

AGIDAE

**RIVISTA BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO**

- **NORMATIVO**
- **CONTRATTUALE**
- **GESTIONALE**

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

PER GLI ENTI NON PROFIT

**ANNO X
SETTEMBRE / OTTOBRE
2019**

5



FONDER è il Fondo Nazionale Interprofessionale Bilaterale per la formazione continua, che promuove e finanzia la formazione dei lavoratori degli Enti Religiosi, imprese e organizzazioni di qualsiasi settore.



Orientati alla crescita.

L'ADESIONE AL FONDO E' COMPLETAMENTE GRATUITA

NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO

NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI

**L'OPPORTUNITA'
PER FORMARE
I DIPENDENTI
A COSTO ZERO:**

- Istituti religiosi
- Scuole
- Ospedali
- Associazioni
- Enti di formazione
- Società di consulenza
- Imprese editoriali
- Industrie
- Altre organizzazioni

SOGGETTI COSTITUENTI:

PER INFORMAZIONI:

www.fonder.it - segreteria@fonder.it
tel. 06 45752901 - Fax 06 85354600



AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Sr. Teresita Moiraghi

Vice Presidente

Fr. Bernardino Lorenzini

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno X - N. 5

Settembre | Ottobre 2019

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

AGIDAE

**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

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

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla

Giorgio Capoccia

Isabella Ayme

Nicola Galotta

Francesco Macri

Armando Montemarano

Emanuele Montemarano

Paolo Saraceno

Maria Annunciata Vai

*Registrazione Tribunale di
Roma n. 328 del 5-08-2010.*

Poste Italiane S.p.A.

Spedizione in

Abbonamento Postale

70 % - C/RM/DCB

*Grafica e stampa
SER Graph Srl*

Via Guido Reni, 54 - Roma

tel. 06 36 00 42 41

info@sergraph.it

www.sergraph.it



L'AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica - fondata nel 1960, è un'associazione di Istituti che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (Scuole, Università Pontificie, Facoltà Ecclesiastiche, ISSR, Pensionati per studenti, Case di riposo e di assistenza, Case per ferie, Case per esercizi spirituali, Diocesi, Parrocchie, Seminari) e che, per il loro funzionamento, si avvalgono della collaborazione di personale dipendente. All'AGIDAE aderiscono anche Istituzioni ed enti laici che scelgono di adottare il CCNL.

L'AGIDAE stipula:

⇒ il CCNL Scuola con le OO.SS.:

- FLC CGIL,
- CISL SCUOLA,
- UIL SCUOLA,
- SNALS CONF.SA.L.,
- SINASCA;

⇒ il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo con le OO.SS.:

- F.P. CGIL,
- FISASCAT CISL,
- UILTuCS;

⇒ il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche con le OO.SS.:

- FLC CGIL,
- CISL Università,
- CISL Scuola,
- UIL RUA,
- SNALS CONF.SA.L.,
- SINASCA.

L'AGIDAE assiste gli associati nell'applicazione delle norme contrattuali, nei rapporti sindacali e nelle problematiche amministrative e gestionali.

PRESENTAZIONE

Per iscriversi all'AGIDAE basta compilare ed inviare il modulo pubblicato nel sito www.agidae.it con l'indicazione dell'attività svolta (scolastica, universitaria o socio-assistenziale).

In caso di cooperative, società, associazioni, allegare copia dello statuto.

L'AGIDAE comunica l'accettazione formale e indica le modalità per effettuare il pagamento della quota associativa fissata per ciascun anno solare.

ISCRIZIONI

QUOTE ASSOCIATIVE

QUOTE ASSOCIATIVE 2019

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

VARIAZIONI E DISDETTE

Qualsiasi variazione di gestione, indirizzo o recapiti va comunicata per iscritto all'AGIDAE, come pure la cessazione di attività o la disdetta di iscrizione.

sommario



EDITORIALE

- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra



ATTIVITA' SINDACALE

- 8** Disdetta CCNL Socio Sanitario Assistenziale 2017/2019



OSSERVATORIO

- 9** La parità scolastica: un percorso interrotto
di Nicola Mercurio



VITA ASSOCIATIVA

- 18** PON "Per la scuola, competenze e ambienti per l'apprendimento".
2014-2020 Asse I - OS 10.2 - AZIONE 10.2.2



ARTICOLI

- 21** L'obbligo di riorganizzazione aziendale "ragionevole"
per il lavoratore divenuto inidoneo alla mansione
di Carla Rizzo

- 30** Bonus per assunzioni al Sud 2019 e indicazioni operative
di Margherita Dominici



SENTENZE UTILI

- 34** L'esenzione ICI/IMU degli Enti Ecclesiastici nell'interpretazione
della Corte di Cassazione (Cass. Ord. 19 settembre 2019 n.23368)

- 42** Quando è legittimo ripetere il periodo di prova
(Cass. 12 settembre 2019 n.22809)



IL PUNTO SU...

- 45** I punti salienti del decreto Dignità



AREA SICUREZZA

- 47** Il rischio chimico
di Matteo Gumiero



PRASSI AMMINISTRATIVA

- 52** INPS: circolare n.121/2019. Incremento contributo addizionale
NASPI per rinnovo contratti a termine

- 60** Consulenza AGIDAE

P. Francesco Ciccimarra



Resta davvero difficile dimenticare l'estate appena trascorsa, quando con un atto davvero improvido si è posto fine ad una esperienza di Governo che, pur con le sue contraddizioni, tensioni, ambizioni personali e non, si stava portando avanti un programma condiviso e seppure con fatica rispettato. Forse qualcuno ha sognato di raggiungere obiettivi politici legittimamente possibili ma senza tener conto delle inderogabili esigenze delle procedure costituzionali. Così in piena calura ferragostana il Presidente della Repubblica ha dovuto validare un nuovo Governo supportato esclusivamente da una maggioranza parlamentare raccogliatrice, unita soltanto dalla volontà di evitare il ricorso al giudizio elettorale, nella consapevolezza di una reale dissociazione tra la volontà del popolo italiano e la sua rappresentazione nelle aule parlamentari. Si è passato in questo modo rocambolesco dal Governo "giallo-verde" all'attuale Governo "giallo-rosso"; l'unione delle minoranze, attratte dal gusto irrinunciabile del potere, ha creato miracolosamente una nuova maggioranza. In pochi giorni, **oltre ai colori, sono cambiati anche i valori.**

*In questo clima paradossale si è vissuta l'esperienza del **Campus Estivo** di formazione, a Firenze, dal 22 al 27 agosto. Circa 250 i partecipanti,*



6 Corsi di formazione in parallelo con momenti di condivisione formativa, culturale e spirituale, arricchiti dalla concelebrazione eucaristica nella **Basilica di Santa Croce**, presieduta dal Cardinale Simoni, dalla visita alla **Galleria degli Uffizi**, dal concerto serale a Palazzo Corsini, immersi in un città che respira la storia, l'arte, la cultura, l'internazionalità. E infine la sessione conclusiva nella **magica Sala dei Cinquecento** ammirando gli immortali dipinti di Leonardo da Vinci.

Una settimana davvero densa di emozioni ma vissuta nella consapevolezza che contestualmente stavano cambiando gli interlocutori istituzionali, e che



presto si sarebbe dovuto ricominciare, ancora una volta. Tutto il lavoro fatto con entusiasmo e fatica al **Tavolo tecnico della scuola paritaria** al MIUR si è bloccato, proprio quando si cominciava ad intravedere l'obiettivo. Sostituito il Ministro Bussetti, sulle scuole paritarie sembra calato il silenzio. Non ci sono risposte alla richiesta di interlocuzione con il nuovo Titolare di Viale Trastevere, il Ministro Fioramonti; non ci sono segnali di ripresa dei lavori del Tavolo tecnico della scuola paritaria. Ma il tema più importante è che non sembra esserci certezza di niente. Si vive l'attesa. In alcune Regioni

le scuole continuano a soffrire la mancanza del pagamento dei contributi da parte degli USR, e ciò accade non per mancanza di risorse ma per colpevole inerzia e inefficienza degli uffici preposti. Mentre queste note vanno in stampa, ci giunge notizia di una Circolare interna inviata dal MIUR agli Uffici periferici nella quale si afferma che è stata riscontrata una cospicua ed elevata disponibilità di risorse assegnate e non ancora erogate relative agli a.s. 2017-2018-2019. Il tutto mentre alcune istituzioni scolastiche sono costrette a rinviare le retribuzioni dei propri dipendenti. Una autentica vergogna.

I Piani Operativi Nazionali – P.O.N. per la scuola paritaria. *Il Ministro Bussetti ha lasciato un'impronta storica per le scuole paritarie, firmando un Decreto atteso da anni e riconoscendo ad esse il diritto di usufruire dei finanziamenti pubblici, di derivazione europea, per il contrasto alla povertà educativa in alcuni territori del Sud. L'Agidae, come annunciato a Firenze, subito dopo l'approvazione del Decreto, ha cercato di sostenere, anche a causa della ristrettezza dei tempi, soltanto alcune scuole che ne hanno fatto formalmente richiesta: appena 22 progetti per 44 moduli formativi. Altre scuole si sono rivolte ad altre realtà associative (es. Fidae) per essere accompagnate in questa sorta di <primo passo> che auspichiamo non resti unico. Si è trattato di una iniziativa utile ad aprire nuove prospettive sul terreno del miglioramento dell'offerta formativa da parte delle nostre istituzioni scolastiche. Occorre tanta volontà e capacità, anche se a volte, a causa delle molteplici necessità, ci sovviene la parola evangelica: la messe è molta e gli operai sono pochi..." , le scuole sono tante ma i servizi dell'associazione talvolta non riescono ad essere esaurienti.*

La contrattazione collettiva. *La notifica di disdetta formale dei CCNL scuola e del CCNL SocioSanitario Assistenziale ci richiamano alle scadenze naturali dei Contratti Collettivi. Nel presente contesto socio-economico, ma soprattutto normativo in sede giuslavoristica, riesce alquanto difficile individuare delle risposte adeguate alle esigenze dei lavoratori e delle OO.SS. Non c'è dubbio infatti che lo stato di salute degli enti gestori non pare essere, salvo felici eccezioni, in una condizione tale da permettersi aggiornamenti significativi sia sotto il profilo economico sia normativo. Tuttavia l'inizio della classica trattativa sindacale sarà utile per comprendere gli orientamenti delle parti sociali in causa.*

L'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA. *Pur con grande difficoltà di carattere tecnico anche l'ASI per i lavoratori subordinati e i loro familiari può dirsi avviata. Migliaia di lavoratori sono già entrati nel "sistema" di Unisalute. E sono ancora moltissimi coloro che si accingono ad entrare. Come per qualunque nuovo progetto sono da mettere in conto anche gli imprevisti di qualunque tipo, a causa della molteplicità dei soggetti interessati, della diversa tipologica dei rapporti di lavoro, della*

decorrenza degli stessi, ecc.. Ciò che preme ricordare ai gestori, sotto il profilo tecnico, è che si tratta di:

- *un obbligo retributivo contrattuale, previsto dal CCNL; l'eventuale inadempienza può dare luogo ad azioni risarcitorie da parte degli aventi diritto nei confronti dei propri datori di lavoro.*
- *riguarda **tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato** (decorrenza versamento 01/01/2019)*
- *riguarda tutti i lavoratori a tempo determinato con un contratto **superiore a tre mesi**;*
- ***non riguarda** i lavoratori che hanno cessato il rapporto di lavoro prima del 30/06/2019*
- *per i nuovi assunti l'obbligo decorre dal giorno dell'assunzione;*
- *le prestazioni per gli iscritti decorrono dal 01/07/2019 **in forma rimborsuale** e successivamente al 30/09/2019 **in forma diretta** attraverso il sistema Unisalute (Numero Verde + Prenotazione + invio alla struttura)*
- *In caso di pluralità di rapporti di lavoro all'interno dello **stesso gestore** il lavoratore viene iscritto al Fondo di riferimento dell'attività (fondo istruzione oppure fondo sociosanitario) che assorbe il maggior carico orario di lavoro;*
- *In caso di rapporto di lavoro con **gestori diversi Agidae**, resta l'obbligo di iscrizione per il gestore presso il quale si ha un maggior carico orario;*
- *In caso di rapporto di lavoro con gestori diversi (Agidae/Non Agidae) resta l'obbligo assicurativo per il gestore Agidae.*
- ***Le prestazioni sanitarie previste dalla polizza assicurativa in favore dei dipendenti sono subordinate al pagamento del premio mensile da parte dei gestori/datori di lavoro ad AGIDAE SALUS.***

Come si vede siamo di fronte ad una macchina complessa che necessita dei tempi giusti di avviamento, ma siamo sicuri che l'obiettivo della tutela della salute del lavoratore e della sua famiglia sarà certamente raggiunto. Per i datori di lavoro è un contributo minimo anche defiscalizzato che nel triennio si è sostituito al tradizionale e più oneroso aumento contrattuale; per i lavoratori si tratta di un beneficio personale e familiare davvero enorme.

FUNZIONE
PUBBLICA

FEDERAZIONI NAZIONALI

Roma, 4 ottobre 2019

Prot. P/6597/2019/3.3

Oggetto: Disdetta CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle realtà socio-sanitarie-assistenziali-educative aderenti all'Agidae 2017-2019

Al Presidente Nazionale Agidae
P. Francesco Ciccimarra
ROMA – Via Bellini, 10

Le scriventi Organizzazioni Sindacali FP CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS, firmatarie del **CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle realtà socio-sanitarie-assistenziali-educative aderenti all'Agidae 2017-2019** inviano con la presente formale disdetta contrattuale nel rispetto delle norme e delle modalità del citato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore. Le scriventi si riservano di inviare le relative proposte di piattaforma unitaria.

Cordiali saluti.

FP CGIL
(S.Sorrentino)

FISASCAT CISL
(D. Guarini)

UILTUCS UIL
(B. Boco)

3

Osservatorio

Nicola Mercurio



La parità scolastica: un percorso interrotto

Il Campus Estivo Agidae 2019 di Firenze¹, al quale sono stato invitato come docente per presentare le novità in materia di legislazione scolastica, i riflessi sulla gestione della scuola paritaria (abilitazione, concorsi, cessione del credito scolastico, convenzioni, finanziamenti, ecc.), e come relatore nella sessione conclusiva dei lavori nella splendida location della Sala dei Cinquecento di Palazzo Vecchio, è stata l'occasione per fare una panoramica di tutto ciò che è stato fatto come *Tavolo di lavoro* della scuola paritaria presso il MIUR.



Già nella sessione conclusiva dei lavori del Campus Estivo Agidae 2018 di Napoli, alla presenza del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Prof. Marco Bussetti, furono affrontati specifici temi riguardanti le scuole paritarie a cui seguirono impegni su alcuni argomenti di primaria importanza come:

- la tempistica per l'erogazione dei contributi alle scuole;
- la possibilità di poter accedere ai fondi PON;
- l'abilitazione dei docenti;
- la disabilità degli alunni nelle scuole paritarie;
- la semplificazione degli adempimenti burocratici; ecc.

In quella circostanza **Padre Francesco Ciccimarra** suggerì l'istituzione di un *Tavolo tecnico*, costituito dai rappresentanti delle maggiori Federazioni ed Associazioni dei gestori e delle scuole paritarie, in grado di affrontare le varie problematiche e proporre poi soluzioni concrete e soprattutto realizzabili nel più breve tempo possibile. Tale proposta ha trovato applicazione nel Decreto Ministeriale n. 36 del 18.01.2019, con

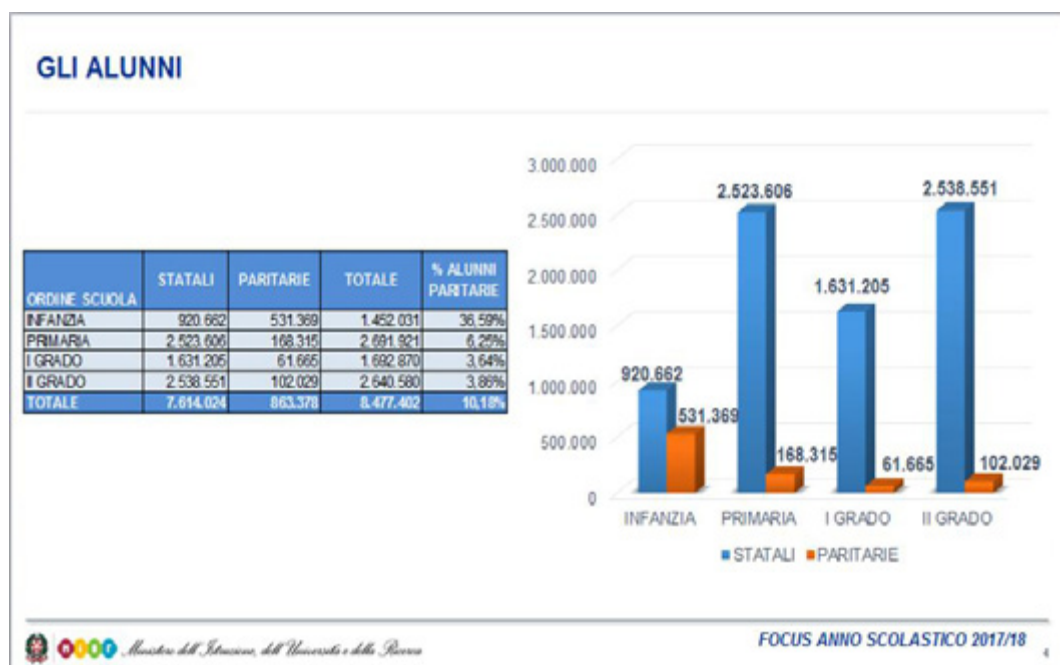
¹ Relazione tenuta nella sessione conclusiva del Campus estivo Agidae il 27 agosto 2019, presso la Sala dei Cinquecento a Firenze.

l'istituzione del “GRUPPO DI LAVORO PER L'AREA DELLA PARITÀ SCOLASTICA”.

Il Gruppo di Lavoro è stato costituito al fine di assicurare lo sviluppo ed il potenziamento in termini di qualità del servizio dalle scuole paritarie, a tutto vantaggio degli studenti ed al contempo delle famiglie, in modo da consentire loro un'ampia e reale possibilità di scelta educativa, come previsto dalla Costituzione.

Si è partiti dall'analisi delle criticità riscontrate, con particolare riferimento all'*Anagrafe delle scuole paritarie* e grazie alla preziosa collaborazione del Direttore Generale della DGCASIS, *dott.ssa Gianna Barbieri*, si è potuto avere una fotografia certa e rispondente alla realtà, potendo quindi sviluppare non solo proposte migliorative per le scuole paritarie che svolgono la propria attività nel rispetto delle regole e dei valori della scuola, ma anche misure di prevenzione per contrastare i cosiddetti “Diplomifici”.

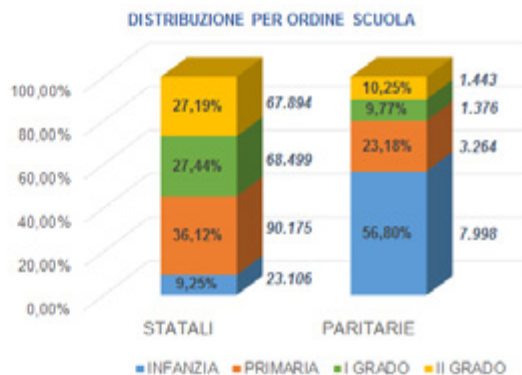
Di seguito vengono presentati alcuni grafici, elaborati dal MIUR al fine di rappresentare al meglio l'articolata realtà delle scuole paritarie diffuse sull'intero territorio del nostro Paese.



GLI ALUNNI CON DISABILITA' PER ORDINE SCUOLA



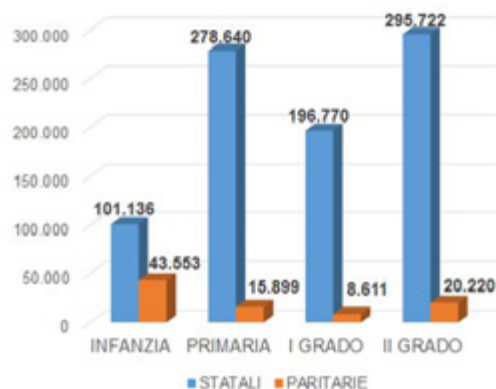
totale alunni con disabilità 263.755
alunni con disabilità scuole paritarie 5,3%



■ INFANZIA ■ PRIMARIA ■ I GRADO ■ II GRADO

I DOCENTI

ORDINE SCUOLA	STATALI (*)	PARITARIE	TOTALE	%DOCENTI PARITARIE
INFANZIA	101.136	43.553	144.689	30,10%
PRIMARIA	278.640	15.899	294.539	5,40%
I GRADO	196.770	8.611	205.381	4,19%
II GRADO	295.722	20.220	315.942	6,40%
TOTALE	872.268	88.283	960.551	9,19%



(*) Fonte dati - Personale della Scuola

I PON (Piani Operativi Nazionali) e le Scuole Paritarie

Il 6 agosto 2019 è da ricordare come *data storica* per le scuole paritarie, poiché per la prima volta gli istituti paritari hanno avuto la possibilità di accedere ai fondi PON a cominciare dal bando da **50 mln di euro contro la povertà educativa per le aree territoriali particolarmente a rischio**.

L'apertura dei fondi PON, cioè dei finanziamenti messi a disposizione dall'Unione Europea attraverso il Programma Operativo Nazionale 2014 - 2020, anche alle scuole paritarie è un traguardo importante che serve a garantire a tutti i ragazzi un vero e autentico diritto allo studio.



I Cinquanta milioni di euro sono destinati alle **scuole del primo e del secondo ciclo** che si trovano nelle regioni del sud particolarmente a rischio di povertà educativa. *Le aree individuate sono 292 e riguardano le Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.*

È stato un lavoro lungo e complesso avviato nel 2017 dalla Direzione Generale per interventi in materia di edilizia scolastica, per la gestione dei fondi strutturali per l'istruzione e per l'innovazione digitale, guidata dal **Direttore Generale Simona Montesarchio**. Dopo una lunga contrattazione con la Commissione europea per la modifica dell'*Accordo di partenariato* e dello stesso programma operativo conclusasi dopo un anno di lavoro, finalmente è stato riconosciuto che **non si tratta di aiuti di Stato**. Da tale principio normativo è scaturita l'applicabilità dei finanziamenti anche alle scuole paritarie.

Potranno partecipare ai **PON le scuole paritarie non commerciali**, nei limiti delle quote di riparto regionali e delle risorse ancora disponibili in base alle diverse linee di intervento. Sono da considerarsi tali le scuole *senza fini di lucro* e che rientrano nei parametri dei *costi standard* definiti dal MIUR in riferimento ai vari ordini di scuola.

Dopo tanto lavoro svolto e tanta attesa si è temuto ad un certo punto che questo traguardo fosse divenuto ormai irraggiungibile. Tante sono state le sollecitazioni, le richieste, perché no anche le lamentele, da parte di alcuni dei componenti del Gruppo di Lavoro che mettevano in discussione l'intero lavoro, senza tener conto tuttavia della situazione in cui si trovava il sistema informatico delle scuole paritarie prima che intervenisse l'attività del "*Gruppo di Lavoro per l'area della Parità scolastica*".

“Era necessaria la trasmissione dell'elenco delle istituzioni scolastiche paritarie non commerciali, completo dei codici meccanografici identificativi e di ogni altra indicazione utile ad un'identificazione univoca, nonché la disponibilità dei relativi dati presenti

nell'anagrafe scolastica per l'implementazione delle informazioni all'interno del sistema informativo in uso al PON "Per la Scuola".

Quindi:

- è stato necessario mettere mano al sistema informatico con particolare riferimento all'anagrafe scolastica, docenti, studenti e studenti con disabilità;
- è stato affrontato l'annoso problema dell'IMU che dopo le recenti pronunce della Magistratura attende ulteriori e definitive soluzioni legislative, e di conseguenza la soluzione dell'annosa questione circa la natura commerciale/non commerciale delle scuole paritarie.

L'apertura dei PON anche alle scuole paritarie dei fondi va vista come un traguardo importante: il sistema scolastico nazionale infatti comprende anche questi istituti scolastici ed appare quindi giusto ed opportuno garantire ai ragazzi che li frequentano le stesse opportunità. Accedere ai PON da parte dell'intero Sistema scolastico italiano, comprese le scuole paritarie che ne sono parte integrante, significa offrire la possibilità a tutti di avere le stesse opportunità, garantendo così ad ognuno il diritto alla libertà di scelta educativa.

Erogazione contributi dallo Stato

Con il Gruppo di lavoro, ed in particolare con il Direttore Generale per gli ordinamenti scolastici, **Dott.ssa Maria Assunta Palermo**, ci si è adoperati per affrontare la questione *dei ritardi per i contributi erogati dallo Stato* e in particolare per dare una prima accelerazione in tal senso, è stato predisposto il Decreto Ministeriale con due mesi di anticipo rispetto agli anni precedenti. Successivamente si è passato ad analizzare i motivi, spesso strutturali, dei ritardi dovuti anche dagli uffici periferici e nel quadro delle criticità emerse relativamente alle scuole paritarie, uno degli aspetti di maggior rilievo è rappresentato dall'accumularsi di una notevole quantità di *residui passivi*.

Da una prima ricognizione, fatta nel mese di marzo, risultavano accumulati residui passivi al 31.12.2018, pari a **€ 119.733.769**.

A seguito del nostro intervento, nonostante le varie problematiche di carattere burocratico-procedurale degli uffici periferici, USR, per i residui nel 2018, si è registrato un notevole miglioramento rispetto al passato. Attualmente dalle ultime rilevazioni dei dati è emerso un residuo al 31.12.2018 complessivo di **€ 42.692.027**. Questo significa che sono state liberate risorse per oltre **80 milioni di euro**, tutto a vantaggio del servizio scolastico offerto e delle migliaia di docenti e operatori scolastici e quindi di migliaia di famiglie. Non sfugge ai più la circostanza che i ritardi nell'erogazione di fondi determina per le singole scuole paritarie difficoltà di gestione e di erogazione del relativo servizio,

arrivando, nei casi più gravi, a mettere a repentaglio l'esistenza stessa degli istituti, con il conseguenziale licenziamento dei docenti e del personale amministrativo.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione

Direzione generale per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione

Ufficio VI

SITUAZIONE RESIDUI AL 31 DICEMBRE 2017

U.S.R.	CAP. 1477/01			CAP. 1477/02			Cap. 1479/01			CAP. 1477/04 PERENTI RIASSEGNATI			RESTI al 31.12.17	percentuale di inadempimento al 31.12.17
	2016	2017	TOTALE	2016	2017	TOTALE	2016	2017	TOTALE	2016	2017	TOTALE		
Abruzzo	20.688,22	326.310,18	346.998,40	0,00	3.570,43	3.570,43	0,00	18.126,50	18.126,50			0,00	368.695,33	3%
Basilicata	0,00	0,00	0,00	0,00	10.701,33	10.701,33	0,00	0,00	0,00			0,00	10.701,33	0%
Calabria	33.167,15	849.741,05	882.908,20	0,00	121.523,40	121.523,40	0,00	97.627,15	97.627,15			0,00	1.102.058,75	4%
Campania	9.878.133,56	6.071.469,24	15.949.602,80	0,00	1.675.266,25	1.675.266,25	0,00	653.723,57	653.723,57	2.526.074,33		2.526.074,33	20.804.666,95	16%
Emilia- Romagna	16.103,27	712.576,56	728.679,83	0,00	10.213,52	10.213,52	0,00	103.891,89	103.891,89			0,00	842.785,24	1%
Friuli V. G.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0%
Lazio	2.348.228,96	16.387.880,38	18.735.609,34	0,00	349.258,14	349.258,14	0,00	1.806.259,41	1.806.259,41			0,00	20.891.126,89	17%
Liguria	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0%
Lombardia	3.022.959,26	12.433.477,36	15.456.436,62	0,00	1.823.692,72	1.823.692,72	0,00	2.944.969,98	2.944.969,98			0,00	20.225.099,32	7%
Marche	0,00	0,00	0,00	0,00	66.213,53	66.213,53	0,00	0,00	0,00			0,00	66.213,53	1%
Molise	0,00	24.584,48	24.584,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	24.584,48	1%
Piemonte	1.057.714,97	1.204.781,83	2.261.996,80	0,00	36.114,38	36.114,38	0,00	87.838,94	87.838,94			0,00	2.130.940,17	3%
Puglia	360.727,86	1.956.865,27	2.317.593,13	0,00	47.458,50	47.458,50	0,00	522.448,06	522.448,06	85.398,37		85.398,37	2.972.830,15	7%
Sardegna	80.121,57	1.335.803,63	1.415.425,20	0,00	17.002,96	17.002,96	0,00	68.428,91	68.428,91			0,00	1.500.857,07	7%
Sicilia	2.476.916,80	962.037,61	3.438.954,41	0,00	64.706,77	64.706,77	0,00	223.074,02	223.074,02			0,00	3.726.735,20	9%
Toscana	1.266,04	87.952,65	90.618,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	90.618,69	0%
Umbria	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0%
Veneto	907.424,05	816.148,16	1.723.572,21	0,00	222.854,83	222.854,83	0,00	1.107.610,20	1.107.610,20			0,00	3.054.037,24	2%
TOTALI	20.204.951,71	43.168.028,40	63.372.980,11	0,00	4.438.576,85	4.438.576,85	0,00	7.628.988,68	7.628.988,68	0,00	2.611.413,70	2.611.413,70	78.051.959,34	

U.S.R.	Assegnazioni a.s. 2016-17 (con DM 380/17 e DM 834/17)				Assegnazioni a.s. 2017-18 (con DM 227/18)		Totale somme assegnate	RESIDUI	
	CAP. 1477/01	CAP. 1477/01 disaccanton.	CAP. 1477/02	CAP. 1479	CAP. 1477/01	CAP. 1477/02		cap. 1477/1 residui al 31.12.2018	cap. 1477/2 residui al 31.12.2018
Abruzzo	5.279.217	77.126	146.476	500.552	5.311.525	141.286	11.456.182	279.269	18.323
Basilicata	1.625.106	23.742	32.104	200.452	1.635.678	42.004	3.559.086	0	10.701
Calabria	11.675.556	170.573	158.515	1.354.391	11.757.191	129.830	25.246.056	634.126	121.523
Campania	59.146.825	864.099	2.437.918	4.774.538	59.478.160	2.426.681	129.128.221	7.044.750	2.228.458
Emilia-Rom.	42.156.963	615.888	2.353.644	4.750.492	42.353.489	2.396.132	94.626.608	531.599	10.213
Friuli V. G.	9.450.780	138.070	298.971	1.075.268	9.495.189	339.850	20.798.128	0	0
Lazio	56.353.804	823.295	3.950.832	4.830.928	56.607.932	3.977.007	126.543.798	14.085.883	388.390
Liguria	13.280.748	194.024	648.105	1.222.193	13.346.521	645.333	29.336.924	5.755	0
Lombardia	123.107.940	1.798.532	7.291.682	11.950.583	123.628.021	7.793.636	275.570.394	12.043.109	2.186.439
Marche	4.845.803	70.794	232.756	495.444	4.873.860	231.021	10.749.678	44.868	68.780
Molise	895.559	13.084	12.039	116.152	901.546	15.274	1.953.654	24.530	0
Piemonte	32.266.610	471.395	1.191.871	3.193.183	32.416.939	1.185.656	70.725.654	2.224.414	54.472
Puglia	18.461.433	269.710	445.447	2.079.718	18.571.769	381.854	40.209.931	2.040.998	94.519
Sardegna	9.511.994	138.964	298.971	1.071.191	9.569.589	232.931	20.823.640	313.989	29.050
Sicilia	21.005.033	306.871	728.366	2.819.347	17.314.017	267.298	42.440.932	2.050.107	50.241
Toscana	21.722.306	317.350	941.056	2.135.500	21.836.834	933.632	47.886.678	2.222	0
Umbria	3.240.509	47.342	112.365	366.116	3.260.746	91.645	7.118.723	6.204	0
Veneto	60.195.609	879.421	2.060.693	7.020.088	60.472.828	2.107.833	132.756.472	349.987	233.712
TOTALI	494.221.795	7.220.280	23.341.811	49.956.136	492.831.834	23.338.903	1.090.910.759	41.681.810	5.494.821
	totale a.s. 2016-17	574.740.022			totale a.s. 2017-18	516.170.737			

Fermo restando che il Ministero vigila affinché l'Amministrazione ordinaria proceda sempre più speditamente per ridurre i tempi dell'erogazioni dei fondi concessi, è stata ipotizzata, attraverso una proposta normativa che è in attesa di approvazione dal Consiglio dei Ministri, l'utilizzo **dell'istituto della cessione del credito e la possibilità della compensazione dei debiti fiscali con la pubblica amministrazione.** (DURC, ecc.)

“Disabilità nell’area della parità scolastica”

Un altro argomento molto complesso e di indubbia importanza tra quelli trattati all'interno del Gruppo di Lavoro, peraltro in costante crescita, è stato quello della disabilità nell'area della parità scolastica.

È innegabile, del resto, che l'integrazione effettiva dei ragazzi con disabilità, specie in ambito scolastico, costituisca uno dei mezzi attraverso i quali si esplica la loro personalità. È stato richiesto un maggiore investimento da un punto di vista finanziario, accompagnato da un significativo supporto in termini di risorse umane e strumentali.

Una prima iniziativa è stata avviata al fine di assicurare docenti agli alunni con disabilità; **è stato infatti indetto un concorso per 40 mila docenti di sostegno in tre**

anni. I primi 15 mila circa sono stati già selezionati e lo stesso avverrà nei prossimi due anni.

Inoltre, con le nuove regole riguardanti l'inclusione scolastica degli alunni con disabilità ci si appresta a fare un grande passo avanti. Infatti le nuove norme in materia, prevedono interventi per modificare in modo significativo lo stato delle cose; a partire dall'assegnazione delle ore di sostegno che, d'ora in poi, avverrà anche con il coinvolgimento delle famiglie, fino ad oggi lasciate fuori da questo processo.

Sta cambiando radicalmente l'approccio alla disabilità in ambito scolastico al fine di garantire a tutti la vera parità scolastica.

“Legge 10 marzo 2000 n. 62”

Il prossimo anno ricorre il ventennale della legge sulle scuole paritarie, Legge 10 marzo 2000, n. 62, fermo restando i principi e gli aspetti migliori in esso contenuti, che hanno contribuito al miglioramento della formazione dei nostri studenti, si ritiene comunque necessaria una modifica di tale testo, rendendola conforme alle attuali esigenze culturali e sociali a cui le scuole si devono adeguare.

Quando si parla delle scuole paritarie, l'errore che si commette è quello di far prevalere, strumentalmente, l'aspetto di tipo privatistico lasciando in secondo piano quella che è invece la funzione pubblica che esse svolgono.

Il riconoscimento della parità scolastica, come parte integrante del sistema formativo italiano, impegna le scuole paritarie a contribuire alla realizzazione della finalità di istruzione ed educazione che l'articolo 33 della Costituzione assegna alla scuola.

Il compito di chi governa è quello di valorizzare ulteriormente le istituzioni scolastiche, nonostante il loro rendimento sia già riconosciuto in tutto il mondo. L'intento è quello di rendere il sistema formativo più semplice ma anche più efficace, attraverso una riforma concreta, costituita cioè da soluzioni pratiche e realistiche.

A tal proposito l'obiettivo su cui si sta lavorando nel progetto di riforma della L. 62/2000 è quello di mettere al centro del progetto l'interesse primario della formazione dello studente e il ruolo centrale della famiglia quale sede primaria del progetto educativo del minore.

Il Campus Estivo Agidae 2019, a Firenze, si è svolto in piena crisi politica per il nostro Paese ed è forte la preoccupazione che vada sprecato il lavoro portato avanti dal Tavolo tecnico per la parità scolastica. È doveroso da parte mia ringraziare tutti coloro che hanno contribuito al raggiungimento di questi importanti risultati, a partire da tutti i componenti del *“Gruppo di Lavoro per l'area della Parità scolastica”* e dal Dirigente

dell'Ufficio VII – Parità scolastica, **Dr. Luca Tucci**. Si è tracciata la strada per la valorizzazione e il miglioramento dell'area della parità scolastica, unico modo per garantire una vera parità scolastica, dove al centro non ci siano interessi privati o pubblici ma esclusivamente il bene degli alunni e degli studenti.

QUOTE ASSOCIATIVE AGIDAE 2020

Il Consiglio Direttivo, nella seduta del 23 settembre 2019, ha stabilito, per il **2020**, di mantenere invariati gli importi delle quote associative:

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

4

Vita associativa



*PON “Per la scuola, competenze e ambienti per l’apprendimento”
2014-2020 Asse I - OS 10.2 - AZIONE 10.2.2*

AGIDAE



**Contrasto
alla povertà
educativa**

Dopo un lungo iter iniziato nel 2017 – con la Legge di Stabilità e la successiva revisione dell’accordo di Partenariato con l’UE – il 6 Agosto 2019 il MIUR ha pubblicato l’Avviso pubblico “per la realizzazione di progetti volti al contrasto del rischio di fallimento educativo precoce e di povertà educativa, nonché per la prevenzione di situazioni di fragilità nei confronti della capacità attrattiva della criminalità”. Per la prima volta anche le scuole paritarie non commerciali, di I e II grado, hanno avuto accesso ai fondi del PON, cioè ai finanziamenti messi a disposizione dall’Unione Europea attraverso il Programma Operativo Nazionale “Per la scuola, competenze e ambienti per l’apprendimento” 2014-2020.

Punto di partenza è stato uno stanziamento di 50 milioni di euro per 292 aree territoriali di esclusione sociale individuate nelle regioni **Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia**.

Si tratta di un’importante occasione per le scuole paritarie che **Agidae** ha voluto sostenere **fin dal campus estivo di Firenze dello scorso agosto** che ha visto un momento di formazione e approfondimento sui fondi strutturali dell’Unione Europea, sul periodo di programmazione 2014-2020 e in particolare sui PON per la scuola, previsti solo negli Stati Membri che registrano una situazione più critica nel settore dell’istruzione e formazione.

*L'Agidae, fin dall'Assemblea 2019 e successivamente dal citato campus estivo di agosto, ha promesso agli Istituti che, a quanti ne avessero fatto richiesta, non avrebbe fatto mancare il proprio **sostegno tecnico** creando un **servizio ad hoc per il supporto e l'assistenza in tutte le fasi del percorso**.*

Un gruppo di lavoro dedicato ha accompagnato gli istituti nella prima fase di consulenza per la progettazione e la presentazione del progetto sulla piattaforma dedicata del MIUR e continuerà a seguirli una volta ottenuto il finanziamento, nelle fasi di gestione e rendicontazione.

Le scuole hanno potuto presentare progetti per un massimo di 5 moduli, di 30 ore e 5.082.000 euro ciascuno, per intervenire sulle situazioni potenzialmente più delicate, offrendo un'esperienza didattica arricchita e arricchente che si affianca al normale percorso curricolare e che coglie le principali sfide della società contemporanea.

*L'obiettivo dei progetti che rispondono a questo avviso PON è di promuovere lo sviluppo delle competenze degli alunni soprattutto nelle regioni del Sud, che si caratterizzano per livelli più elevati di povertà educativa minorile ed in cui è più alto il tasso di dispersione scolastica (18,5% nel 2018 – dati Eurostat-). Tali competenze, definite “chiave” dal Consiglio dell'Unione Europea, sono intese come una **“combinazione di conoscenze, abilità e atteggiamenti utili a realizzare il proprio potenziale educativo, allo sviluppo personale, all'inclusione sociale” e sono individuate secondo 8 aree: alfabetica funzionale, multilinguistica, STEM (Scienze, Tecnologie, Ingegneria e Matematica), digitale, personale e sociale, imprenditoriale, in materia di cittadinanza, in materia di consapevolezza ed espressione culturale.***

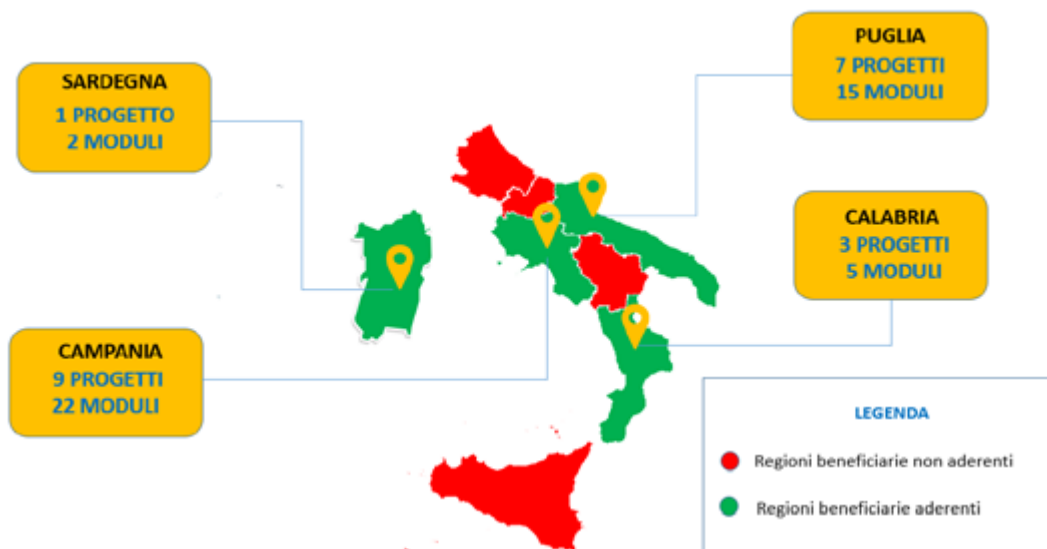
*Alcuni istituti scolastici paritari associati localizzati nelle regioni beneficiarie hanno risposto con entusiasmo a questa prima possibilità offerta dal MIUR e, grazie al servizio offerto, in attesa di nuovi avvisi rivolti a tutto il territorio nazionale, **20 scuole** hanno potuto presentare il proprio progetto per un totale di **44 moduli**. I progetti proposti hanno toccato 5 aree tematiche:*

- un percorso di avviamento ad una scuola bilingue
- un primo avvicinamento educativo al mondo dell'informazione

- un consapevole approccio al tema della sostenibilità ambientale economica e sociale
- la partecipazione alla sperimentazione di tecniche laboratoriali in scienze, tecnologia e matematica
- l'avvio al mondo della danza, del canto e della recitazione.

Di seguito la distribuzione dei progetti:

I PROGETTI PRESENTATI



IL SERVIZIO AGIDAE: Consulenza, assistenza e supporto alle attività di:



PROGETTAZIONE



PRESENTAZIONE SULLA PIATTAFORMA DEDICATA DEL Miur



EROGAZIONE



RENDICONTAZIONE

Carla Rizzo



L'obbligo di riorganizzazione aziendale "ragionevole" per il lavoratore divenuto inidoneo alla mansione

1. La pronuncia innovativa della Suprema Corte

Con la sentenza n. 13649 del 21 maggio 2019, la Suprema Corte ha affermato l'innovativo principio per cui, in caso di sopravvenuta inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui lo stesso sia adibito¹, il datore di lavoro non è facultato al recesso dal rapporto per giustificato motivo oggettivo².

Ciò, sempre che ricorra la possibilità di adottare accorgimenti di natura organizzativa ragionevoli, ovvero proporzionati al fine di riallocazione della risorsa lavorativa e che, dunque, non comportino un sacrificio eccessivo rispetto alle esigenze aziendali.

Si tratta di un'evoluzione rispetto al precedente orientamento interpretativo che gravava il datore di lavoro dell'obbligo di riallocare il lavoratore, ove questo fosse consentito dall'assetto organizzativo, così come esistente al momento del verificarsi dell'inidoneità in questione.

Il datore, alla stregua del predetto orientamento, non era tenuto ad apportare alcuna modifica, neppure nei limiti della ragionevolezza, ovvero della proporzionalità della modifica rispetto al fine di consentire l'impiego efficace del lavoratore all'interno della propria struttura organizzativa.

Si assiste ad una sorta di *ius variandi* eteroimposto di cui è chiara la valenza ossimorica e che, quindi, fuoriesce dallo schema tipico della facoltà per ascrivere nell'alveo degli obblighi fondati sulla buona fede oggettiva.

¹ V. sull'argomento: T. Schiavone, *L'impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, fasc.1, 2010, pag. 153; Calcaterra L., *La giustificazione causale del licenziamento per motivi oggettivi nella giurisprudenza di legittimità*, in *Dir. relaz. ind.*, fasc.3, 2005, pag. 621; Ogriseg Claudia, *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento: prospettive interdisciplinari*, in *Dir. relaz. ind.* 2003, pag. 485, fasc. 03.

² V. Stofa F., *Licenziamento per g.m.o.: i nodi irrisolti e le soluzioni possibili*, in *Riv. it. dir. lav.* 2003, pag. 109, fasc.1

2. Il quadro interpretativo previgente: Cass. Sez. Un. n. 7755 del 1998

A sua volta, l'orientamento previgente alla pronuncia del 2019 aveva costituito momento di superamento della pregressa posizione esegetica che negava qualunque tutela al lavoratore inabile, destinandolo alla estromissione dal contesto aziendale proprio nel momento di maggiore difficoltà personale.

In particolare, negando qualunque specificità alla materia lavorativa e disconoscendone le peculiari esigenze di tutela, si faceva applicazione della disciplina civilistica in materia di impossibilità sopravvenuta parziale. Coerentemente con tali premesse concettuali, si affermava, con orientamento costante, che *"la sopravvenuta impossibilità del lavoratore, per definitiva perdita parziale della capacità lavorativa, di svolgere le mansioni affidate, legittima il recesso del datore di lavoro, trovando applicazione la norma di cui all' art. 1464 cod. civ. sull'impossibilità parziale della prestazione nei contratti sinallagmatici; in tale ipotesi il datore di lavoro non è tenuto a provare l'inesistenza nell'azienda di mansioni compatibili con tali ridotte capacità, in assenza di un principio che consenta di ritenere il datore medesimo gravato dall'onere di reperire posti di lavoro confacenti anche mediante lo spostamento di altri dipendenti"* (così, Cass. 21 maggio 1992 n. 6106).

Dunque, non si ricorreva, quale strumento azionabile nella fattispecie, all'art. 3 della l. n. 604/66, in materia di "giustificato motivo oggettivo", che presupponeva il tentativo del datore di lavoro di reinserimento del lavoratore, sperimentando innovative possibilità nell'organizzazione delle risorse lavorative.

Invero, non si trattava di un orientamento "monolitico", esistendo anche opinioni di contenuto contrario.

Da ciò, l'intervento in funzione di nomofilachia, delle Sezioni Unite n.1998, che ha sposato la tesi opposta a quella predominante.

La Suprema Corte, dirimendo il contrasto tra chi sosteneva l'applicabilità dell'art. 1464 c.c. e coloro che invocano la disciplina del licenziamento per giustificato motivo oggettivo³, ha

³In questo senso, si erano espresse le pronunce: Pret. Roma, 6.12.1996, secondo cui *"la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore a svolgere le mansioni assegnategli autorizza il datore così di lavoro a recedere dal rapporto, a condizione che egli dimostri, a norma degli artt. 1464 c.c. e 3 l. n. 604/1966, di non aver alcun interesse apprezzabile a utilizzare il proprio dipendente in mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte e compatibili con lo stato di salute del medesimo; tale onere probatorio si estende fino alla dimostrazione dell'inesistenza di altra possibile collocazione equivalente in azienda"*; Cass. n. 7908/1997, per cui *"nell'ipotesi di sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore alle mansioni affidategli, determinante una parziale impossibilità della prestazione, il datore di lavoro può, a norma dell'art. 1464*

affermato che *“la sopravvenuta infermità permanente e la conseguente impossibilità della prestazione lavorativa, quale giustificato motivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato (artt.1 e 3, legge n. 604 del 1966 e 1463, 1464 del codice civile), non è ravvisabile nella sola ineseguitabilità dell'attività attualmente svolta dal prestatore, ma può essere esclusa dalla possibilità di altra attività riconducibile – alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede – alle mansioni attualmente assegnate o a quelle equivalenti (articolo 2103 del codice civile) o, se ciò è impossibile, a mansioni inferiori, purchè questa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore”* (Cass. S.U. n. 7755/1998).

E' innegabile che tra i fondamenti normativi di questo *revirement* vi fosse il dovere dell'impresa, intesa quale collettività organizzata e, dunque, quale comunità intermedia di essere solidale con i suoi componenti ex art. 2 Cost. attivando tutte quelle misure idonee a preservarne la dignità lavorativa.

Ancora era usuale il richiamo all'art. 4 Cost., essendo il *repechage* strumentale all'effettività del diritto al lavoro, seppur da intendersi, secondo la migliore dottrina Costituzionale, quale pretesa soggettiva non immediatamente azionabile, rispondente ad un dovere di attivazione da parte delle istituzioni, ai fini della promozione dell'attività lavorativa.

Tali valori, in un giudizio di bilanciamento di principi giuridici contrapposti, sono stati considerati prevalenti sul diritto di iniziativa economica di cui si rinviene il fondamento Costituzionale nell'art. 41 Cost..

Sotto il profilo delle regole civilistiche, sono stati oggetto di richiamo le norme civilistiche di buona fede e correttezza ex artt. 1175 e 1375 c.c., cui deve conformare la propria attività il datore di lavoro in quanto creditore e, come tale, soggetto tenuto ad adottare tutte le misure organizzative, necessarie al fine di consentire l'effettiva esecuzione della prestazione lavorativa. E ciò non solo quando la prestazione costituisca espressione della personalità del soggetto, ma anche ogniqualvolta venga in rilievo l'espletamento di un'attività lavorativa, di tipo seriale e priva di elementi qualificanti.

c.c., risolvere il rapporto, ove non abbia un apprezzabile interesse all'adempimento parziale; tale opzione datoriale, tuttavia, concretandosi nell'esercizio del potere di licenziamento, va esercitata nel rispetto dei principi della l. n. 604 del 1966, con particolare riferimento agli artt. 1 e 3. Ne consegue che può ritenersi legittimo il recesso del datore di lavoro solo quando sia provata l'impossibilità di adibire il lavoratore, la cui prestazione sia divenuta parzialmente impossibile, a mansioni equivalenti e compatibili con le sue residue capacità lavorative, senza che ciò comporti una modifica dell'assetto aziendale”.

Le Sezioni Unite fondarono il loro convincimento sul seguente substrato argomentativo: *«Nel rapporto di lavoro subordinato la tutela dell'interesse del lavoratore all'adempimento trova il suo fondamento nei richiamati artt. 4 e 36 della Costituzione e serve quale criterio di interpretazione e di determinazione secondo buona fede degli effetti del contratto, il quale dà luogo non solo ad un rapporto di scambio ma inserisce il prestatore nella comunità d'impresa e destina la sua prestazione all'organizzazione produttiva».*

Dunque, *"l'evento impeditivo, quale la sopravvenuta inidoneità ad una certa attività, dev'essere valutato, quanto alle sue conseguenze, in relazione agli obblighi di cooperazione dell'imprenditore-creditore, così tenuto non soltanto a predisporre gli strumenti necessari all'esecuzione del lavoro ma anche ad utilizzare appieno le capacità lavorative del dipendente nei limiti dell'oggetto del contratto, ossia nei già detti limiti posti dall'art. 2103 del Codice Civile».*

Ciò premesso, con la pronuncia del 1998, viene accolta la tesi secondo cui, una volta divenuta parzialmente impossibile la prestazione lavorativa, *"il residuo interesse all'adempimento (deve) essere apprezzato soggettivamente – senza alcuna possibilità di controllo da parte del giudice, interprete del contratto – dall'imprenditore/creditore, a cui spetterebbe perciò un diritto potestativo di recesso, con la corrispondente situazione di mera soggezione del lavoratore. Ammesso che l'infermità dia sempre luogo ad un'impossibilità parziale e non anche, talora, ad un semplice mutamento qualitativo della prestazione, è da osservare che la tesi dell'apprezzamento soggettivo di tale interesse è stata seguita in giurisprudenza con riferimento a contratti di scambio, quale la vendita..., ma non è sostenibile per il contratto di lavoro, ove l'oggetto della prestazione coinvolge la stessa persona umana ed ove i già richiamati valori costituzionali impongono una ricostruzione dei rapporti d'obbligazione nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa e secondo la clausola generale di buona fede, tale da attribuire con diversi criteri gli obblighi di cooperazione all'imprenditore».*

La pronuncia traeva, quale logico corollario, di tale affermazione che *«sarà perciò il giudice di merito che, avuto riguardo alle residue capacità di lavoro del prestatore ed all'organizzazione dell'azienda come definita insindacabilmente dall'imprenditore, valuterà la persistenza dell'interesse alla prestazione lavorativa, secondo buona fede oggettiva».*

Invero, anche in dottrina⁴ - specie quella più attenta ai riflessi sui rapporti privatistici di diritto comune delle norme costituzionali- prima del suddetto *revirement*, non erano mancate le opinioni favorevoli ad un ripensamento dell'orientamento tradizionale.

Si era, infatti, affermato che *"le conclusioni raggiunte dall'orientamento rigorista, su di un piano di stretto diritto privato, vanno pertanto armonizzate con i principi pubblicistici in tema di promozione e difesa dell'occupazione (art. 4 Cost.), di non emarginazione e di integrazione sociale, di non colpevolizzazione delle minorazioni e delle flessioni dello stato di salute, principi tutti implicanti l'adattamento della prestazione – nei limiti di un riscontro organizzativo – alle mutate condizioni di salute del lavoratore"*.

Da tale peculiare inquadramento concettuale e sistematico della fattispecie si traeva la conseguenza che *"l'azienda non dovrà certo creare – per mero assistenzialismo – posizioni superflue ma che, al verificarsi dell'evento della "inabilità parziale", essa dovrà verificare al suo interno se sussistono effettive incombenze o posizioni di lavoro compatibili con la menomazione ove egualmente impiegare, con apprezzabile proficuità, il lavoratore medesimo e, correlativamente dimostrare, nel caso di ricorso al licenziamento per g.m.o., che esso si è imposto, quale extrema ratio, per l'assenza di alternative"*.

Dunque, l'azienda deve dimostrare l'impossibilità di ricollocare il lavoratore, in primo luogo, in mansioni equivalenti *ex art. 2103 c.c.e.*, in secondo luogo, in mansioni non equivalenti ma inferiori, purchè idonee a preservare la posizione lavorativa.

Ciò, in considerazione della riconosciuta liceità di pattuizioni di "declassamento concordato o consensuale", potendo l'imprenditore – secondo quanto affermato dalle Sezioni Unite – rifiutare l'adibizione a mansioni equivalenti (o anche inferiori) quando ciò «*comporti aggravi organizzativi ed in particolare il trasferimento di singoli colleghi dell'invalido*».

I principi di diritto, enucleati dalle Sezioni Unite della Suprema Corte nella sentenza n. 7755/1998, in tema di "inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle proprie mansioni per sopravvenuta infermità permanente", sono stati trasfusi nella legge 12 marzo 1999 n. 68, contenente "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", seguita dal relativo Regolamento di esecuzione, approvato con D.P.R. 10 ottobre 2000 n. 333.

I commi 7 dell'art. 1 e 4, della suddetta legge n.68/1969 sono dedicati ai lavoratori divenuti inabili all'espletamento delle proprie mansioni per effetto di un'infermità (fisica o psichica) che li attinga

⁴ cfr. M. Meucci, nell'articolo *Il diritto alla flessibilità delle mansioni accordato dall'art. 2103 c.c. all'impresa e negato ai lavoratori colpiti da sopravvenuta inidoneità psico-fisica*, in *Riv. crit. dir. lav.* 1996, 35.

dopo l'assunzione. In particolare, il comma 7 dell'art. 1 afferma che: *“I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità”*. Per contro, il comma 4 dell'art. 4 prevede, invece, innanzitutto, che: *“I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro”*.

Prevede, altresì, che: *“Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori”*. *“Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”*. *“Qualora per predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8”*.

3. Elementi di novità e criticità della pronuncia

Con la sentenza del 2019, invece, la Suprema Corte, sancendo un ulteriore tassello nel processo di costituzionalizzazione delle regole di tutela, realizzato a mezzo di un'interpretazione costituzionalmente orientata delle stesse, prevede un nuovo obbligo in capo al datore di lavoro.

Ciò, in virtù di un'interpretazione estensiva della normativa europea in materia di lavoratori disabili.

Si procedimentalizza l'estromissione del lavoratore dal contesto aziendale.

Infatti, prima del recesso dal rapporto lavorativo, il datore di lavoro dovrà verificare se una modifica dell'assetto organizzativo “ragionevole” nel senso sopraesposto, possa consentire di preservare la posizione lavorativa in questione.

La sentenza del 2019 muove le premesse dalla “nozione di disabilità”, che non era unitaria bensì parcellizzata nelle definizioni, contenute nei differenti testi normativi, tra cui la L. n. 222 del 1984 che disciplina l'invalidità legata alla riduzione permanente parziale della capacità lavorativa specifica; le leggi n. 18 del 1980 e n. 118 del 1971 che regolamentano le provvidenze legate a inabilità o invalidità civile, quale perdita della capacità lavorativa generica; la L. n. 104 del 1992 detta disposizioni in materia di handicap, definito come "minorazione fisica, psichica o

sensoriale stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione"; la L. n. 68 del 1999 si occupa del diritto al lavoro dei disabili quali "persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e i portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento.

La prima operazione di unificazione della nozione di disabilità, in un significato essenzialmente sociale, deve ricondursi alla legislazione sovranazionale ed, in particolare, alla Direttiva 78/2000/CE del 27 novembre 2000 sulla parità di trattamento in materia di occupazione.

Se è vero che la nozione di handicap non è definita nella direttiva 2000/78, la Corte di Giustizia ha inteso tale nozione, alla luce della Convenzione dell'ONU, come relativa ad una "limitazione risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori" (cfr. anche Cass. n. 17867 del 2016; n. 27243 del 2018).

In particolare, l'articolo 5 della direttiva stabilisce che: "per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato...".

Secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia (sentenza HK Danmark cit., punti 49-59; sentenza 4 luglio 2013, C-312/2011, Commissione Europea/Repubblica Italiana), l'articolo 5 della direttiva 2000/78, letto in combinato disposto con i considerando 20 e 21, impone agli Stati membri di stabilire nella loro legislazione un obbligo per i datori di lavoro di adottare provvedimenti appropriati, cioè provvedimenti efficaci e pratici, ad esempio sistemando i locali, adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro o la ripartizione dei compiti in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione, senza imporre al datore di lavoro un onere sproporzionato.

Tali provvedimenti, come ha ritenuto il giudice comunitario al punto 64 della citata sentenza HK Danmark, possono anche consistere in una riduzione dell'orario di lavoro. Come accertato con sentenza delle Corte di Giustizia del 4 luglio 2013, nella C-312/11 Commissione/Repubblica Italiana, "La Repubblica italiana, non avendo imposto a tutti i datori di

lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, è venuta meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente l'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".

Il legislatore italiano ha posto rimedio all'inadempimento con la Legge n. 99 del 2013 (articolo 9, comma 4-ter) che ha aggiunto all'articolo 3 del D. Lgs n. 216 del 2003 il comma 3 bis, del seguente tenore: *"Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente"*.

Sulla base di tali premesse, la sentenza della Suprema Corte n. 6798 del 2018 aveva statuito che *"in tema di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore, derivante da una condizione di "handicap", sussiste l'obbligo della previa verifica, a carico del datore di lavoro, della possibilità di adattamenti organizzativi ragionevoli nei luoghi di lavoro ai fini della legittimità del recesso, che discende, pur con riferimento a fattispecie sottratte "ratione temporis" alla applicazione dell'art. 3, comma 3 bis, del d.lgs. n. 216 del 2003, di recepimento dell'art. 5 della Dir. 2000/78/CE, dall'interpretazione del diritto nazionale in modo conforme agli obiettivi posti dal predetto art. 5"*.

Secondo la pronuncia del 2019, non rileva che la fattispecie oggetto di causa si collochi in epoca anteriore alla normativa di recepimento della Direttiva, considerato l'obbligo del giudice nazionale di offrire una interpretazione del diritto interno conforme agli obiettivi di una direttiva anche prima del suo concreto recepimento e della sua attuazione (cfr. Cass. n. 6798 del 2018; n. 17867 del 2016 e giurisprudenza ivi richiamata).

Orbene, la nozione di disabilità, anche ai fini della tutela in materia di licenziamento, deve essere costruita in conformità al contenuto della Direttiva, come interpretata dalla Corte di Giustizia, quindi quale *"limitazione risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena*

ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori".

4. Conclusioni

Invero, non poche sono le problematiche applicative, poste dalla pronuncia.

Il ricorso all'aggettivo "ragionevole", quale riferimento agli accorgimenti organizzativi, implica il riconoscimento di un ampio margine di discrezionalità al datore di lavoro, non indicando la Suprema Corte, neppure in via esemplificativa, alcun elemento fattuale o giuridico che possa concretizzare quella qualificazione.

Permane, dunque, il dubbio se sia una ragionevolezza di tipo oggettivo, ovvero fondato su un parametro uniforme e standardizzato, o soggettivo, e se e in che misura possa esistere un parametro di tipo oggettivo a fronte della genericità della qualificazione e della sua consequenziale indeterminatazza.

Ad esempio, può essere conforme ad un criterio di ragionevolezza esigere dal datore di lavoro di cambiare la turnistica dei colleghi e dell'azienda per renderla compatibile con l'inidoneità psicofisica del dipendente? Il giudice può pretendere l'acquisto di un macchinario costoso (e quanto costoso?) dal datore di lavoro per consentire al dipendente di lavorare? L'imprenditore sarà tenuto anche a cambiare il processo produttivo e in quali termini lo stesso sarà ritenuto ragionevole?

La sentenza non offre una risposta a tali interrogativi e sarà, dunque, la prassi applicativa a verificare la tenuta di tale regola interpretativa.

Ciò, avendo sempre quale criterio orientativo un'esegesi delle norme che sia non solo Comunitariamente, ma anche Costituzionalmente orientata e tale da garantire l'osservanza di quel principio personalistico ex art. 2 Cost., che è a fondamento del nostro sistema Costituzionale e di cui costituisce declinazione la dignità della Persona. Dignità che solo il lavoro, quale strumento di estrinsecazione della personalità del lavoratore, può garantire.

Margherita Dominici



Bonus per assunzioni al Sud 2019 e indicazioni operative

Nella Legge di Bilancio 2019 sono state inserite importanti novità che dovrebbero portare nel mondo del lavoro ad una maggiore occupazione giovanile.

Infatti, oltre alla proroga del Bonus occupazione 2019, c'è stata la riconferma del **Bonus Sud**, incentivo occupazionale riservato ai Datori di lavoro che operano nel Mezzogiorno d'Italia che effettuano assunzioni a tempo indeterminato di giovani disoccupati.

Esaminiamo di seguito le caratteristiche della suddetta agevolazione contributiva.

1. I beneficiari del Bonus per le assunzioni al Sud



Questo tipo di agevolazione contributiva, riguarda tutte le aziende del settore privato che intendano assumere soggetti sprovvisti di occupazione e che abbiano i seguenti requisiti:

- Persone di età compresa tra i sedici e i trentaquattro anni di età;
- Persone di età pari o superiore ai trentacinque anni di età privi di un impiego retribuito da almeno sei mesi¹ e non intercorso con lo stesso datore di lavoro che intende porre in essere con il dipendente una nuova assunzione beneficiando di detto istituto.

L'incentivo è rivolto alle imprese che hanno la sede di lavoro in una qualunque regione del Sud Italia; qualora quest'ultima dovesse successivamente essere trasferita presso altri territori estranei a quelli sopra elencati, l'agevolazione non sarà più corrisposta a decorrere dalla busta paga successiva al cambio di ubicazione dell'azienda.

¹ Circolare INPS 102/2019 PUNTO 3.

L'elemento principale per l'ottenimento del beneficio in oggetto è la **regolarità del DURC (Documento unico di Regolarità contributiva)**.

Inoltre, il Bonus assunzione Sud è fruito sempre nel rispetto del regime *de minimis*, ovvero la disposizione dall'UE che sancisce un limite da parte dello Stato nella concessione di aiuti alle imprese per un importo massimo di 200.000,00 euro negli ultimi tre anni.

Le eccezioni relative alla demarcazione sopra citata riguardano:

- Le assunzioni di giovani di età compresa tra i 16 e i 24 anni che comportino un incremento netto dell'occupazione all'interno dell'azienda² (rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente l'assunzione stessa);
- Le assunzioni di giovani di età compresa tra i 25 e i 35 anni d'età: in questo caso non è sufficiente il raggiungimento di un incremento occupazionale netto ai fini dell'agevolazione. Occorre infatti il possesso dei seguenti requisiti: a) il lavoratore deve essere privo di impiego retribuito da almeno sei mesi; b) il lavoratore non deve essere in possesso di un diploma di Scuola Secondaria di II° Grado.

In deroga a quanto sopra riportato e relativamente al requisito dell'incremento occupazionale netto all'interno dell'impresa, il Bonus è comunque applicabile qualora si presenti uno dei seguenti motivi: a) dimissioni volontarie di dipendente; b) pensionamento per raggiunti limiti di età; c) riduzione volontaria dell'orario di lavoro; d) licenziamenti per giusta causa.

E' importante precisare che, l'agevolazione contributiva di cui al presente articolo, non spetta se l'assunzione che si intende effettuare sia posta in essere in violazione del diritto di precedenza stabilito ai sensi dell'art. 23.8 CCNL AGIDAE SCUOLA- art. 21.8 CCNL AGIDAE Socio- Assistenziale e art. 21.8 CCNL AGIDAE Università.

E' altresì negato detto beneficio qualora il datore abbia sospeso dal lavoro dipendenti a seguito di crisi e/o riorganizzazione dell'impresa, a meno che non si intenda assumere soggetti inquadrati ad un livello contrattuale diverso rispetto a quello attribuito ai lavoratori sospesi.

Da notare che, l'inoltro tardivo delle comunicazioni on line al Centro per l'impiego-Modello UNILAV e inerenti l'instaurazione del rapporto di lavoro, comportano perdita di parte dell'incentivo nel periodo intercorrente tra l'effettiva decorrenza dell'assunzione e la data della comunicazione tardiva.

² Il Regolamento UE n. 651/2014, definisce come incremento occupazionale netto *“l'aumento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento”*.

2. I rapporti di lavoro interessati alla fruizione del beneficio

Il Bonus occupazionale Sud viene corrisposto nei seguenti casi:

- Assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato³;
- Assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante⁴.

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato non rientra nelle categorie di agevolazione; è invece soggetta al beneficio la trasformazione (senza soluzione di continuità) di contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

3. L' agevolazione e il relativo quantum

Il Bonus assunzioni Sud prevede, per tutto l'anno 2019, l'esonero totale della contribuzione previdenziale per conto dell'azienda (ed esclusi i premi INAIL) in un periodo complessivo di 12 mesi e sino all'importo di 8.060,00 euro annui (cifra riproporzionata in caso di assunzione con contratto di lavoro part time).

Si escludono dall'incentivazione in oggetto le seguenti contribuzioni:

- Contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile e destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua;
- Il contributo di solidarietà del 10% sui fondi di Assistenza Sanitaria;
- Il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo;
- Il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti.

Ai fini della paga mensile, l'esonero contributivo massimo in favore del datore di lavoro è pari a 671,66 euro.

4. La compatibilità del Bonus con altre tipologie di benefici contributivi

Purtroppo le assunzioni per le quali si fruisce del BONUS di cui al presente articolo (o le trasformazioni a contratto di lavoro a tempo determinato), non sono cumulabili con altre tipologie di assunzione dal punto di vista economico e contributivo.

L'unica eccezione a tal riguardo concerne il reclutamento di giovani in merito a quanto sancito dalla Legge 2015/2017 art. 1 comma 100.⁵

³ L'agevolazione viene corrisposta sia nei casi di assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno che nei casi di part time.

⁴ Nel caso del contratto di apprendistato professionalizzante, l'agevolazione spetta solamente per il periodo dedicato alla formazione del dipendente; in questo modo, qualora la durata del rapporto di lavoro sia inferiore ai 12 mesi, il beneficio viene ridotto proporzionalmente.

5. La procedura di ammissione al Bonus assunzioni SUD

La domanda che il datore di lavoro deve presentare in via telematica all'INPS, al fine di richiedere la suddetta agevolazione, deve contenere i seguenti elementi:

- nominativo del lavoratore da assumere (o il cui rapporto si trasforma da tempo determinato a tempo indeterminato);
- La regione interessata all'assunzione (o trasformazione).

Successivamente, l'INPS inoltrerà all'azienda un messaggio che evidenzierà la presa ad incarico del procedimento di agevolazione richiesto dall'impresa, effettuando le dovute verifiche in relazione al possesso dei requisiti di quest'ultima.

In caso di accoglimento della domanda da parte dell'Ente Previdenziale e all'atto della comunicazione telematica di assunzione presso il Centro per l'Impiego (modello UNILAV), l'azienda non deve variare nessun dato rispetto a quello presentato per l'istanza di BONUS.

6. Conclusioni

Nella speranza che, tramite il Bonus Assunzioni Sud, la critica situazione occupazionale nel Mezzogiorno possa (seppur parzialmente) migliorare verso la fine del 2019, si ritiene auspicabile un'estensione di detta agevolazione anche per l'intero anno 2020, considerato che, a fronte di una media europea di lavoratori impiegati pari al 73%, il nostro Meridione è l'area dell'UE con la più bassa percentuale di soggetti aventi una stabile occupazione.

Peraltro, i dati ivi riportati, evidenziano maggiormente il palese divario tra la qualità di vita del Nord e del Sud Italia, divario comportante una sempre maggiore dipendenza del Mezzogiorno nei confronti delle Regioni più forti a livello industriale e verso le quali emigrano diverse famiglie o diversi neolaureati in cerca di un futuro più stabile.

⁵ “Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero del versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 3.000,00 euro su base annua”.



L'esenzione ICI/IMU degli Enti Ecclesiastici nell'interpretazione della Corte di Cassazione
(Cass. Ord. 19 settembre 2019 n.23368)

Nota Introduttiva

Al fine di seguire il processo interpretativo delle norme in materia di esenzione dal pagamento dell'ICI/IMU sugli immobili appartenenti agli Enti Religiosi, pubblichiamo la seguente Ordinanza della Suprema Corte. Si tratta di un provvedimento che interviene su una vicenda iniziata nel 2007 e che, dopo 12 anni, non vede ancora la sua conclusione essendo stata ulteriormente rinviata ad altro giudice per la definizione della controversia alla luce delle osservazioni del Supremo Giudice di legittimità. Il periodo in osservazione attraversa anche il Decreto Monti, del dicembre 2012, che a sua volta fu emesso dopo un pronunciamento della Commissione Europea a proposito della legittimità di benefici concessi dallo Stato per alcune attività svolte da enti non commerciali, ivi compresa l'attività di scuola paritaria.

L'Ordinanza, collegandosi agli Orientamenti della Normativa Europea in materia di attività economica, ribadisce alcuni principi-cardine:

- *la nozione di impresa abbraccia qualsiasi entità che esercita una attività economica, **a prescindere dallo status giuridico di detta entità e dalle sue modalità di finanziamento;***
- *la dimensione economica di un'attività non può in alcun modo arrecare pregiudizi al <mercato> creando situazioni di disparità di trattamento tra i diversi operatori, anche in materia fiscale;*
- *vanno considerate irrilevanti ai fini tributari le finalità solidaristiche che connotano le attività ricettive religiose;*
- *sulla base della riforma concordataria del 1985 e la conseguente ripartizione delle attività della Chiesa tra **attività di religione e di culto e attività diverse da quelle di religione e di culto**, alle prime viene riconosciuto un trattamento agevolativo di esonero dalle imposte ICI/IMU, mentre le altre sono assoggettate alle imposte comuni, salvo che non siano gestite con carattere di non commercialità e al di fuori di qualsiasi finalità lucrativa;*
- *la novità del provvedimento di seguito pubblicato consiste nel fatto che la Suprema Corte sembra esigere che al di là delle definizioni catastali di destinazione e dell'effettivo utilizzo a scopo commerciale, si debba anche (qui la novità) dimostrare le ragioni*

dell'esenzione e "soprattutto, quale accertamento si è compiuto per ritenere che siano utilizzati per lo svolgimento di attività religiosa", vale a dire che o si dimostra che gli immobili si utilizzano per finalità religiose, e quali, oppure si devono presumere assoggettabili alle imposte IMU. Si inverte quindi il metodo: fino ad oggi occorreva dimostrare il diretto rapporto tra attività commerciale e la parte immobiliare ad essa adibita, e sulla quale pagare le imposte; oggi sembra quasi volersi prospettare un altro principio: tutti gli immobili sono assoggettati all'imposta, tranne quelli concretamente adibiti ad attività di religiose e di culto. Non è difficile immaginare cosa potrebbe accadere per grandi edifici religiosi/monastici utilizzati da un numero esiguo di persone. Non ci vuole molto a intravedere un atteggiamento tecnicamente restrittivo della interpretazione sulle norme agevolative di trattamento delle attività e dei beni della Chiesa.

P.F.C.

ORDINANZA

avverso la sentenza n. 3644/2015 della
COMM.TRIB. REG. di ROMA, depositata il 22/06/2015;

RITENUTO CHE:

La Provincia Italiana della Società impugnava innanzi alla Commissione Tributaria Provinciale di Roma un avviso di accertamento per ICI, anno di imposta 2007, relativamente a beni immobili siti in Roma alla via, ritenendo di avere diritto all'esenzione prevista dall'art. 7, comma 1, lett. i) del d.lgs. n. 504 del 1992. L'adita Commissione, con sentenza n. 6114/22/14, accoglieva parzialmente il ricorso, ritenendo dovuto il pagamento dell'imposta **solo per una superficie di mq. 450**, con riferimento all'immobile allibrato in catasto alla particella 48, foglio 489, ove la Provincia svolgeva **attività di casa per ferie**.

La sentenza veniva appellata dal Comune di Roma, e la Provincia Italiana spiegava appello incidentale. La Commissione Tributaria Regionale del Lazio, con sentenza n. 3644/09/15, respingeva l'appello principale di Roma Capitale e l'appello incidentale della contribuente, stabilendo che nella specie era stata fornita la prova dello svolgimento dell'attività ricettizia *solo in una piccola parte del complesso immobiliare*, confermando quindi la decisione della CTP che aveva limitato la superficie tassabile ai fini ICI a mq. 450, pertanto, **dichiarando esente tutti gli altri immobili perché utilizzati per lo svolgimento dell'attività religiosa ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett.i) del d.lgs. n. 504 del 1992**. Avverso la pronuncia ha proposto ricorso principale per cassazione la Provincia Italiana svolgendo quattro motivi, illustrati con

memorie. Roma capitale si è difesa con controricorso, proponendo anche ricorso incidentale, affidato a due motivi.

CONSIDERATO CHE:

1. Con il primo motivo di ricorso principale la Provincia Italiana propone questione di legittimità costituzionale dell'art. 91 bis comma 3 del d.lgs. 24.1.2012, n. 1, convertito con I. 24.3.2012, n. 27, art. 4, comma 4, del Decreto MEF del 19.12.2012, n. 200, in relazione all'art. 4 Cost., 35 Cost., 41 Cost. Parte ricorrente deduce che i soggetti di cui all'art. 73, comma 1, lett. c) del T.U.I.R. di cui al d.P.R. 26 dicembre 1986 n. 917 svolgono istituzionalmente attività perseguenti alti scopi di religione e di solidarietà. Tali enti possono, in via complementare e sussidiaria, svolgere attività commerciali per il perseguimento della loro individuale catechesi e pastorale. Secondo l'ente contribuente, le disposizioni indicate in rubrica contrastano con il principio di cui all'art. 7, comma 3, dell'Accordo 18 febbraio 1984 tra la Repubblica italiana e la Santa Sede (I. 25 marzo 1985, n. 121), secondo cui *le attività diverse da quella di religione e di culto, svolte dagli enti ecclesiastici, devono avvenire nel rispetto delle strutture e delle finalità degli enti.*

2. Con il secondo motivo di ricorso principale Provincia Italianadenuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 91 bis, comma 3, del d.l. 24 gennaio 2012, n. 1, convertito in legge n. 27 del 2012, integrato normativamente dagli artt. 3 e 4 del decreto del MEF 9 novembre 2012, n. 200.// *Parte ricorrente deduce che nel completamento della propria attività pastorale può esercitare attività commerciale per le quali gode dell'esenzione ICI se "svolte con modalità non commerciale" /...../. Inoltre, l'Amministrazione non avrebbe considerato i criteri imposti dall'art. 4 del MEF e cioè l'operatività "a titolo gratuito" ovvero "con importo simbolico" con imposizioni inferiori alla concorrenza commerciale. Roma capitale farebbe riferimento a dati relativi ad una attività ricettizia iniziata ed autorizzata solamente nel maggio 2011 e relativa alla sola porzione di immobile che insiste sulla particella*

3.

4. Con il quarto motivo di ricorso principale si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della I. 27 luglio 2000, n. 212 (Statuto del Contribuente) in relazione all'art. 3 della I. 7 agosto 1990, n. 241, in punto di motivazione del provvedimento accertativo ai sensi dell'art. 360, comma 3, c.p.c.

Parte ricorrente lamenta che la norma precettiva di cui all'art. 7 della I. n. 212 del 2000 imporrebbe all'Amministrazione accertante di indicare con congrua e ragionevole motivazione i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche poste a base del provvedimento. L'avviso di accertamento non solo ometterebbe il riferimento ai soli parametri di esenzione ma farebbe vagamente riferimento al volume di "affari ricavato dall'attività", alle "tariffe praticate", alle "modalità di svolgimento delle stesse" (discontinuità dell'apertura), facendo riferimento a generiche affermazioni priva di qualsiasi riferimento temporale che non permetterebbero una valutazione di eventuale prova contraria.

5. Per ragioni di priorità logica si inverte l'ordine dell'esame dei motivi.....

5.1. Le predette censure sono inammissibili, mancando nello sviluppo illustrativo una specifica argomentazione di critica della sentenza impugnata.

6. Con il primo motivo di ricorso incidentale Roma Capitale censura la sentenza impugnata denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 504 del 1992, in relazione all'art. 360 comma 1, n.3, c.p.c., atteso che la CTR sarebbe incorsa in una erronea interpretazione e applicazione dell'art. 7, comma 1, lett. i) del d.lgs. n. 504 del 1992, tenuto conto che pur riconoscendo che all'interno degli immobili si svolgessero attività ulteriori e diverse da quelle di cui all'art. 7, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 504 del 1992, *dotate di evidenti fini di lucro*, avrebbe dovuto ritenere non applicabile l'esenzione richiesta dall'ente religioso. Si lamenta che i giudici di appello, *una volta verificata la sussistenza nella fattispecie di elementi inequivocabilmente provanti la commerciabilità dell'attività alberghiera esercitata negli immobili oggetto di accertamento*, e non avendo controparte fornito adeguata prova della concreta destinazione degli immobili in questione, avrebbe dovuto ritenere legittima la pretesa avanzata dall'Amministrazione.

7. Con il secondo motivo di ricorso incidentale Roma Capitale censura la sentenza impugnata denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 2697 c.c. in combinato disposto con l'art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 504 del 1992 ai sensi dell'art. 360, comma 1, n.3, c.p.c.. Si argomenta che la Commissione Tributaria Regionale sarebbe incorsa in palese violazione di legge, laddove avrebbe ritenuto corretta la statuizione della Commissione Tributaria Provinciale di **limitare il pagamento dell'ICI ad una porzione dell'immobile de quo**, ritenendo che la contribuente avesse fornito la prova dello svolgimento dell'attività ricettizia solo in una piccola parte del complesso immobiliare, allegando sia le planimetrie che le relative autorizzazioni del Comune in merito. Nella fattispecie, invece, *la contribuente si sarebbe limitata a provare di avere svolto*

un'attività commerciale su una parte degli immobili, ma relativamente alle restanti parti non avrebbe fornito sufficiente prova per dimostrare la concreta destinazione degli immobili. A tale fine, non basterebbe certamente la produzione di planimetrie e documenti attestanti la formale destinazione, atteso che, *secondo l'indirizzo espresso dalla giurisprudenza, è l'effettiva destinazione degli immobili a determinare l'applicabilità dell'esenzione.*

8. Il terzo motivo di ricorso principale ed il primo e secondo motivo di ricorso incidentale vanno esaminati congiuntamente per ragioni di connessione logica. Entrambi i ricorrenti, principale ed incidentale, *deducono violazione di legge e vizio di motivazione*, con riferimento alla statuizione dei giudici di appello relativa all'esclusione dell'esenzione (ricorso proposto da Provincia Italiana) **in relazione alla parte di immobile utilizzato a struttura recettiva (mq 450) ed all'applicazione dell'esenzione alla rimanente parte di mq. 9000, (ricorso incidentale proposto da Roma Capitale)**, lamentandosi sotto vari profili il vizio motivazione della sentenza impugnata. Provincia Italianadenuncia, altresì, che il giudice di appello avrebbe omesso di dare atto in motivazione degli argomenti di prova prospettati nel corso del giudizio che farebbero posticipare l'inizio dell'attività di casa per ferie dopo il completamento dei lavori di ristrutturazione, ossia dal 2011.

9. **Le censure sono fondate**, in ragione delle considerazioni che seguono. Per l'esame della questione è necessario ricostruire la portata e l'efficacia del dato normativo applicabile.

9.1. La controversia concerne la fattispecie di esenzione di cui all'art. 7, comma 1, lett. i) d.lgs. n. 504 del 1992 ad una struttura che *l'ufficio ritiene utilizzata come "casa per ferie"*. In base a tale norma, nella versione anteriore al d.l. n. 203 del 2005 cit. sono esenti da ICI *"gli immobili utilizzati dai soggetti di cui al testo unico delle imposte sui redditi, approvato con d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, art. 87, comma 1, lett. c), e successive modificazioni, destinati esclusivamente allo svolgimento di attività assistenziali, previdenziali, sanitarie, didattiche, ricettive, culturali, ricreative e sportive, nonché delle attività di cui alla legge 20 maggio 1985, n. 222, art. 16, lett.a)".*

L'esenzione spetta, ai sensi dell'art. 7, comma 2, "per il periodo dell'anno durante il quale sussistono le condizioni prescritte". Questa Corte, nel vigore della norma originaria del d.lgs. n. 504 del 1992, ha affermato più volte che

l'esenzione resta subordinata alla compresenza di un requisito oggettivo, rappresentato dallo svolgimento esclusivo nell'immobile di tali attività e di un requisito soggettivo, costituito dallo svolgimento delle stesse direttamente da parte di un ente pubblico o privato che non abbia come oggetto esclusivo

o principale l'esercizio di attività commerciali, in base all'art. 87, comma 1, lett. c) del TUIR (Cass. n. 7385 del 2012, Cass. n. 25674 del 2008; Cass. n. 18836 del 2006; Cass. n. 20776 del 2005). *Il requisito della esclusiva destinazione dell'immobile ad attività peculiari, non produttive di reddito, ritenute dal legislatore non meritevoli di un trattamento fiscale di favore, è da accertare verificando "concretamente se l'attività cui l'immobile è destinato, se pure rientrando fra quelle esenti, non sia svolta in concreto secondo le modalità di un'attività commerciale" (Cass. n. 20776 del 2005; Cass. n. 4654 del 2004; Cass. n. 18450 del 2003).*

Pertanto, per le annualità anteriori al d.l. n. 203 del 2005 è invocabile l'esenzione ICI, a condizione che si tratti di immobili destinati ad attività peculiari **non produttive di lucro e di reddito.**

9.2. L'art. 7, comma 2 bis, d.l. 30 settembre 2005, n. 203, aggiunto dalla legge di conversione 2 dicembre 2005, n. 248, poi modificato dal comma 133 dell'art. 1 I. 23 dicembre 2005, n. 266 e infine sostituito dall'art. 39 d.l. 4 luglio 2006, n. 223, conv. nella I. 4 agosto 2006, n. 248, ha esteso l'esenzione disposta dall'art. 7, comma 1, lett. i) cit. alle attività ivi indicate **"a prescindere dalla natura eventualmente commerciale delle stesse" (versione originaria) e poi a quelle "che non abbiano esclusivamente natura commerciale" (versione vigente).** La disposizione normativa è applicabile "ratione temporis" alla fattispecie in esame, trattandosi del pagamento dell'imposta ICI relativa all'anno 2009.

Questa Corte ha precisato che la norma assume carattere innovativo e non interpretativo (Cass. n. 24500 del 2009 e Cass. n. 14530 del 2010) ed ha, con indirizzo costante, chiarito che:

"In tema d'imposta comunale sugli immobili, deve essere escluso dall'esenzione un fabbricato nel quale un ente religioso svolga un'attività a dimensione imprenditoriale anche se non prevalente, essendo la predetta esenzione prevista in via generale solo per gli immobili destinati direttamente ed in via esclusiva allo svolgimento di determinate attività tra le quali quelle dirette all'esercizio del culto ed alla cura delle anime, alla formazione del clero e dei religiosi, a scopi missionari, alla catechesi e all'educazione cristiana mentre per gli immobili in cui si svolgono attività diverse dalla religione e dal culto è necessario verificare se tali attività, ancorchè esercitate da enti religiosi siano svolte per lo scopo istituzionale protetto ai sensi del d.lgs. n. 504 del 1992, art. 7, comma 1, lett. i) nella formulazione anteriore alle modificazioni introdotte dalla legge n. 248 del 2005 (nella fattispecie, assimilabile a quella in esame,

L'esenzione è stata esclusa per un fabbricato gestito da un ente religioso destinato a "casa religiosa di ospitalità" (Cass. n. 16728 del 2010; Cass. n. 23584 del 2011; Cass. n. 5041 del 2015).

9.3. Le condizioni della esenzione devono sussistere entrambe. **Deve sussistere il requisito soggettivo e cioè la natura non commerciale dell'ente, quanto il requisito oggettivo e cioè che l'attività svolta nell'immobile rientri tra quelle previste dall'art. 7 citato (Cass. n. 13966 del 2016).** Al fine della sussistenza del requisito oggettivo non rileva la destinazione degli utili eventualmente ricavati al perseguimento di fini sociali o religiosi, che costituisce un momento successivo alla loro produzione e non fa venire meno il carattere commerciale dell'attività (Cass. n. 24500 del 2009).

Il contribuente, inoltre, ha l'onere di dimostrare l'esistenza, in concreto, dei requisiti dell'esenzione, mediante la prova che l'attività cui l'immobile è destinato, pur rientrando tra quelle esenti non sia svolta con le modalità di un'attività commerciale (Cass. n. 6711 del 2015; Cass. n. 7415 del 2019).

Va precisato che, con riferimento alle disposizioni che regolamentano l'esenzione ICI, di cui all'art. 7, comma 1, lett. i) del d.lgs. n. 504 del 1992, deve tenersi conto della decisione della *Commissione dell'Unione Europea del 19 dicembre 2012*, secondo cui tale disposizione, nelle sue formulazioni succedutesi nel tempo, concretizza un aiuto di Stato in violazione del diritto dell'Unione, sicchè **anche un ente senza fine di lucro può svolgere attività economica, cioè offrire beni o servizi sul mercato**; la Commissione ha osservato che anche laddove un'attività abbia una finalità sociale, questa non basta da sola a escluderne la classificazione di attività economica. *E' necessario, quindi, al fine dell'esclusione del carattere economico dell'attività, che quest'ultima sia svolta a titolo gratuito, ovvero dietro versamento di un importo simbolico.* Con la predetta decisione la Commissione dell'Unione europea ha valutato la compatibilità delle disposizioni legislative nel tempo susseguitesi con l'articolo 107, paragrafo 1, del Trattato che dispone: "sono incompatibili con il mercato interno, nella misura in cui incidano sugli scambi tra Stati membri, gli aiuti concessi dagli Stati, ovvero mediante risorse statali, sotto qualsiasi forma che, favorendo talune imprese o talune produzioni, falsino o minaccino di falsare la concorrenza".

Conformemente a tale disposizione, la Commissione ha esaminato: 1) se la misura è finanziata dallo Stato o mediante risorse statali; 2) se la misura conferisce un vantaggio selettivo; 3) se la misura incide sugli scambi tra gli Stati membri e falsi o minacci di falsare la concorrenza. Ha, quindi osservato che, secondo una giurisprudenza costante, **la nozione di impresa abbraccia qualsiasi entità che esercita una attività economica, a**

prescindere dallo status giuridico di detta entità e dalle sue modalità di finanziamento: pertanto, anche un soggetto che in base alla normativa nazionale è classificato come un'associazione o una società sportiva può essere considerato come un'impresa ai sensi dell'art. 107, paragrafo 1, del Trattato. **L'unico criterio rilevante al riguardo è se il soggetto interessato svolge o meno un'attività economica.** La Commissione osserva, altresì, *che l'applicazione della normativa sugli aiuti di Stato non dipende dal fatto che un soggetto venga costituito per conseguire utili, poiché anche un ente senza fine di lucro può offrire beni e servizi sul mercato.*

Pertanto, **vanno considerate irrilevanti ai fini tributari le finalità solidaristiche che connotano le attività ricettive religiose**, essendo necessario verificare se l'attività ricettiva è rivolta ad un **pubblico indifferenziato** o, invece, a **categorie predefinite** e che **il servizio non sia offerto per l'intero anno solare.** Il fornitore di servizi è, inoltre, tenuto ad applicare **tariffe di importo ridotto rispetto ai prezzi di mercato e la struttura non deve funzionare come un normale albergo (Cass. n. 7415 del 2019).**

10.

11. La Commissione Tributaria Regionale, invece, non ha compiuto l'accertamento che si richiedeva, limitandosi a condividere apoditticamente la decisione di primo grado, non dando atto in motivazione, anche al solo fine di confutarle, delle prospettazioni difensive proposte da Roma Capitale, ed omettendo ogni riferimento valutativo alla circostanza di fatto, allegata da parte contribuente e di cui si fa riferimento nella sentenza impugnata nella ricostruzione del processo, che l'attività ricettiva sarebbe iniziata nel 2011, a seguito di lavori di ristrutturazione.

Inoltre, nessuno degli enunciati criteri è stato tenuto in considerazione dal giudice di appello (importo delle tariffe, servizi alberghieri, tipologia di utenza), **non essendo stato chiarito sotto quale profilo si è ritenuto che gli altri immobili dall'estensione di circa 9.000 mq. potessero godere della esenzione dal pagamento dell'imposta e, soprattutto, quale accertamento si è compiuto per ritenere che siano utilizzati per lo svolgimento di attività religiosa.**

Ne consegue che la sentenza impugnata deve essere cassata con rinvio alla Commissione Tributaria Regionale del Lazio, in diversa composizione, per il riesame con riferimento ai motivi accolti e per la liquidazione delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 23/05/2019 dal **Consigliere Dott.ssa ANNA MARIA FASANO.** La Corte cassa la sentenza impugnata e rinvia per il riesame alla Commissione Tributaria Regionale del Lazio, in diversa composizione, la quale provvederà anche alla liquidazione delle spese del giudizio di legittimità.

Così è deciso, in Roma, il 23 maggio 2019.

8

Sentenze utili



Quando è legittimo ripetere il periodo di prova (Cass. 12 settembre 2019 n.22809)

In caso di contratti di lavoro successivi con il medesimo datore di lavoro e per le stesse mansioni, è ammissibile che si ripeta il periodo di prova.

Ad affermarlo la Corte di Cassazione che nella **sentenza n. 22809 del 12 settembre 2019** ha affrontato il caso di un conducente di linea licenziato durante il periodo di prova apposto al contratto a tempo indeterminato per aver assunto un comportamento del tutto imprudente durante la guida di un mezzo di trasporto aziendale. Il lavoratore, in precedenza, aveva avuto una serie di contratti a termine e, presentando ricorso, aveva richiamato l'obbligo del Datore di lavoro di considerare i periodi di servizio prestati con rapporto a tempo determinato con le stesse mansioni o profilo di inquadramento, come unico periodo di lavoro per quanto riguarda le condizioni di impiego, l'anzianità di servizio ecc.



Secondo la Suprema Corte, la ripetizione del patto di prova in simili casi è legittima ove sia dimostrata **l'esigenza datoriale di verificare ulteriormente non solo le qualità professionali, ma anche il comportamento e la personalità del lavoratore** in relazione all'adempimento della prestazione, elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di molteplici fattori attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute.

Riportiamo una sintesi della sentenza in commento.

Fatti di causa

1. Con sentenza n. 825 pubblicata il 21.3.2017, la Corte d'appello di Bari ha respinto il reclamo di S. F., confermando la sentenza di primo grado che aveva, al pari dell'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria, respinto l'impugnativa del licenziamento intimato al predetto da Ferrovie del G. s.r.l., con lettera del 6.11.2014.

2. La Corte d'appello ha premesso che lo S. era stato assunto dalla medesima società quale operatore di servizio (conducente di linea) in base a quattro contratti a tempo determinato, nel periodo dal luglio 2011 a settembre 2013; con contratto del 13.12.2013 il predetto era stato assunto a tempo indeterminato, con le medesime mansioni, e con un periodo di prova pari ad un anno, previsto dall'art. 13 del regolamento All. A al R.D. n. 148 del 1931.

3. Allo S. era stata mossa contestazione disciplinare per avere il 10.10.2014, alla guida dell'autobus nella tratta Cerignola – San Giovanni Rotondo, con passeggeri a bordo, impegnato un passaggio a livello rimanendo tra le due barriere nel frattempo abbassatesi, sì da essere stato costretto, per evitare lo scontro col treno, ad eseguire una retromarcia, urtando il portellone dell'autobus contro una delle barriere e danneggiando quest'ultima.

4. Con lettera del 6.11.2014 la società aveva intimato il licenziamento ai sensi dell'art. 47 del regolamento cit., sul rilievo che la condotta del dipendente, agente in prova, integrasse la fattispecie di cui all'art. 44 n. 2 o, almeno, quella di cui all'art. 42 n. 16, dell'Ali. A al R.D. n. 148 del 1931.

5. Con la stessa lettera, lo S. era stato esonerato dal servizio ai sensi dell'art. 14, lett. b), All. A al R.D. n. 148 del 1931 per mancato superamento della prova.

6. Sebbene lo S. avesse già lavorato per lo stesso datore e con identiche mansioni, la Corte d'appello ha ritenuto legittimo il patto di prova e, a tal fine, determinante la espressa previsione dello stesso ad opera della legge (art. 9, All. A al R.D. n. 148 del 1931).

7. Ha valutato la condotta posta in essere dallo S. come riconducibile alle ipotesi per cui l'art. 44 n. 2 cit. prevede la retrocessione, oppure a quella per cui l'art. 42 n. 16 prevede la sospensione; ha ritenuto legittimo il licenziamento ai sensi dell'art. 47 cit., secondo cui "gli agenti in prova che incorrano in una delle mancanze indicate negli artt. da 42 a 45 del presente regolamento possono essere licenziati in qualunque momento senza compenso alcuno".

8. Avverso tale sentenza il sig. S. ha proposto ricorso per cassazione, affidato ad un unico articolato motivo, cui ha resistito con controricorso Ferrovie del G. s.r.l..

Ragioni della decisione

Omissis 2. Ha censurato la sentenza d'appello per aver ritenuto legittima l'apposizione del patto di prova al contratto di lavoro a tempo indeterminato, senza tener conto dei periodi di servizio effettivo (complessivi 7 mesi e 27 giorni) espletati dal lavoratore, con le stesse mansioni e lo stesso livello di inquadramento, in esecuzione di plurimi contratti a termine.

5. Ha richiamato le pronunce di questa Corte e della Corte di Giustizia europea sull'obbligo per i datori di lavoro di considerare i periodi di servizio, prestati con rapporto a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro e con le stesse mansioni o profilo di inquadramento, come unico periodo di lavoro per quanto riguarda le condizioni di impiego, l'anzianità di servizio ecc..

8. Il ricorso è fondato nei limiti di seguito esposti.

Omissis

19. Secondo l'indirizzo prevalente di questa Corte, **la ripetizione del patto di prova in successivi contratti di lavoro col medesimo datore e per le stesse mansioni è legittima ove sia dimostrata l'esigenza datoriale di verifica ulteriore del comportamento del lavoratore rilevante ai fini dell'adempimento della prestazione, in relazione a mutamenti che possano essere intervenuti per molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute.**

20. Si è, in particolare, sostenuto che nel lavoro subordinato, **il patto di prova tutela l'interesse di entrambe le parti del rapporto a sperimentarne la convenienza, dovendosi ritenere l'illegittimità del patto ove la suddetta verifica sia già intervenuta, con esito positivo, per le specifiche mansioni in virtù di prestazione resa dallo stesso lavoratore, per un congruo lasso di tempo, a favore del medesimo datore di lavoro.** Ne consegue che **la ripetizione del patto di prova in due successivi contratti di lavoro tra le stesse parti è ammissibile solo se essa, in base all'apprezzamento del giudice di merito, risponda alla suddetta causa, permettendo all'imprenditore di verificare non solo le qualità professionali, ma anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di molteplici fattori attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute,** (Cass. n. 10440 del 2012; **nella fattispecie esaminata, la S.C. ha respinto il ricorso del datore di lavoro avverso la declaratoria di nullità del secondo patto di prova, apposto al contratto a tempo indeterminato stipulato appena quindici giorni dopo la scadenza del rapporto a termine, durato tra le stesse parti per quasi sette mesi, non avendo l'imprenditore dimostrato l'esistenza di uno specifico motivo di rivalutazione delle caratteristiche del lavoratore; nello stesso senso cfr. Cass. n. 15059 del 2015; n. 17371 del 2015).**

P.Q.M.

accoglie il ricorso nei sensi di cui in motivazione, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Bari, in diversa composizione, cui domanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.

9

Il punto su ...



I punti salienti del decreto Dignità

Il D.L. 12 luglio 2018 n.87 e la relativa legge di conversione 9 agosto 2018 n.96 sono intervenuti in maniera significativa sulla disciplina dei contratti a tempo determinato, sulla somministrazione a termine e su altri istituti contrattuali.

Riepiloghiamo, nel seguente prospetto, i punti salienti sulle nuove disposizioni del contratto a termine introdotte dal “Decreto Dignità”.

<p>CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</p> <p>DURATA</p>	<p>1. Durata del contratto a tempo determinato: 12 mesi ACAUSALE</p> <p>2. In caso di superamento dei 12 mesi nel contratto senza causale:</p> <p>TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO</p> <p>3. Il contratto può avere una durata superiore ai 12 mesi (ma comunque non eccedente i 24 mesi) solo in presenza di una causale prevista per legge:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Esigenze temporanee ed oggettive, estranee all’ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;✓ Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria. <p>4. In caso di superamento del limite massimo dei 24 mesi, per effetto di unico contratto o di una pluralità di contratti:</p> <p>TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO</p> <p>Sono fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi.</p>
<p>CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</p> <p>PROROGHE</p>	<p>5. Sono consentite le proroghe solo se il primo contratto ha una durata inferiore ai 24 mesi.</p> <p>6. Sono consentite 4 proroghe nell’arco dei 24 mesi.</p> <p>7. Le proroghe sono libere nell’arco dei 12 mesi. Dal 13° mese sono consentite solo con CAUSALE.</p> <p>8. Dalla 5° proroga, il rapporto SI TRASFORMA A TEMPO INDETERMINATO</p>

<p>CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</p> <p>RINNOVI</p>	<p>9. Sono consentiti rinnovi del contratto a termine originario, nei limiti della durata massima di 24 mesi.</p> <p>10. Dal primo rinnovo del contratto deve essere indicata la causale. Qualora non venga indicata ⇔</p> <p>TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO</p>
<p>IMPUGNAZIONE STRAGIUDIZIALE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</p>	<p>Ampliato a 180 gg. dalla cessazione del rapporto il termine di decadenza per proporre impugnazione “stragiudiziale” della nullità del termine apposto al contratto a tempo determinato. Entro i 180 gg. successivi deve seguire l’impugnazione dinnanzi all’organo giudiziario.</p>
<p>INCREMENTO CONTRIBUTIVO IN CASO DI RINNOVO DI CONTRATTO A TERMINE</p>	<p>L’incremento dello 0,50% del contributo addizionale NASPI in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione. Non è previsto alcun incremento nel caso di rinnovi di contratti a termine di lavoratori domestici, apprendisti, lavoratori stagionali, per sostituzione di lavoratori assenti. Il contributo versato potrà essere restituito ai Datori in caso di trasformazione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del contratto a termine.</p>
<p>INDENNITA’ RISARCITORIA IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO</p>	<p>L’indennità risarcitoria in caso di pronuncia di illegittimità del licenziamento per giusta causa, giustificato motivo soggettivo o oggettivo va da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 36 mesi (aziende che occupano più di 15 dipendenti). L’importo va da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 6 mesi qualora si tratta di Aziende dimensionate sotto i 15 dipendenti.</p>
<p>INDENNITA’ RISARCITORIA PER L’OFFERTA DI CONCILIAZIONE ex art. 6 co.1 D.Lgs. n.23/2015</p>	<p>Si tratta della possibilità di definire in sede transattiva la vertenza in ordine al licenziamento intimato al lavoratore assunto con “contratto a tutele crescenti” (ovvero dal 7 marzo 2015), offrendo una somma di denaro pari ad una mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 3 e non superiore a 27 mensilità.</p>
<p>ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI GIOVANI</p>	<p>Per i giovani che non abbiano compiuto i 35 anni di età e che non abbiano mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato esiste uno sgravio contributivo del 50% dei complessivi contributi previdenziali (con esclusione di premi e contributi INAIL), per un periodo massimo di 36 mesi. Il limite massimo è di 3.000,00 euro su base annua, riparametrato su base mensile.</p>

Matteo Gumiero



Il rischio chimico

Nella gestione dei nostri Istituti e delle attività in essi esercitate occorre sempre fare grande attenzione alla valutazione dei rischi, attività che secondo quanto stabilito dal Testo Unico sulla sicurezza, il D.lgs 81/2008 e s.m.i., è **un obbligo non delegabile del datore di lavoro (art. 17)**.

Nel presente articolo, al fine di aiutare i datori di lavoro nell'identificazione delle principali problematiche e delle contromisure che è necessario mettere in atto, cercheremo di dare alcune informazioni riguardanti il **rischio chimico**, un rischio specifico molto comune, che può incidentalmente venire sottovalutato nella fase di valutazione.

Possiamo sostenere di essere soggetti a rischio chimico ogniqualvolta nei nostri istituti si ha la presenza di agenti chimici pericolosi, la cui definizione possiamo ricavare direttamente a partire dal decreto Lgs. 81/2008.

Sono definiti “agenti chimici pericolosi” gli:

- *“agenti chimici che soddisfano i criteri di classificazione come pericolosi in una delle classi di pericolo fisico o di pericolo per la salute di cui al regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, indipendentemente dal fatto che tali agenti chimici siano classificati nell'ambito di tale regolamento;*
- *agenti chimici che, pur non essendo classificabili come pericolosi [...], comportano un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori a causa di loro proprietà chimico-fisiche, chimiche o tossicologiche e del modo in cui sono utilizzati o presenti sul luogo di lavoro [...].” - Art.222 –*

Dalle definizioni sopra riportate risulta evidente come i prodotti chimici facciano inevitabilmente parte delle situazioni che incontriamo quotidianamente a casa e negli ambienti di lavoro, basti pensare ai prodotti per le pulizie, a quelli per la stampa, ai disinfettanti.

Il rischio chimico, dunque, non coinvolge unicamente, come saremmo portati a pensare, i luoghi di lavoro attinenti ad esempio alle multinazionali della chimica, le industrie farmaceutiche o le raffinerie. Tale rischio risulta essere molto diffuso anche in situazioni in cui apparentemente sembra rappresentare una eventualità remota, come può essere per scuole, case di cura o strutture ricettive: una vasta casistica che comprende quindi anche i nostri istituti.

La valutazione del rischio chimico negli ambienti di lavoro prevede una prima distinzione degli agenti in due classi:

1. agenti chimici dalle proprietà pericolose di tipo chimico-fisico: infiammabili, esplosivi e corrosivi;
2. agenti chimici dalle proprietà tossicologiche: sostanze nocive, irritanti, tossiche, sensibilizzanti, teratogene e cancerogene.

Gli agenti chimici della prima categoria possono causare incidenti ed infortuni sul lavoro, mentre quelli della seconda categoria espongono i lavoratori al rischio di malattie professionali, ovverosia tutte quelle malattie che non si manifestano in maniera netta e improvvisa ma che derivano da una esposizione prolungata nel tempo dei lavoratori alle sostanze pericolose senza che vengano presi adeguati provvedimenti per impedire problematiche a lungo termine (ad es. problemi di sensibilizzazione cutanea, malattie respiratorie, problemi agli occhi ecc.).



Per quanto riguarda la normativa italiana, la valutazione del Rischio Chimico è regolamentata dal Titolo IX del Decreto legislativo 81/2008, che definisce i requisiti minimi per la prevenzione e la protezione della salute e sicurezza dei lavoratori. Inoltre detta le relative misure di tutela, generali (art. 224) e specifiche (art. 225) da adottare a seguito di risultati della valutazione del rischio. La normativa italiana è accompagnata dalle normative europee di riferimento:

- il Regolamento (CE) n.1907/2006 (REACH, Registration, Evaluation, Authorization of CHemicals);
- il Regolamento (CE) n. 1272/2008 (CLP – Classification Labelling Packaging).

A cui si aggiungono ulteriori documenti, più recenti, che la Commissione Consultiva permanente ha introdotto per illustrare in dettaglio le linee guida necessarie per effettuare la valutazione del rischio.

Cosa bisogna fare?

Il più prezioso strumento per la valutazione del rischio chimico è rappresentato dalle Schede di Sicurezza (SDS) e dalle etichette dei composti e dei prodotti che vengono utilizzati. Tali strumenti devono essere conformi ai regolamenti comunitari sopraelencati e devono contenere al loro interno tutte le informazioni relative alle classi di rischio dei prodotti utilizzati, le modalità di utilizzo e i dispositivi di protezione necessari per l'utilizzo di quel determinato composto chimico. Inoltre devono riportare indicazioni sul livello, sul modo e sulla durata dell'esposizione e sulle quantità di prodotto in gioco, nonché di tutte le ulteriori indicazioni previste dall'art. 223, comma 1 del d.lgs. 81/2008

Per una valutazione immediata sono stati introdotti nel 2015 nove diversi pittogrammi di rischio. I pittogrammi, costituiti da rombi rossi su sfondo bianco, sostituiscono, modificandoli, i simboli di rischio che venivano precedentemente utilizzati che erano invece costituiti da quadrati di colore arancione e nero.



Ad ogni pittogramma sono associate una o più indicazioni di pericolo (Hazard statements), indicate con la lettera H seguita da un numero. Queste sigle vanno a classificare tutte le possibili ripercussioni sulla salute e la sicurezza che quella sostanza chimica può causare, secondo quanto stabilito dall'allegato I del regolamento CLP.

Oltre alle indicazioni di pericolo, sulle etichette e sulle schede di sicurezza sono solitamente presenti anche i cosiddetti Precautionary statements (consigli di prudenza), indicati con la lettera P.

Esempi:

Indicazioni di pericolo (H)	Consigli di prudenza (P)
H224: liquido e vapore altamente infiammabile	P232: proteggere dall'umidità
H331: Tossico se inalato	P263: evitare il contatto durante la gravidanza/allattamento

Una volta valutata la natura degli elementi di rischio è indispensabile al fine della valutazione complessiva andare a definire i parametri legati all'esposizione, ovverosia ai tempi e alle modalità con cui i lavoratori si possono trovare a contatto con la sostanza pericolosa nello svolgere una specifica attività.

Sarà la correlazione tra rischio intrinseco del composto chimico utilizzato e l'esposizione a permettere la valutazione dell'effettivo rischio cui i lavoratori sono sottoposti e alle eventuali contromisure da adottare. Per effettuare la valutazione vera e propria occorre misurare i livelli di esposizione o, in alternativa è possibile utilizzare algoritmi o modelli che parametrano i livelli di rischio e ne definiscono, in maniera diversa l'uno dall'altro, l'importanza nella valutazione finale.

A prescindere dalla linea guida utilizzata per la valutazione del Rischio chimico, l'esito della valutazione può risultare **basso per la sicurezza e irrilevante per la salute**, caso per cui non è necessario mettere in campo ulteriori misure di controllo o prevenzione.

Qualora così non fosse e il rischio chimico risulti in sede di valutazione **non basso per la sicurezza e non irrilevante per la salute**, il **datore di lavoro** ha l'obbligo di introdurre tutte le misure preventive e di controllo atte alla riduzione del rischio, che sono esplicitate negli articoli 225 e 226 del Testo Unico sulla salute e sicurezza degli ambienti di lavoro.

In particolare, le misure che è possibile mettere in atto per la riduzione del rischio chimico sono:

- la sostituzione, qualora la natura dell'attività lo consenta, dei prodotti chimici pericolosi con altri agenti o processi che, nelle condizioni di uso, non siano o siano meno pericolosi per la salute dei lavoratori;
- metodi di lavoro appropriati, comprese le disposizioni che garantiscono la sicurezza nella manipolazione, nell'immagazzinamento e nel trasporto sul luogo di lavoro di agenti chimici pericolosi nonché dei rifiuti che contengono detti agenti chimici;
- l'uso di attrezzature e materiali adeguati per i processi e per i prodotti chimici utilizzati;
- l'istituzione di appropriate misure organizzative e di protezione collettive alla fonte del rischio;
- l'uso di misure di protezione individuali, compresi i dispositivi di protezione individuali, qualora non si riesca a prevenire con altri mezzi l'esposizione;

- sorveglianza sanitaria dei lavoratori a norma degli articoli 229 e 230 del Testo Unico sulla sicurezza;
- la vigilanza sull'operato dei lavoratori affinché seguano le procedure prestabilite e utilizzino i DPI a loro assegnati;
- la predisposizione di misure per la gestione delle emergenze;
- formazione, informazione e addestramento.

Qualsiasi modello/algorithm applicato per la valutazione approfondita del rischio chimico non può prescindere dall'attuazione preliminare e prioritaria dei principi e delle misure generali di tutela dei lavoratori.

È senz'altro bene sottolineare che, a tutela della salute dei lavoratori sottoposti al rischio di esposizione ad agenti chimici, la volontà del legislatore è volta a promuovere l'utilizzo e lo sviluppo di prodotti poco pericolosi per prevenire e rimuovere il pericolo direttamente alla fonte.

In tale contesto va inserito il Titolo IX Capo I del D.Lgs.81/08, laddove prescrive al datore di lavoro di valutare il rischio chimico per la salute e la sicurezza dei lavoratori al momento della scelta delle sostanze e delle miscele da utilizzare, e di sostituire, se esiste un'alternativa, ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o con ciò che è meno pericoloso.

È utile ribadire la fondamentale importanza dell'opera di formazione e informazione affinché vengano trasferite ai lavoratori (e a chi ha il dovere di supervisionarli) le conoscenze necessarie perché sia garantita la giusta attenzione nei luoghi di lavoro nei confronti dei rischi per la salute e la sicurezza ed in particolare il rischio chimico. Queste questioni, infatti, corrono spesso il rischio di venire sottovalutate: i lavoratori devono imparare a vivere la sicurezza all'interno dei loro ambienti di lavoro e a maturare una sensibilità sempre maggiore nei confronti della prevenzione e della corretta percezione e gestione dei rischi.

Per una valutazione analitica del rischio chimico in ogni caso è consigliabile avvalersi di metodi e algoritmi riconosciuti e coerenti con la normativa, tra cui è d'uopo citare il **Modello di Valutazione del Rischio Chimico**, abbreviato in **MoVaRisCh**, modello di calcolo analitico sviluppato e approvato dai gruppi tecnici di Toscana, Lombardia e Emilia Romagna in applicazione a quanto stabilito dal titolo IX, Capo 1 del decreto 81/08.



**INPS: circolare n.121/2019.
Incremento contributo addizionale NASPI
per rinnovo contratti a termine**

È stata diffusa dall'INPS la circolare n. 121 del 6 settembre 2019 che, dopo un anno dalla conversione in legge del Decreto "Dignità", chiarisce gli adempimenti connessi all'**incremento** del contributo addizionale NASPI per i casi di **rinnovo dei contratti a tempo determinato** introdotto dall'articolo 3, comma 2, del [decreto-legge n. 87/2018](#) (Decreto Dignità).

La norma prevede un incremento dal primo rinnovo pari allo 0,50% (1,40% + 0,50%). Quindi per il primo contratto a termine si pagherà il contributo addizionale dell'1,4%; al primo rinnovo il contributo salirà all'1,9%, al secondo rinnovo sarà del 2,4%, al terzo del 2,9%.

Tale incremento non è dovuto in caso di proroga. Si ricorda però che nel caso di proroga di un contratto a tempo determinato con variazione della causale originariamente apposta essa è da intendersi come rinnovo anche se i periodi di lavoro si susseguono senza soluzione di continuità.

Al fine della corretta applicazione del contributo addizionale non sono da considerare i rinnovi contrattuali intervenuti precedentemente al 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del Decreto "Dignità").

L'obbligo è escluso per i rinnovi di contratto a tempo determinato per lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti, assunti a termine per lo svolgimento di attività stagionali (DPR n.1525/1963), apprendisti e lavoratori dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1 D.Lgs. n. 165/2001.

L'INPS precisa che il versamento dei contributi per il periodo compreso tra il 14 luglio e fine agosto 2019, dovrà essere inserito nel flusso di competenza UNIEMENS di settembre 2019.

L'INPS, con successivo messaggio n. 3447 del 24 settembre 2019, ha stabilito la proroga del termine di esposizione della suddetta contribuzione, relativa al periodo compreso tra il 14 luglio 2018 ed agosto 2019, al mese di ottobre 2019.

Pertanto, i datori di lavoro, nel flusso competenza ottobre 2019, dovranno esporre, per ogni singolo lavoratore interessato, i valori complessivi relativi ad ognuno dei rinnovi intervenuti sino ad oggi.

Qualora il Datore di lavoro trasformi il contratto a tempo indeterminato, anche entro sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, può ottenere la restituzione del contributo addizionale.

Pubblichiamo di seguito il testo integrale della circolare n. 121 del 6 settembre 2019.

Oggetto: Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese. Istruzioni per la gestione dell'incremento del contributo addizionale NASpI dovuto nei casi di rinnovo del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. Istruzioni contabili



SOMMARIO: *Con la presente circolare sono dettate le istruzioni per la gestione degli adempimenti informativi e dei correlati obblighi contributivi connessi all'incremento del contributo addizionale NASpI a valere sui rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato, introdotto dall'articolo 3, comma 2, del decreto-legge n. 87/2018.*

1. Premessa

Il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese” (c.d. decreto dignità), convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, introduce misure per favorire il contrasto al precariato e la limitazione dei contratti di lavoro a tempo determinato.

In particolare, il decreto-legge citato ha ridotto a 12 mesi la durata massima del contratto a tempo determinato, anche in relazione al regime di somministrazione di lavoro, e a 24 mesi la durata massima dei medesimi rapporti intercorrenti fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Inoltre, l'articolo 3, comma 2, del decreto dignità ha previsto l'aumento del contributo addizionale che finanzia la nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), dovuto dai datori di lavoro, nella misura dello 0,50%, in occasione di ciascun rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato.

Con la presente circolare si forniscono le istruzioni per la gestione degli adempimenti informativi e finanziari derivanti dall'attuazione della predetta misura.

Considerate le novità introdotte dal decreto dignità in materia di rapporti di lavoro a termine, assumendo a riferimento anche le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 17 del 31 ottobre 2018, si ritiene utile premettere, per i profili di rilevanza ai fini della gestione dell'incremento del contributo addizionale, che l'articolo 1, comma 2, del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla legge di conversione n. 96/2018, specifica che le nuove disposizioni in materia di contratti di lavoro a termine “[...] si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”.

In proposito il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al paragrafo 3 della citata circolare n. 17/2018, ha precisato che i rinnovi e le proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 rimangono disciplinati dalle previgenti disposizioni del

D.lgs n. 81/2015, in quanto la nuova disciplina introdotta dal D.L. n. 87/2018 trova applicazione solo dopo il 31 ottobre 2018.

Il predetto Dicastero ha altresì precisato che il regime transitorio introdotto dall'articolo 1, comma 2, sebbene formalmente riferito alle nuove disposizioni sui contratti di lavoro a termine contenute nel comma 1 del medesimo articolo 1, si applica anche ai rapporti di somministrazione a tempo determinato.

La decorrenza di applicazione dell'incremento del contributo addizionale NASpI nei casi di rinnovo del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato rimane, invece, fissata al 14 luglio 2018.

Si evidenzia, inoltre, che l'articolo 1, comma 403, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019), ha modificato l'articolo 1, comma 3, del D.L. n. 87/2018.

A seguito della novella normativa, le disposizioni dell'articolo 1 e quelle degli articoli 2 e 3 del D.L. n. 87/2018 *“non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto”*.

Alla luce della disposizione da ultimo riportata, le innovazioni normative relative ai limiti di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato, alle c.d. causali che giustificano il ricorso al contratto a termine, alla necessità dell'atto scritto per l'apposizione del termine e al regime delle proroghe e dei rinnovi, introdotte dagli articoli 1 e 2 del D.L. n. 87/2018, non si applicano ai contratti di lavoro a termine stipulati dalla pubblica amministrazione e ai contratti stipulati dai soggetti elencati all'articolo 1, comma 403, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, ma per questi ultimi limitatamente alle assunzioni dei lavoratori dalla medesima disposizione specificati.

2. Aumento del contributo addizionale NASpI

2.1 Ambito di applicazione e decorrenza

L'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018 ha disposto che *“il contributo di cui all'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione”*.

La legge n. 96/2018, di conversione del D.L. n. 87/2018, ha sostituito il testo del citato comma 2 con il seguente: *“2. All'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: “Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione. Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico”*.

Il D.L. n. 87/2018, nella versione recata dalla relativa legge di conversione (legge n. 96/2018), ha quindi introdotto l'aumento del contributo addizionale NASpI attraverso la rimodulazione dell'articolo 2, comma 28, della legge n. 92/2012 e ha altresì escluso dal versamento di tale aumento i rinnovi contrattuali dei lavoratori domestici.

Nello specifico, si ricorda che il citato articolo 2, comma 28, della legge n. 92/2012 dispone che *“[...] ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un*

contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali”.

L'articolo 3, comma 2, del decreto dignità ha previsto l'incremento del predetto contributo addizionale in occasione di ogni rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione di lavoro. Sul piano generale, la fattispecie del rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato ricorre quando l'iniziale contratto raggiunge la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti procedono alla sottoscrizione di un ulteriore contratto a termine.

Tuttavia, considerato che il decreto dignità ha esteso la nuova disciplina dei rapporti a termine anche alla somministrazione di lavoratori assunti a tempo determinato, l'aumento del contributo addizionale NASpI opera anche nei casi in cui lo stesso utilizzatore abbia instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore ovvero nell'ipotesi inversa.

Inoltre, a seguito di interlocuzione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si deve precisare che il suddetto Dicastero ha chiarito che “[...] qualora venga modificata la causale originariamente apposta al contratto a termine si configuri un rinnovo e non una proroga anche se l'ulteriore contratto segua il precedente senza soluzione di continuità. In tale ipotesi trattandosi di rinnovo l'incremento del contributo addizionale è dovuto. Diversamente, nell'ipotesi in cui le parti abbiano stipulato un primo contratto privo di causale, perché di durata inferiore a 12 mesi, e successivamente abbiano prolungato la durata del contratto oltre i 12 mesi, indicando per la prima volta una causale, si configura una proroga e non un rinnovo.

Trattandosi di proroga l'incremento del contributo addizionale non è dovuto.”

In ordine all'ambito di applicazione della norma in discorso, si rileva come l'incremento del contributo addizionale sia dovuto con riferimento al rinnovo di ogni tipologia di contratto a termine al quale si applica il contributo addizionale, ivi compresi i contratti che regolano il rapporto di lavoro nel settore marittimo.

L'aumento del contributo addizionale è dovuto dai datori di lavoro interessati con riferimento ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, interventuti a far tempo dal 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018.

2.2 Contratti a termine ai quali non si applica la disciplina dell'incremento del contributo addizionale

Restano esclusi dall'applicazione dell'incremento del contributo addizionale NASpI, in quanto già esclusi dalla predetta contribuzione addizionale:

a. i rapporti a tempo determinato degli operai agricoli, per effetto delle previsioni dell'articolo 2, comma 3, della legge n. 92/2012, che escludono gli stessi dall'applicazione del regime della NASpI;

b. i rapporti di lavoro contemplati dall'articolo 2, comma 29, della legge n. 92/2012 (cfr. successivo paragrafo 5.3).

Si evidenzia, inoltre, che l'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla legge di conversione n. 96/2018, ha espressamente escluso l'applicazione dell'aumento del contributo NASpI ai rinnovi dei contratti di lavoro domestico.

L'aumento del contributo addizionale non si applica altresì ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle pubbliche amministrazioni, come individuate dall'articolo 1,

comma 2, del D.lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., in quanto già escluse dal versamento del contributo addizionale ai sensi dell'articolo 2, comma 29, lett. d), della legge n. 92/2012.

Inoltre, l'articolo 1, comma 3, del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla legge di bilancio 2019, ha espressamente escluso, come anticipato in premessa, l'applicazione dell'articolo 3 del D.L. n. 87/2018 ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato relativi alle assunzioni di lavoratori adibiti a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how* e di supporto, di assistenza tecnica o coordinamento all'innovazione, stipulati da:

- a) università private, incluse le filiazioni di università straniere;
- b) istituti pubblici di ricerca;
- c) società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;
- d) enti privati di ricerca.

Queste fattispecie, pertanto, rimangono soggette al contributo di finanziamento NASpI, compreso il contributo addizionale dovuto per i lavoratori a tempo determinato, ma, per espressa previsione dell'articolo 1, comma 3, del D.L. n. 87/2018, non all'aumento del contributo addizionale con riferimento ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato di lavoratori assegnati a svolgere le attività sopra elencate.

Si fa presente, infine, che la maggiorazione del contributo addizionale in argomento non trova applicazione in caso di proroga del termine del contratto a tempo determinato, essendo tale fattispecie non contemplata dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018.

2.3 La misura dell'aumento del contributo addizionale

L'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018 dispone che il contributo addizionale NASpI è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato.

Al riguardo, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al paragrafo 1.4 della circolare n. 17/2018, ha chiarito che “[...] *al primo rinnovo [del contratto a tempo determinato] la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi*”.

Quindi, ad ogni rinnovo di contratto di lavoro a tempo determinato, ovvero di somministrazione a tempo determinato, l'incremento dello 0,50% si sommerà a quanto dovuto in precedenza a titolo di contributo addizionale.

Ad esempio, nel caso in cui un contratto a tempo determinato venga rinnovato per tre volte, il datore di lavoro interessato dovrà corrispondere il contributo addizionale secondo le seguenti misure:

contratto originario: 1,4%;

- 1° rinnovo: 1,9% (1,4% + 0,5%);
- 2° rinnovo: 2,4% (1,9% + 0,5%);
- 3° rinnovo: 2,9% (2,4% + 0,5%).

Al riguardo si ritiene utile precisare che, ai soli fini della determinazione della misura del contributo addizionale al quale aggiungere l'incremento dello 0,5%, non si tiene conto dei rinnovi contrattuali intervenuti precedentemente al 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018.

Pertanto, ai fini di cui sopra, si considera primo rinnovo contrattuale quello sottoscritto a far tempo dal 14 luglio 2018, anche qualora il contratto a termine sia stato già rinnovato precedentemente alla suddetta data. Per gli eventuali successivi rinnovi contrattuali la misura del contributo addizionale sarà determinata secondo i criteri di calcolo sopra esposti.

2.4 Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione

Di seguito si richiamano le ulteriori disposizioni relative al contributo addizionale NASpI che dispiegano effetti anche sull'aumento del predetto contributo.

L'articolo 2, comma 29, della legge n. 92/2012 individua i casi di esclusione dall'obbligo di versamento del contributo addizionale - e, conseguentemente, dall'aumento dello stesso in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato - riferiti alle seguenti fattispecie:

- a. lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b. lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963;
- c. apprendisti;
- d. lavoratori dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 165/2001 e successive modificazioni.

Con specifico riferimento alla fattispecie del lavoro stagionale di cui alla lettera b), si rammenta che - per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 - tale disposizione prevedeva anche l'esclusione dal versamento del contributo addizionale NASpI dei lavoratori assunti a tempo determinato nell'ambito delle attività stagionali definite tali dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati, entro il 31 dicembre 2011, dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Non essendo stata reiterata tale disposizione esonerativa, dal 1° gennaio 2016, per i lavoratori a tempo determinato assunti nell'ambito di attività stagionali non ricomprese dall'elencazione recata dal D.P.R. n. 1525/1963, ancorché definite "stagionali" dalla contrattazione collettiva, è dovuto il contributo addizionale NASpI.

Pertanto, nei casi di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato di tali lavoratori stagionali, decorrenti dal 14 luglio 2018, è altresì dovuto l'aumento del predetto contributo addizionale NASpI.

Si ricorda, infine, che l'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012 disciplina la restituzione del predetto contributo addizionale nelle seguenti fattispecie:

- a) trasformazione del contratto a tempo indeterminato. In tale caso le condizioni per la restituzione del contributo addizionale intervengono successivamente al decorso del periodo di prova;
- b) assunzione del lavoratore a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. Anche in questo caso la restituzione del contributo addizionale opera successivamente al decorso del periodo di prova. La misura della predetta restituzione si determina detraendo dalle mensilità di contribuzione addizionale spettanti al datore di lavoro un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a tempo determinato all'instaurazione del nuovo rapporto a tempo indeterminato.

Dal momento che l'incremento del contributo addizionale di cui si tratta costituisce pur sempre una componente della complessiva contribuzione addizionale regolata dal comma 28

dell'articolo 2 della citata legge n. 92/2012, laddove ricorrano i presupposti individuati da una delle due predette fattispecie, la misura del contributo addizionale soggetta a restituzione nei confronti del datore di lavoro che trasforma il rapporto a termine ovvero assume il lavoratore a tempo indeterminato comprende anche l'aumento del contributo addizionale di cui all'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018.

Si precisa che, nel caso di più rinnovi contrattuali, è suscettibile di recupero l'importo del contributo addizionale e del relativo incremento afferenti all'ultimo rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato intervenuto tra le parti prima della trasformazione o della riassunzione a tempo indeterminato.

3. Istruzioni operative

I datori di lavoro tenuti al versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpI, a decorrere dalla competenza settembre 2019, esporranno nel flusso Uniemens, nella sezione <AltreADebito> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale>, i lavoratori per i quali è dovuta la maggiorazione, valorizzando i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito> deve essere inserito uno dei seguenti valori: M701, M702, M703, M704, M7NN, a seconda che si tratti del primo, secondo, terzo, quarto o ennesimo rinnovo;
- nell'elemento <AltroImponibile> deve essere indicata la quota di imponibile soggetta a maggiorazione;
- nell'elemento <NumGG> o <NumOre> deve essere inserito il numero di giorni/ore a cui si riferisce la contribuzione dovuta, secondo la medesima logica di calcolo di <GiorniContributiti> e <OreContribuite>;
- nell'elemento <ImportoADebito> deve essere indicata la maggiorazione del contributo addizionale NASpI dovuta, calcolata secondo la seguente formula:
- $\text{numeroRinnovo} * 0,5\% * \text{AltroImponibile}$ (dove $\text{numeroRinnovo} = 1$ se $\text{CausaleADebito} = M701$, $\text{numeroRinnovo} = 2$ se $\text{CausaleADebito} = M702$, ecc.).

Il lavoratore interessato dal rinnovo di un precedente contratto a tempo determinato dovrà essere indicato nel flusso Uniemens, nell'elemento <Assunzione>, con il codice tipo assunzione “**IR**” (avente il significato di “Assunzione effettuata a seguito di rinnovo di precedente rapporto a tempo determinato”).

Se per il lavoratore in questione spettano agevolazioni contributive esposte in Uniemens mediante nettizzazione della contribuzione dovuta, anche l'importo della maggiorazione dovrà essere calcolato tenendo conto dell'agevolazione spettante.

Si precisa, inoltre, che in caso di più rinnovi ricadenti nello stesso mese, all'interno della stessa denuncia andranno indicati, contemporaneamente, più codici causali tra quelli istituiti nella presente circolare.

Ai fini del versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpI per il periodo compreso tra il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018) e agosto 2019, i datori di lavoro, nel flusso di competenza settembre 2019, provvederanno ad esporre per ogni singolo lavoratore interessato, secondo le modalità operative sopra descritte, i valori complessivi relativi ad ognuno dei rinnovi intervenuti nel periodo sopra indicato.

Per i dipendenti non più in forza, i datori di lavoro dovranno valorizzare nella sezione individuale dei flussi Uniemens di competenza settembre e/o ottobre 2019 gli stessi elementi

sopra riportati per i dipendenti ancora in forza; ovviamente non saranno valorizzate le settimane, i giorni retribuiti e il calendario giornaliero.

Sarà, invece, valorizzato l'elemento <TipoLavStat> con il codice "NFOR", che contraddistingue i dipendenti non più in carico presso l'azienda.

Nei casi di aziende sospese o cessate, i datori di lavoro tenuti al versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpI, ai fini dell'adempimento, si avvarranno della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig). Le regolarizzazioni effettuate entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della presente circolare avverranno senza aggravio di oneri accessori (cfr. deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto n. 5 del 26/3/1993, approvata con D.M. 7/10/1993 e aggiornata alla luce dell'articolo 116, comma 13, della legge n. 388/2000).

Infine, per quanto attiene alle modalità operative relative alla restituzione dell'aumento del contributo addizionale afferente all'ultimo rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato, intervenuto prima della trasformazione o della riassunzione a tempo indeterminato, si fa presente che il recupero di detto aumento dovrà essere effettuato, unitamente al recupero del contributo addizionale dell'1,40%, utilizzando il codice già in uso "L810" - avente il significato di "recupero contributo addizionale articolo 2, comma 30, della L. n. 92/2012" - nell'elemento <CausaleACredito> di <AltreACredito> di <DatiRetributivi> di Denuncia Individuale.

4. Istruzioni contabili

Ai fini della rilevazione contabile della maggiorazione del contributo addizionale NASpI si rinvia alle istruzioni fornite con il messaggio n. 11233 del 11/07/2013, con il quale sono stati istituiti, nell'ambito della Gestione dei trattamenti dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (evidenza contabile PTA), i seguenti conti di rilevazione del contributo addizionale previsto dall'articolo 2, comma 28, della legge n. 92/2012:

PTA21111 - per il contributo addizionale di competenza degli anni precedenti;

PTA21171 - per il contributo addizionale di competenza dell'anno in corso.

Infine, avuto riguardo ai casi in cui è prevista la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale e la maggiorazione del contributo in argomento, si rinvia alle istruzioni contabili contenute nel citato messaggio n. 11233/2013.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO

GIORNI	SEDI AGIDAE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Mercoledì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
	AGIDAE – Torino	09.30 – 12.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Giovedì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
Venerdì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
	ALTRE SEDI		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	Milano		02/2722141	Sr. Maria Annunciata Vai	Normativa e contrattuale
	Milano		02/58345224	Sr. Emanuela Brambilla	Normativa e contrattuale

ALTRE CONSULENZE

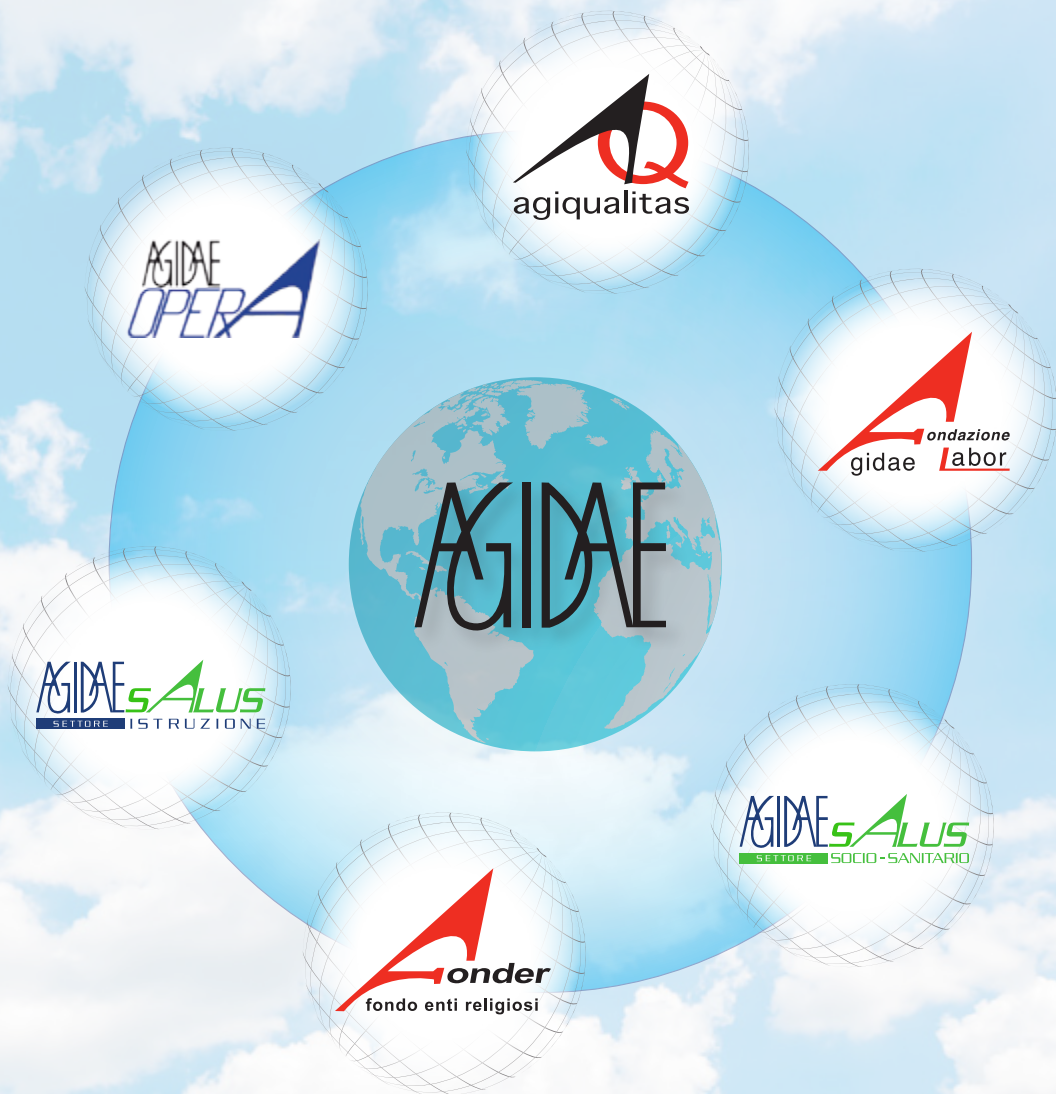
GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Ettore Ferraro	Paghe e pensioni
	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
Martedì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 13.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
Mercoledì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
	Fond. AGIDAE LABOR	14.30 – 17.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale
				Janua Broker SpA	Assicurativa

CERTIFICAZIONE QUALITA' UNI EN ISO 9001

GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Martedì	AGIQUALITAS	10.00 – 16.00	06/85457301	Giorgio Capoccia	Certificazione/Formaz. Qualità
Giovedì	AGIQUALITAS	10.00 – 16.00	06/85457301	Giorgio Capoccia	Certificazione/Formaz. Qualità

AGIDAE OPERA

	SEDE		TEL.	RIFERIMENTI	TIPO CONSULENZA
	AGIDAE OPERA		06/85457501	info@agidaopera.it	Gestione personale e busta paga
	AGIDAE OPERA		06/85457503	sicurezza@agidaopera.it	Salute e sicurezza sul lavoro
	AGIDAE OPERA		06/85457503	gdaenergiaegas@agidaopera.it	Consulenza energia (luce e gas)



AGIDAE - Sede Nazionale

Via V. Bellini 10 - 00198 Roma

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

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA