorialità legate alle specificità del territorio, a contratti di secondo livello finalizzati anche a valorizzare fonti di finanziamento locali ma, sempre e comunque, mantenendo ferma l'identità istituzionale che rappresenta Uneba.

Gli obiettivi descritti sono ambiziosi e articolati, ma rappresentano una chiave di lettura e operativa che Uneba ha intrapreso già nel 2020, un diverso modo di "parlare" di e del Contratto di Lavoro, uno strumento "partecipato" che va oltre lo schema rigido e anche superato dell'articolo e del comma.

## Ecco che la risposta a perché Sail? è complessa

Perché Sail? Per andare "oltre" che vuol dire conoscere per migliorare la normativa, i tecnicismi che ne derivano e la modalità di attuazione congiunta di entrambi. La conoscenza di esperienze, casistiche, indicatori aiuta e apre all'applicazione delle nuove norme e crea opportunità applicative rinvenibili all'interno delle stesse nuove norme.

È proprio su queste basi che si gioca la vera partita del lavoro nel nostro settore e che renderà più appetibile alle nuove generazioni questo nostro mondo del lavoro che, oggi più che mai, vede quelle sinergie citate essere strumenti di una cultura istituzionale, etica e contrattuale condivisa: condizione indispensabile per essere proattivi e propositivi.

Sail è parte del tema "Il lavoro tra professionalità e valore etico della cura". Il contratto di lavoro è strumento e risorsa per andare "Oltre il lavoro, oltre la professione, oltre l'erogazione dei servizi". ■

# Il contratto collettivo Uneba come leva per la prevenzione e il contrasto alle molestie

**Olga Rubagotti**

dottoranda di ricerca in Scienze Giuridiche Internazionali ed Europee

**N**el contesto di un diritto del lavoro sempre più attento alla dimensione inclusiva e all'uguaglianza sostanziale, il contratto collettivo emerge come uno degli strumenti più efficaci per tradurre in misure concrete gli obiettivi delle politiche per la parità di genere. Se la normativa europea e nazionale pone il quadro di riferimento – dalla Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale al Codice delle pari opportunità – è nella sede della contrattazione collettiva che questi principi trovano applicazione quotidiana, adattandosi ai contesti produttivi e ai bisogni reali delle lavoratrici e dei lavoratori.

La parità di genere oggi non è solo un obiettivo normati-

**Il Ccnl Uneba introduce strumenti avanzati per prevenire le molestie e tutelare le lavoratrici vittime di violenza: dagli obblighi formativi agli interventi organizzativi, fino ai congedi retribuiti e alle misure di protezione**

vo, ma un processo negoziale, che trova nel contratto collettivo il suo laboratorio più avanzato. La codificazione di diritti specifici per le donne vittime di violenza, l'introduzione di percorsi formativi e di linee guida per la prevenzione delle molestie e il coinvolgimento delle parti sociali nella costruzione di ambienti di lavoro inclusivi segnano un importante passo avanti

Il Contratto collettivo nazionale Uneba si segnala per





l'adozione di misure avanzate in materia di contrasto alla violenza di genere e promozione della parità nei luoghi di lavoro. Due articoli recenti, l'8-bis e l'8-ter, rappresentano un modello esemplare di integrazione tra principi normativi e strumenti sindacali.

### **L'art. 8-bis prevede una disciplina specifica e articolata tesa alla prevenzione e contrasto alle molestie**

L'articolo 8-bis del Ccnl Uneba è dedicato specificamente alla prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, recependo i principali riferimenti normativi e programmatici in materia: dall'Accordo europeo del 2007 alla Convenzione Ilo n. 190. La norma riconosce esplicitamente che molestie e violenze costituiscono una violazione dei diritti umani e pone a carico degli enti l'obbligo di adottare misure informative, formative e organizzative per prevenire tali condotte. Le misure previste vanno dalla formazione specifica (finanziabile tramite fondi interprofessionali), alla creazione di codici di condotta e linee guida, fino alla collaborazione con le rappresentanze sindacali per la promozione di ambienti lavorativi rispettosi, paritari e sicuri. L'approccio è innovativo non solo per i contenuti, ma per il coinvolgimento delle parti sociali come attori attivi nella gestione culturale e organizzativa del rischio discriminatorio.

### **L'art. 8-ter prevede concreti strumenti di tutela per le donne vittime di violenza**

L'articolo 8-ter introduce una disciplina dettagliata e garantista per le lavoratrici vittime di violenza di genere, prevedendo il diritto a un congedo retribuito fino a 90 giorni (prorogabile non retribuito), con piena copertura previdenziale e conservazione dell'anzianità lavorativa. Sono previsti inoltre strumenti di tutela come la trasformazione temporanea del contratto in part-time e il trasferimento a diversa sede lavorativa, a garanzia di un effettivo percorso di protezione. Questa norma recepisce il dettato dell'art. 24 del d.lgs. 80/2015 offrendo una risposta reale a un fenomeno spesso sommerso. In tal senso, Uneba si pone all'avanguardia, traducendo in obbligo contrattuale ciò che troppo spesso resta una mera previsione di principio.

In conclusione, l'esperienza Uneba mostra come la contrattazione collettiva possa diventare un presidio di giustizia di genere, capace di integrare misure di prevenzione, protezione e promozione. Lungi dal limitarsi a una funzione redistributiva classica, il contratto collettivo si configura qui come strumento di governance del cambiamento, in grado di agire sulle condizioni strutturali che alimentano il gender gap: stereotipi, asimmetrie nei carichi di cura, segregazione professionale. ■



# Verso il Ccnl unitario del comparto sociosanitario

**Alessandro Baccelli**

Segretario generale Uneba

**I**n occasione del Convegno Uneba a Torino, il 20 giugno si è tenuta la tavola rotonda “Verso il Ccnl unitario del comparto sociosanitario” alla quale hanno partecipato i rappresentanti datoriali Aris, Agidae, Diaconia Valdese, Anaste, Anfas, Uneba e, da parte sindacale, FP CGIL, Fisascat CISL, FP CISL, UILTuCS UIL, UIL FPL. Come risulta dai dati forniti dal CNEL, nell’ambito socio-sanitario e socio-assistenziale, sono presenti oltre una ventina di Ccnl, firmati da associazioni datoriali e da sigle sindacali tra le più disparate: tra questi contratti alcuni vengono applicati da poche decine di aziende, altri invece da migliaia di datori di lavoro in tutta Italia.

Questo proliferare di Ccnl crea delle difformità di trattamento economico e normativo tra aziende e lavoratori sul territorio nazionale, dando luogo, in alcuni casi, al cosiddetto fenomeno del “dumping contrattuale”, ossia il passaggio “strategico” da un contratto all’altro con lo scopo di ottenere risparmi economici: questo chiaramente provoca una concorrenza sleale tra gli operatori del settore e criticità per i lavoratori.

Il Ccnl Uneba, stipulato nel 1983 con la CISL Fisascat, è stato il primo applicato al comparto socio assistenziale e, per questo, ha rappresentato un esempio per tutti i contratti

che sono stati successivamente firmati in quest’area.

Da questo elemento storico e culturale, è nata l’idea, per Uneba, di essere promotrice di una nuova fase contrattuale: la proposta di un percorso che possa portare a un contratto unico di settore. Sicuramente un obiettivo ambizioso ma lungimirante.

L’argomento era già stato affrontato pubblicamente in occasione del Convegno svoltosi a Bari nell’aprile del 2023 con una tavola rotonda che coinvolgeva associazioni e organizzazioni sindacali di settore.

Con l’evento del 20 giugno scorso, si è voluta ribadire la volontà di percorrere questa strada, anche se per le realtà intervenute, la sensibilità all’argomento si è dimostrata differente: questo probabilmente perché l’attuale fase di rinnovo contrattuale vede delle situazioni non omogenee.

L’Uneba ha ribadito la volontà di impegnarsi in questa proposta: è necessario che nei prossimi due o tre anni si ottengano i primi risultati riguardo al contratto unico. Sarebbe uno strumento di lavoro molto utile per tutte le diverse realtà del settore.

Come proposta si potrebbe partire dall’analisi di quegli articoli che, nei vari Ccnl più rappresentativi esistenti,

**Al convegno Uneba di Torino è tornato al centro del dibattito il progetto di un contratto collettivo nazionale unico per il comparto sociosanitario. Associazioni datoriali e organizzazioni sindacali hanno discusso criticità, condizioni e prospettive di un percorso che potrebbe favorire equità, qualità e sostenibilità per enti e lavoratori**

risultano essere simili o quasi identici. Questi potrebbero essere inseriti in un primo testo condiviso, da integrare successivamente con il contributo fattivo di tutte le parti interessate.

Ma per arrivare a un contratto unico, che sostenga adeguatamente i lavoratori di questo settore, destinato a espandersi, visto l'invecchiamento della popolazione, resta il grande problema della carenza di risorse pubbliche.

Durante la tavola rotonda, l'intervento del presidente di Uneba Piemonte, Amedeo Prevete, ha sottolineato proprio l'aspetto della corresponsabilità, con la quale sindacati e associazioni datoriali dovrebbero attivare delle azioni comuni di sollecitazione alle Regioni per fornire risorse destinate a sostenere il rinnovo del contratto. Il concetto è stato ribadito anche dal presidente di Agidae, padre Francesco Ciccimarra con la proposta di aprire un tavolo finalizzato proprio all'adeguamento delle tariffe. Ha rinforzato la tesi anche Michele Assandri di Anaste che ha sottolineato che per la revisione delle tariffe è necessario verificare quelli che sono i costi reali di produzione, ponendo questa defi-

nizione come preconditione per il successivo passaggio al contratto unico.

Il mondo socio-sanitario comprende molteplici realtà ed è questo il punto sollevato da Padre Virginio Bebbler Presidente Aris, che approva l'idea del contratto unico anche se la preoccupazione è per le strutture, e in particolare per i centri di riabilitazione. Pieno sostegno alla proposta del contratto unico viene anche dalla Diaconia Valdese, come affermato da Daniele Massa per il quale il contratto unico è di fatto una necessità strategica non più rinviabile per dare visibilità e peso al settore sociosanitario.

Anche l'Anfas, intervenuta con un messaggio del presidente nazionale Roberto Speciale, ribadisce il proprio interesse nell'avviare un positivo e condiviso confronto per ricercare le convergenze, per avere almeno dei parametri base omogenei tra i contratti di settore: una base questa per giungere a un contratto unico di Terzo Settore. Al tavolo di confronto era presente per Anfass anche Giancarlo D'Errico che aggiunge al dibattito come il vantaggio del contratto unico sia anche quello di ostacolare la concorrenza al ribasso.

Dal lato sindacale, tra i presenti al tavolo (Delaude - FP CGIL, Blanca - Fisascat CISL, Berardi - FP CISL, Vargiu - UILTuCS UIL, Bardoscia - UIL FPL) è emersa la disponibilità a intraprendere un dialogo teso al raggiungimento dell'obiettivo del contratto unico, a interloquire con lo Stato e le Regioni per favorire l'aumento delle tariffe da loro corrisposte. Risulta importante però, hanno sottolineato le OO.SS., procedere prima alla firma dei Ccnl scaduti nel settore socio sanitario, puntando nel contempo a livellare le retribuzioni tra i diversi Ccnl: questo faciliterebbe il dialogo con lo Stato e le Regioni.

È quindi un percorso auspicabile da tutti quello del contratto unico, ma che vede una serie di questioni da affrontare prioritariamente, per poter essere gestito in maniera più possibile condiviso e con tempi decisamente accettabili per l'intero settore. ■





# Chi controlla gli enti del terzo settore?

**È entrato in vigore il decreto in materia di vigilanza, controlli e monitoraggio sugli Enti del Terzo Settore, prevedendo un sistema di controlli, per lo più documentali, che vede come soggetti responsabili oltre agli uffici territoriali del Registro nazionale del terzo settore (Runts), anche le stesse reti associative nazionali (RAN)**

**Sergio Zanarella**

**L'**atteso decreto sul controllo degli Enti del Terzo Settore (ETS) è stato approvato e pubblicato [nella](#) Gazzetta Ufficiale del 15 settembre 2025; si tratta di un decreto molto importante perché ha il compito di proteggere e salvaguardare gli Enti del Terzo Settore dai rischi di abuso di utilizzo della qualifica che possono compromettere l'immagine complessiva di questa categoria di Enti e allo stesso tempo rappresenta una nuova sfida per il terzo settore ed in particolare per le

sue reti associative. I controlli disciplinati nel decreto sono volti ad accertare il rispetto, da parte degli Enti iscritti al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (Runts), delle diverse norme del Codice Terzo Settore come ad esempio i contenuti essenziali dello statuto, l'attività svolta, le finalità perseguite, e la governance, trasparenza, alla cui osservanza è per legge subordinato il mantenimento dell'iscrizione nel RUNTS e di riflesso della qualifica di ETS.

## **Soggetti coinvolti**

In sintesi i controlli previsti dal decreto sono finalizzati ad accertare: la sussistenza dei requisiti per rimanere iscritti nel Runts; il perseguimento delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale; l'adempimento degli obblighi derivanti dall'iscrizione nel Runts. Il decreto "controlli" non si applica alle Imprese sociali, incluse le Cooperative sociali, e alle Società di mutuo soccorso, non già perché questi enti non siano sottoposti anch'essi a controllo esterno, ma perché loro si applica una disciplina particolare. Il decreto "controlli" individua diverse categorie di soggetti coinvolti a vario titolo nell'attività di controllo degli ETS: i soggetti "responsabili"; i soggetti "autorizzati"; i soggetti "incaricati" ed infine, anche se il decreto non li menziona espressamente in questi termini, i soggetti "convenzionati".

I soggetti **responsabili** dei controlli sono gli enti ai quali è affidata la competenza in materia di controllo. Più pre-

cisamente, sono responsabili dei controlli gli Uffici del RUNTS (statale, regionali e delle due province autonome) e i soggetti “autorizzati”, ovverosia quelle **reti associative nazionali** (RAN) e quei Centri di Servizio per il Volontariato (CSV) che abbiano richiesto ed ottenuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MLPS) l’autorizzazione allo svolgimento dei controlli “ordinari” sugli ETS (ad essi “aderenti” o “aderenti” a soggetti con essi “convenzionati”).

I soggetti **incaricati** dei controlli sono invece le persone fisiche che materialmente svolgono le verifiche su incarico di un soggetto responsabile. I soggetti incaricati dovranno essere inseriti in un elenco costantemente aggiornato e pubblico, dovranno avere comprovata esperienza in materia, e saranno debitamente formati e aggiornati. Al fine di presidiare l’indipendenza degli incaricati è prevista l’applicazione rigorosa del principio di rotazione, che inibisce l’affidamento alla medesima persona di più di tre procedure consecutive sullo stesso ETS. La responsabilità per l’attività di controllo rimane comunque sempre in carico ai soggetti responsabili. Soggetti **convenzionati** possono invece definirsi le reti associative e i CSV che, non essendo “autorizzati” (per mancanza di requisiti nel caso delle reti associative “non” nazionali) oppure semplicemente perché non abbiano fatto istanza di autorizzazione al MLPS), abbiano stipulato un’apposita convenzione con un soggetto autorizzato al fine di “affidare” a quest’ultimo i controlli sugli enti a loro aderenti. Ad esempio, la rete associativa “Alfa” potrebbe stipulare una convenzione con la rete associativa nazionale “Beta”, soggetto “autorizzato ai controlli” dal MLPS, con la quale attribuisce a quest’ultima rete la competenza in materia di controlli sui propri enti. Gli enti aderenti alla rete “Alfa” sarebbero così controllati dalla rete “Beta”. Lo stesso tipo di convenzione potrebbe intercorrere tra due CSV (uno non autorizzato ed uno autorizzato), oppure tra un CSV (non autorizzato) ed una RAN (autorizzata). È importante sottolineare che il convenzionamento può altresì riguardare un Ufficio del RUNTS e un soggetto “autorizzato”, il decreto infatti concede la possibilità agli Uffici del RUNTS di stipulare convenzioni con soggetti autorizzati (RAN o CSV) al fine di affidare a questi ultimi i controlli sugli enti che competerebbe agli Uffici del RUNTS. Ai fini del decreto “controlli” si intendono aderenti soltanto quegli enti che abbiano dichiarato al RUNTS la propria affiliazione ad una RAN o ad un CSV “autorizzato”. Per le RAN o CSV autorizzati, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha stabilito un contributo per la parziale copertura delle spese diversificato a seconda della dimensione di ogni ente controllato, pari a: 50 euro per enti con entrate fino a 60.000 euro; 100 euro per enti con entrate da 60.000 a 300.000 euro; 250 euro per enti con entrate da 300.000 a 1.000.000 euro; 500 euro per enti con entrate oltre 1.000.000 euro. Tali importi potranno essere ridotti se sarà superato il “tetto” dell’importo complessivo stanziato a copertura di tali attività. Non è sufficiente quindi essere associati ad una RAN per rientrare

nella sfera di competenza di quest’ultima per quanto attiene ai controlli, è invece necessario dichiarare l’adesione al RUNTS l’adesione alla rete. Al contrario, poiché l’adesione non presuppone sempre e necessariamente (almeno per quanto riguarda le reti associative) l’esistenza di un rapporto associativo, una RAN potrebbe essere competente per i controlli su Enti ad essa aderenti ancorché non associati.

### Tipologie di controllo e tempistiche

I controlli possono essere ordinari e controlli straordinari. I controlli **ordinari**, programmati con cadenza triennale, sono svolti secondo criteri predeterminati e si concentrano su profili amministrativi, contabili e di governance, sull’aderenza dello statuto alla normativa vigente e sul puntuale assolvimento degli obblighi informativi RUNTS. I controlli **straordinari** sono, per contro, disposti dagli Uffici del RUNTS in qualsiasi momento, anche su segnalazione di altre amministrazioni, in presenza di atti o fatti rilevanti per le finalità dell’ente ovvero emersi in esito a controlli ordinari, e sono sorretti da un perimetro oggettivo autonomo definito dal decreto, funzionale a riscontrare tempestivamente criticità specifiche. Ciascun ETS è sottoposto a controllo ordinario almeno una volta ogni tre anni; il primo ciclo decorre dal 1° gennaio dell’anno successivo all’iscrizione nel RUNTS, in un’ottica di programmazione progressiva che consente di distribuire il carico ispettivo. Il procedimento si conclude, di regola, entro 90 giorni dalla comunicazione di avvio notificata via PEC, a tutela del



principio di ragionevole durata e dell'affidamento dell'ente. Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto sono, inoltre, approvati con separato atto i modelli di verbale per i controlli ordinari e straordinari, destinati a uniformare tracciati, contenuti minimi e metodologie di rilevazione, così da assicurare comparabilità delle risultanze e migliore qualità del monitoraggio.

Gli Uffici regionali e provinciali del RUNTS sono tenuti a caricare entro il 15 marzo di ogni anno la relazione annuale sul sistema informativo del RUNTS; nel medesimo termine, i soggetti autorizzati depositano la relazione sull'attività complessivamente svolta nell'anno precedente. Il decreto prevede l'adozione di modelli standard di relazione — approvati con decreto ad hoc — per garantire omogeneità descrittiva, coerenza degli indicatori e tracciabilità dei dati a fini statistici e di policy.

### Aspetti Fiscali e Operativi

Il nuovo sistema di controlli incide direttamente sul mantenimento dei regimi fiscali agevolati connessi alla qualifica di ETS: eventuali rilievi in ordine alla regolarità statutaria, alla tenuta dei libri e dei registri, alla trasparenza informativa o alla correttezza della rendicontazione possono riflettersi sulla qualificazione delle attività ai sensi dell'art. 79 CTS (distinguendo fra ente non commerciale ed ente commerciale), con effetti sul trattamento delle entrate e sulla fruizione di agevolazioni (incluse le misure indirette quali erogazioni liberali e 5 per mille) nonché sull'accesso a contributi e fondi dedicati. In un'ottica di conformità agli standard richiesti, risultano dunque imprescindibili: la mappatura puntuale degli adempimenti RUNTS e dei correlati obblighi informativi; l'allineamento statutario e



regolamentare, con adeguate delibere degli organi sociali; la tracciabilità delle attività e dei costi con sistemi di contabilità analitica coerenti con la relazione di missione; l'adozione di protocolli interni per verifiche e conservazione documentale (verbali, bilanci, rendiconti, contratti e convenzioni), anche in vista dei controlli straordinari. Per le RAN che aspirano ad ottenere l'autorizzazione, diventa centrale la predisposizione di programmi di verifica allineati ai modelli ministeriali, comprensivi di checklist operative e di piani di formazione periodica per gli incaricati, così da presidiare qualità, indipendenza e replicabilità delle verifiche.

### Gli esiti del procedimento

L'attività di controllo può avere esito positivo o esito negativo. Se in sede di controlli non emergono irregolarità, il soggetto incaricato redige il verbale di avvenuto controllo senza rilievi, lo trasmette all'ente via PEC e lo carica nel



RUNTS. In tal caso, il soggetto responsabile dei controlli emette e pubblica nel RUNTS l'attestazione di avvenuto controllo.

Se invece dai controlli emergono irregolarità, occorre distinguere a seconda che esse siano sanabili o non sanabili. Nella prima ipotesi, il soggetto incaricato invita l'ente alla regolarizzazione entro un certo termine, trascorso invano il quale redige un verbale nel quale propone all'Ufficio del RUNTS l'adozione di un provvedimento nei confronti dell'ETS. Nella seconda ipotesi, invece, il soggetto incaricato procede direttamente in quest'ultimo senso.

L'Ufficio del RUNTS competente che riceve un verbale "negativo", può emettere uno dei provvedimenti di cui all'art. 17 del decreto, ovvero: disporre un controllo straordinario o un ulteriore approfondimento del controllo straordinario; diffidare l'ente a regolarizzare la situazione entro un certo termine, pena la cancellazione dal RUNTS; avviare il procedimento di cancellazione dell'ente dal RUNTS. Norme particolari, sia sotto il profilo dell'oggetto dei controlli che dei possibili provvedimenti adottabili dagli Uffici del RUNTS, si applicano agli ETS che abbiano la forma di fondazione, per la cumulativa applicazione a questi ultimi degli articoli 25, 26 e 28 del Codice civile.

Il decreto "controlli" è in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (art. 23), cioè il dal 16 settembre 2025, ciò significa che le sue regole e principi sono immediatamente applicabili all'attività di controllo che gli Uffici del RUNTS hanno attualmente in corso di svolgimento. L'assenza del decreto "controlli", infatti, non impediva agli Uffici del RUNTS di vigilare sul rispetto della normativa da parte degli ETS iscritti al RUNTS. Tuttavia, affinché il decreto "controlli" entri a pieno regime, quanto meno con riferimento ai controlli ordinari, è ancora necessario innanzitutto che l'Ufficio competente del Ministero del Lavoro approvi con decreto i modelli di verbale dei controlli ordinari e straordinari: ciò dovrebbe avvenire entro sessanta giorni dall'entrata in vigore ed in secondo luogo che il medesimo Ufficio del Ministero del Lavoro individui con decreto la data dalla quale decorre il termine di cui all'art. 10, comma 1, del decreto, ovvero sia il triennio entro il quale ciascun ETS deve essere sottoposto a controllo "ordinario". Tale data sarà stabilita sulla base dello stato di attivazione dell'apposita sezione del sistema informativo dedicato ai controlli.

## Conclusioni

L'entrata in vigore del decreto controlli segna il passaggio da una pluralità di prassi nell'attività ispettiva messa in campo dai diversi uffici regionali del Runts a un vero e proprio standard ispettivo nazionale, nel quale la rotazione degli incarichi e la pubblicità degli elenchi fungono da

garanzie sistemiche di imparzialità. La sperimentazione di questa forma di autocontrollo da parte degli ETS rappresenterà anche un banco di prova della maturità del Terzo Settore e della sua credibilità nei confronti di finanziatori, amministrazioni e comunità di riferimento.

Inoltre la pubblicazione del decreto segna un passaggio fondamentale nello stato di attuazione della Riforma del 2017, che ormai, dopo questo decreto (e il ricevimento della comfort letter in materia fiscale) può ritenersi quasi interamente completata. Sarà molto interessante monitorare la collaborazione fra i soggetti pubblici e privati nell'attività di controllo degli Enti iscritti al Runts, in virtù del coinvolgimento di quegli enti di secondo livello a cui il legislatore della Riforma ha attribuito una funzione di propulsione e traino dell'intero settore, ovvero sia le reti associative (in particolar modo, ma non esclusivamente, quelle nazionali). Le Reti sono perciò chiamate all'assunzione di una responsabilità forte in materia di controlli, nell'interesse degli enti a loro aderenti, della fiducia degli stakeholders privati e di supporto agli uffici territoriali del Runts nel mantenimento dell'intero impianto del terzo settore, realizzato grazie alla riforma a partire dal 2017. ■



# Un ponte tra culture: il re di migranti regolari come alle necessità delle Rsa



**Il progetto offre un canale per formare all'estero e inserire in modo regolare operatori sociosanitari provenienti da Perù e Sri Lanka, secondo quanto previsto dal decreto Cutro. Un percorso che coinvolge diversi soggetti, richiede investimenti rilevanti e si scontra con iter burocratici complessi, ma che potrebbe rappresentare una risposta concreta alla carenza strutturale di personale. Intervista a Francesco Facci, presidente di Uneba Veneto**

**Parliamo di personale. Oggi si fa fatica a trovare il personale in moltissimi ambiti e non si sa come reperirlo. Nelle nostre strutture sociosanitarie forse le cose vanno anche peggio. Che cosa ci dice a riguardo?**

Partiamo da un'analisi del contesto europeo: la situazione è grave in tutti gli Stati europei, ma forse da noi è ancora più grave. Dati recenti del FNOPI ci indicano una carenza di infermieri di oltre 60.000 figure. Gli OSS, gli operatori sociosanitari, che sono in numero maggiore rispetto agli infermieri, denunciano una carenza ancora maggiore. Non è una questione momentanea, un problema accaduto temporaneamente, ma è frutto di un percorso. Ricordo che l'Italia è al penultimo posto in Europa per indice di natalità, attualmente è al 1,2. L'indice più alto in Europa ce l'ha la Francia, che è al 1,9, ma per mantenere la popolazione

# clutamento risposta

esistente bisognerebbe avere il 2,1 a livello medio europeo, per cui siamo dinanzi a una situazione di gravissima carenza. Infatti, quasi ogni giorno sui giornali ci sono denunce di assenze, di mancanze, di gravi situazioni che vanno risolte in maniera oggi diversa rispetto a quella che pensavamo fosse la soluzione anni fa. L'indice di natalità ci porta a guardare al futuro. Anche la verifica delle associazioni di categoria sia per quanto riguarda gli infermieri che per quanto riguarda gli operatori socio-sanitari ci mostra una fotografia effettivamente allarmante.

Questo significa che dobbiamo guardare ad altri mondi, ad altri Paesi, perché se la popolazione italiana – soprattutto quella lavorativa – si sta riducendo, nel mondo la popolazione sta aumentando. È chiaro allora che dovremmo trovare soluzioni altrove. Già oggi abbiamo delle istituzioni che hanno all'interno delle loro risorse umane oltre 50 nazionalità diverse. Significa che questo è il percorso che dobbiamo percorrere per trovare le nuove soluzioni. Una pezza è stata messa durante il Covid per quanto riguarda la figura dell'infermiere, grazie al dispositivo normativo che permetteva l'inserimento in deroga degli infermieri ancorché avessero l'iscrizione all'albo nel Paese di provenienza. Si tratta di una deroga che scade nel 2027 e ha permesso di salvare, almeno durante il Covid, alcune situazioni. Oggi la situazione è drammatica soprattutto per quanto riguarda gli operatori socio-sanitari, gli OSS. Veniamo sollecitati ormai settimanalmente dalle nostre istituzioni per avere personale straniero.

**Quindi, se il personale socio-sanitario è carente, e non possiamo immaginare di reperirlo nel breve e medio**

**periodo all'interno del territorio nazionale e/o europeo, dobbiamo necessariamente guardare ad altri Paesi. A questo proposito la legislazione italiana ci dà una mano?**

Sì. Quello che la stragrande maggioranza degli italiani non sa è che il decreto Cutro del 2023 – scaturito da quella vicenda terribile del naufragio a poche centinaia di metri da Cutro – ha introdotto una grande innovazione in questo ambito. Questo decreto, poi trasformato nella legge 50 del 5 maggio 2023, prevede una migrazione regolare grazie a una formazione svolta all'estero. Viene infatti modificato l'articolo 23 del Testo unico sull'immigrazione, introducendo una migrazione regolare basata su una formazione di base civico-linguistica e professionale.

Le persone formate possono venire in Italia per lavorare in maniera regolare: possono prendere l'aereo, arrivare in Italia ed essere reclutate nelle imprese in difficoltà. La legge ha tutta una sua architettura: i progetti devono essere presentati e approvati dal Ministero del Lavoro e, sulla base di tale approvazione, è possibile svolgere l'attività di reclutamento. Uneba Veneto ha promosso recentemente, insieme a due istituzioni di riferimento del territorio, un progetto chiamato "Progetto Zefiro", che è stato approvato. Esso vede come interlocutori due Paesi stranieri: Perù e Sri Lanka.

**Proviamo a fare un po' di chiarezza ed entriamo più nel dettaglio rispetto a tutte queste informazioni importanti che lei ci ha fornito.**

Uneba Veneto ha cominciato a reclutare personale straniero in Perù e Sri Lanka a favore di soggetti del Terzo Settore della nostra regione, ovviamente. Quindi siamo di fronte a un progetto già strutturato, utilizzabile da tutti coloro che ne siano interessati e che abbiano determinate caratteristiche. Il progetto si chiama Progetto Zefiro (<https://progettomezefiro.it/>).

**Ce lo racconta un po' più nel dettaglio?**

Partiamo dall'aspetto normativo: la legge 50 prevede che un'ampia platea di soggetti istituzionali, sia pubblici che privati, possa presentare progetti alla commissione interministeriale presso il Ministero del La-

**Zefiro**  
ASSISTENZA. FORMAZIONE. VALORI.



voro per l'approvazione di corsi di formazione civico-linguistica professionalizzante. Esiste già una piattaforma web del Ministero del Lavoro, chiamata PIF (Piattaforma Ingressi Formati all'estero), che consente la presentazione di questi progetti. Sostanzialmente, ci devono essere contatti con Paesi stranieri di provenienza nei quali si possano reclutare figure professionali carenti nel territorio italiano.

Il progetto si struttura attorno a diversi soggetti: soggetto promotore, soggetti aderenti, soggetti partner che collaborano e coadiuvano affinché la formazione consenta poi l'ingresso in Italia.

**Allora, proviamo a metterci nei panni dei nostri interlocutori. Siamo una fondazione oppure una cooperativa che ha bisogno di trovare operatori sociosanitari. Come ci muoviamo? Quali sono i passi da compiere?**

Bisogna approfondire gli aspetti normativi, perché questa opportunità è a carico del soggetto promotore. I costi della formazione non devono essere a carico degli allievi, e questo è un aspetto cardine della legge, ma è anche un elemento che attualmente limita un po' lo sviluppo di questa nuova modalità di reclutamento. A tal proposito, alla fine dell'intervista esplicherò meglio le richieste che, come associazione di categoria, intendiamo rivolgere al Governo affinché questa iniziativa possa decollare.

Nel caso specifico del progetto Zefiro, abbiamo individuato due soggetti nel Veneto, la cooperativa *Insieme Si può* che è un organismo che tra le tante attività che svolge è anche autorizzato per i servizi per il lavoro e un altro ente

la *Pia Opera Ciccarelli*, che è un organismo di formazione.

Nel caso specifico del Progetto Zefiro, abbiamo individuato due soggetti nel Veneto: la cooperativa *Insieme Si Può*, che tra le varie attività è anche autorizzata per i servizi al lavoro, e la *Pia Opera Ciccarelli*, che è un organismo di formazione. Entrambe le realtà operano nell'ambito socioassistenziale. La cooperativa *Insieme Si Può* ha 1.300 lavoratori e offre molti servizi in tutto lo spettro della fragilità e del sociale – anziani, disabili, salute mentale, minori – oltre a essere accreditata per i servizi al lavoro. La *Pia Opera Ciccarelli* ha 700 lavoratori e gestisce sette strutture in Veneto dedicate soprattutto ad anziani e disabili. Questi soggetti, grazie alla promozione di *Uneba Veneto*, hanno presentato un progetto per 20 candidati del Perù e 20 dello Sri Lanka.

Dobbiamo fare un discorso più ampio rispetto alle professionalità in ambito sanitario. Oggi in Italia abbiamo bisogno di infermieri e di OSS, ma nel mondo le attività formative si sono diversificate a seconda di come sono nate. Ad esempio, in Sud America esiste una figura simile all'OSS, che si chiama Tecnico di infermieristica e prevede 1.800 ore di corso; mentre in Sri Lanka la formazione dura solo 600 ore. Da qui emerge la diversità delle figure professionali nel mondo.

Un secondo tema è quello dell'equipollenza dei titoli in Italia: è l'altra grande difficoltà di questo percorso di reclutamento. L'equipollenza del titolo in Italia è oggi un collo di bottiglia che deve essere modificato.

**Torniamo un attimo sul tema dei costi. Le due realtà oggi coinvolte nel Progetto Zefiro – la cooperativa In-**





**sieme Si Può e la Fondazione Pia Opera Ciccarelli – si faranno carico di tutti i costi del progetto?**

Certo. Qui affrontiamo davvero una questione legata alla capacità soggettiva di sostenere questi costi, perché questo può diventare un fattore dirimente nell'utilizzo del progetto e di questa opportunità.

La domanda mi sollecita il primo appello. Attualmente in Italia esistono i fondi interprofessionali che permettono alle aziende di erogare corsi di formazione a carico di tali fondi, alimentati dai contributi versati dalle aziende stesse. Fondimpresa, Fondo For.Te, Fon.Coop sono solo alcuni esempi: sono molti e consentono di fare formazione ai dipendenti. Questo nuovo strumento normativo deve essere accompagnato da una modifica del ruolo dei fondi interprofessionali. Oggi tali fondi finanziano prevalentemente corsi rivolti a dipendenti italiani. Invece è necessario ampliare la platea, permettendo di finanziare anche i percorsi formativi degli stranieri che potrebbero venire in Italia. Sarebbe un passo decisivo e importante per la sostenibilità dei progetti. Poi ci sono anche altri aspetti da sviluppare.

**Quindi lei ci dice che la questione dei costi va affrontata come Uneba, oltre a sollecitare il Governo affinché si trovino soluzioni. Propone anche una soluzione: utilizzare i fondi per la formazione anche con la finalità di sostenere percorsi formativi svolti all'estero?**

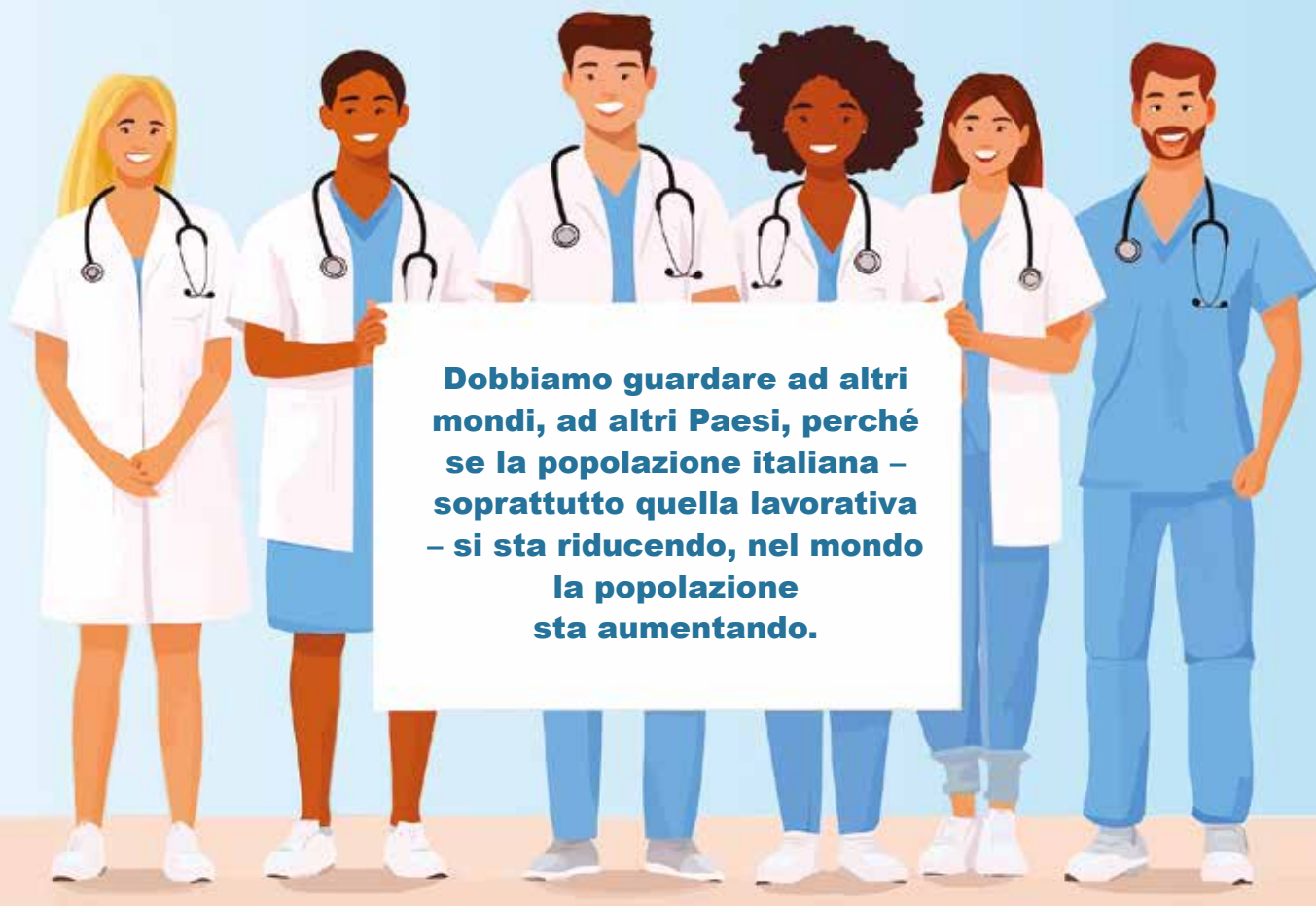
Sì, anche perché questa formazione viene prevalentemente svolta online e deve esserci la possibilità per i fondi interprofessionali di finanziare anche questa modalità. Oggi ciò è possibile solo in parte, mentre occorre ampliarne l'utilizzo.

**Diciamolo chiaramente, perché sicuramente i nostri interlocutori vogliono saperlo. Quali spese deve sostenere il soggetto richiedente?**

Soprattutto la formazione, il cui costo è stimato tra i 1.000 e i 2.000 euro per persona. Nel nostro caso abbiamo scelto una formazione linguistica più ampia del minimo previsto dalla legge, perché il livello A1 è molto basso: gran parte del lavoro degli operatori sociosanitari è fatto di relazione, quindi abbiamo puntato su un livello più alto. Poi, una volta arrivati in Italia, ci sono altri costi da sostenere: alloggio, vitto per alcuni mesi, e così via. Per alcuni mesi queste persone devono essere aiutate.

**Torniamo ancora sui costi, perché è un tema molto importante e delicato, soprattutto per distinguere tra chi può sostenerli e chi non può, pur avendo bisogno di personale sociosanitario. Abbiamo parlato dei costi certi. Parliamo anche di quelli meno certi.**

I costi certi sono sicuramente la formazione e l'attività amministrativa di raccolta dati, perché le persone devono arrivare in Italia con tutti i documenti necessari per la domanda di equipollenza del titolo. Tutto questo deve essere fatto nel Paese di origine: chiedere documenti dal Perù o dallo Sri Lanka una volta in Italia è molto più complicato. Per essere validi in Italia devono essere apostillati presso l'ambasciata del Paese di provenienza, come se fossero atti notarili. Poi ci sono i costi dell'accoglienza: alloggio, inserimento lavorativo, integrazione nella vita quotidiana. E ci sono poi i costi incerti, legati alla domanda di equipollenza del titolo. Oggi la documentazione viene presentata al Ministero della Salute, ma le risposte non arrivano: tra gli enti che conosco direttamente, non ab-



**Dobbiamo guardare ad altri mondi, ad altri Paesi, perché se la popolazione italiana – soprattutto quella lavorativa – si sta riducendo, nel mondo la popolazione sta aumentando.**

biamo ancora ricevuto risposte dopo oltre 12 mesi dalla presentazione della domanda. Questo è il secondo appello che UNEBA rivolge al Governo: serve maggiore velocità nelle risposte. La situazione è impensabile rispetto a qualche anno fa: ci sono centinaia, migliaia di domande in attesa, non solo per gli OSS ma anche per gli infermieri. Questi sono tutti costi indiretti e incerti: se oggi ho una persona che lavora senza ancora l'equipollenza, devo comunque rispettare gli standard che richiedono figure con titolo riconosciuto. La velocità delle risposte è fondamentale. Quindi abbiamo costi certi, ma non sappiamo per quanto tempo li dovremo sostenere, perché l'iter burocratico dell'equipollenza è incerto.

**Nel tempo in cui la persona non ha ancora il titolo riconosciuto, può lavorare? Può essere collocata in ambiti che integrano o affiancano le figure già esistenti?**

In Veneto, ad esempio, esistono standard basati sui minuti di assistenza. Una parte dei minuti può essere svolta da figure come l'operatore di base, che non ha il titolo da OSS. Però lo sbocco ideale resta l'equipollenza del titolo.

Sulla base di questa situazione, abbiamo provato a mappare e prevedere un costo tipo per lavoratore. I costi certi – formazione e attività amministrativa – oscillano tra 1.500 e 2.000 euro per persona. Poi c'è tutta la fase successiva:

vitto e alloggio, attività amministrative di inserimento, orientamento al lavoro, integrazione della formazione ai fini dell'equipollenza del titolo.

Cerchiamo di fare una sintesi di ciò che è stato detto. Ci troviamo in una fase di forte crisi di lavoratori, e ci occupiamo di personale per il mondo sociosanitario. Il Progetto Zefiro si inserisce in un percorso già avviato, nel quale esistono altri progetti.

**Ma il Progetto Zefiro ha delle caratteristiche o peculiarità che lo rendono diverso?**

Sì, ci tenevo a concludere con questa precisazione. Il nostro progetto ha una caratteristica distintiva: la costruzione di ponti tra Italia e Perù, e tra Italia e Sri Lanka. Un ponte fatto di persone che arrivano, ma che possono anche tornare: è una strada. Il fatto che noi abbiamo rapporti con istituzioni religiose presenti in questi Paesi da decenni è ciò che ci rende singolari. Sono tradizioni di ispirazione cristiana che hanno costruito rapporti nel tempo e che oggi sfociano in un progetto legato al reclutamento, ma quei rapporti già esistevano: con la CEI, con istituzioni cattoliche. Non parliamo quindi di qualcosa di estraneo: è un rapporto che si consolida, cambia forma, si modula, ma affonda le radici in una storia. Questa è la nostra peculiarità. ■

## 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](http://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](http://www.uneba.org).

Nei social network, cerca "Uneba" su Facebook.

Su Twitter: @unebanazionale



## 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](http://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.

## 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](http://www.uneba.org), del tutto gratuitamente;
- ricevere la rivista bimestrale **Nuova Proposta**.

## COME ASSOCIARSI AD UNEBA

Per indicazioni su come associarsi ad **UNEBA** è possibile visitare il sito [www.uneba.org](http://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.

# Colpo d'ala

**La felicità è una scelta quotidiana.  
Non la trovi in assenza di problemi.  
La trovi nonostante i problemi.**

**(Stephen Littleword)**