

RIVISTA
BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ
ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI
NON PROFIT

AGIDAE



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 È COMPLETAMENTE GRATUITA

NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO

NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI

**L'OPPORTUNITÀ
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 85457401 - fax 06 85457411



AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Sr. Teresita Moiraghi

Vice Presidente

Sr. Daniela Gallo

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno V - N.3
Maggio | Giugno 2014

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
Ettore Ferraro
Daniela Gallo
Nicola Galotta
Francesco Macrì
Armando Montemarano
Emanuele Montemarano
Paolo Saraceno
Mimma Scalera
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
www.sergraph.it*



L'AGIDAE è l'Associazione dei Gestori degli Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, fondata nel 1960, che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (scuole, pensionati, case di riposo e di assistenza, parrocchie, ecc.) e che, per il loro funzionamento, si servono di personale dipendente.

All'AGIDAE aderiscono anche istituzioni ed enti laici che scelgono di adottare il CCNL.

L'AGIDAE:

⇒ stipula il CCNL con i Sindacati Nazionali del settore Scuola:

- FLC CGIL,
- CISL SCUOLA,
- UIL SCUOLA,
- SNALS CONFESAL,
- SINASCA;

⇒ stipula il CCNL con i Sindacati Nazionali del settore

Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo:

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

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

PRESENTAZIONE

E' sufficiente compilare e inviare il modulo pubblicato nel sito www.agidae.it con l'indicazione dell'attività svolta dall'Istituto o Ente ecclesiastico (scuola o socio-assistenziale).

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

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

ISCRIZIONI

QUOTE ASSOCIATIVE

QUOTE ASSOCIATIVE 2014

Istituti	€ 380,00
Economi/Superiori	€ 200,00
Consulenti	€ 550,00

VARIAZIONI E DISDETTE

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

sommario

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

VITA ASSOCIATIVA



- 7** Assemblea annuale AGIDAE
Relazione della Segretaria Nazionale
Sr. Emanuela Brambilla

OSSERVATORIO



- 26** La nuova legislazione sul lavoro:
D.L. 20/03/2014, n. 34, coordinato con la legge
di conversione n. 78/2014

ARTICOLI



- 34** Il piano anticorruzione: si profila un ulteriore impegno?
Emanuele Montemarano

ATTI CONVEGNI



- 39** Introduzione
- 40** La nuova riforma del diritto del lavoro: contratti a termine
e ammortizzatori sociali. L'impatto sulla contrattazione AGIDAE
Raffaele Riccardi

SENTENZE UTILI



- 58** Il sostegno alla disabilità. Penalizzate le Scuole Paritarie
(Cass., Sezioni Unite Civili, sentenza n. 10821 del 16/05/2014)

- 63** Consulenza AGIDAE

P. Francesco Ciccimarra



Ci si avvia verso l'estate respirando ancora fortemente un'aria di crisi sempre più soffocante per la gestione delle opere, quasi ad avvertire un senso di abbandono e di sfiancamento, con la percezione talvolta di non riuscire, nonostante sforzi titanici compiuti, a farcela. E' quanto emerge dai dati statistici relativi ai sempre più numerosi trasferimenti di azienda, di cessioni di attività, di chiusura di opere, di richieste di contratti di solidarietà difensivi rivelatisi provvidenziali in alcuni casi e purtroppo inutili in altri. Il quadro complessivo delle nostre opere non si discosta dalla situazione generale del nostro Paese, che, nonostante annunci e promesse, continua a segnare il passo registrando una immane fatica nel recupero di competitività, posti di lavoro, semplificazione burocratica, riduzione drastica dei costi dello Stato con conseguente auspicabile riduzione contestuale del livello di tassazione, altrettanto necessaria per la sopravvivenza delle imprese e dell'occupazione in generale.

*Un segnale innegabilmente positivo è venuto dal Governo Renzi con la riforma dei contratti di lavoro a tempo determinato: con la legge 16 maggio 2014 n. 78 è stato stabilito **un limite a 36 mesi**, comprensivo di proroghe e rinnovi per un massimo di cinque, **per qualsiasi tipo di rapporto di lavoro**, salvo diversa previsione contenuta eventualmente negli accordi delle parti sociali e nei CCNL. Finalmente è stata azzerata anche la norma che prevedeva, a pena di nullità, l'indicazione obbligatoria delle "ragioni giustificatrici" del rapporto a tempo determinato. Oggi il concetto di <acausalità> è diventato un criterio generale per tale tipo di*

*contrattazione. Il Legislatore è venuto incontro, questa volta in maniera concreta ed efficace, alle forti richieste di semplificazione burocratica nella gestione delle attività e nei rapporti di lavoro sopprimendo una giungla normativa spesso oggetto di interpretazioni contrastanti a tutto danno della certezza del diritto. Il provvedimento ha saggiamente mantenuto in vita la norma che concede alle OO.SS. il potere di deroga alla disciplina innovata in relazione a situazioni specifiche difficilmente prevedibili a livello generale. L'Agidae, con le OO.SS. firmatarie dei CCNL, ha provveduto, il 10 giugno scorso, ad aggiornare la disciplina previgente adeguandola alle nuove disposizioni e soprattutto ribadendo e confermando proprio le deroghe già in precedenza stabilite, ad es. per i docenti non abilitati il cui rapporto di lavoro può avere una durata massima non di 36 mesi, bensì di 84 mesi sia per salvaguardare la continuità didattica sia per consentire loro l'acquisizione del titolo di abilitazione. Per tutto il personale dipendente, inclusi i docenti abilitati, il primo rapporto di lavoro può stipularsi, **in forma acausale** e con una durata non superiore a 36 mesi. In questo settore, la citata legge 78/2014 ha provocato un vero e proprio terremoto, salutare in verità, rispetto alla contorta disciplina precedente.*

*Nel settore della scuola non può passare sotto silenzio l'ultima <trovata> della Suprema Corte di Cassazione che, in una recente sentenza a sezioni unite (n. 10821 del 16 maggio 2014) in materia di diritto della scuola, alle indennità per le spese sostenute per attività di **sostegno per gli alunni disabili** ha stabilito che la scuola non può*

“vantare alcun diritto ad ottenere il rimborso di spese relativi a servizi, che ha ritenuto di erogare in assoluta autonomia, in assenza di compatibilità finanziaria e di verifica dello Stato, e che, in particolare, aveva assunto obbligo di erogare "senza oneri a carico dello Stato".”

I Supremi Giudici preferiscono lasciare impregiudicata la questione di principio circa il diritto delle persone altrimenti abili a fruire del servizio educativo con insegnanti di sostegno, un problema per il quale essi confermano l'orientamento del giudice di merito secondo il quale

“la scuola paritaria al fine di ottenere la chiesta parificazione deve assumere l'obbligo di garantire la integrazione scolastica delle persone disabili, "senza oneri per lo Stato", non può avere titolo al rimborso della spesa di che trattasi, rientrando gli interventi di sostegno per i disabili, tra gli obblighi specificamente assunti al momento del chiesto riconoscimento della parità”.

*Si tratta di una sentenza che riporta le lancette dell'orologio della scuola nella **notte dei tempi**, che lascia interdetti e senza parole l'intero mondo di riferimento. Quanti hanno seguito negli ultimi tempi vicende di questo genere ricordano perfettamente come è stata la **giustizia amministrativa** a stabilire il principio del diritto degli alunni diversamente abili a ricevere dalla scuola paritaria il necessario sostegno, fatto salvo il diritto di quest'ultima a richiedere il relativo rimborso allo Stato, sulla base di un principio elementare di civiltà giuridica: **il costo della disabilità deve ricadere sull'intera comunità civile, e non sulla sola famiglia, soprattutto se non abbiente, oppure sulle famiglie che compongono la comunità scolastica, dalle cui rette vengono pagati i relativi costi***

dell'istruzione. Questa sì che rappresenterebbe un'ingiustizia profonda, giuridicamente insostenibile. Nella sentenza le motivazioni meramente formali tradiscono la sostanza del diritto attualizzando quasi l'antico detto "**summum ius summa iniuria**". Inoltre, come non ricordare ai Supremi Giudici che i costi dell'istruzione della scuola paritaria **non sono un onere per lo Stato ma un enorme risparmio!** Se solo si fossero informati sui dati pubblicati di recente dallo stesso MIUR, avrebbero appreso che lo Stato per ciascun alunno di scuola statale spende molto di più di quanto spende per gli studenti delle scuole paritarie.

La sentenza si limita ad affermare che la scuola non ha diritto a chiedere il rimborso. Sarebbe stata, forse, più completa se si fosse soffermata anche sul soggetto passivo dell'obbligo al pagamento degli oneri. Dal silenzio della Corte si può ipotizzare il diritto della scuola a richiedere il rimborso, magari come retta aggiuntiva, alla famiglia dell'alunno. Ma, cosa diranno i vari TAR dopo le recenti loro decisioni? Potranno le scuole paritarie non concedere l'iscrizione a questa tipologia di alunni se le famiglie si rifiutano di pagare la retta? E' vero, infatti, che la scuola paritaria assume l'obbligo di iscrivere tutti coloro che ne fanno richiesta, ma non gratuitamente, come è ovvio. Non si ha difficoltà a riconoscere come questa sentenza in qualche modo "stoni" con i principi generali dell'ordinamento e, soprattutto, con gli sforzi che nel tempo sono stati fatti anche d'intesa con il MIUR. Forse si è voluto piegare alle esigenze di bilancio il diritto dei più deboli. E questo lascia veramente l'amaro in bocca. Si dovranno cercare altre soluzioni. I gestori non possono rimanere così disorientati dall'accavallarsi di sentenze contraddittorie.

Il rinnovo dei CCNL. I contratti nazionali di lavoro sono scaduti da due anni e si rende ormai necessario provvedere al loro rinnovo sia per riaggiornare la normativa ultimamente emanata in materia di lavoro, sia per ridefinire l'impianto contrattuale anche sotto il profilo economico. La crisi continua a far sentire sulla gestione delle opere tutta la propria negatività, della quale non si può non tener conto. E se da un lato non si possono disconoscere i diritti acquisiti sul campo, dall'altro l'offerta di lavoro, soprattutto per i nuovi assunti, non potrà che incanalarsi per quelle soluzioni che ne rendano sostenibili i costi, senza mai tradire la natura e l'identità delle istituzioni rappresentate. La Chiesa non si può permettere di "svendere" i principi della propria dottrina sociale in materia di lavoro, di rispetto della dignità delle persone, di tutela del salario personale e familiare, di condizioni di lavoro dignitose, ecc., neppure nei momenti di difficoltà, aderendo a soluzioni e/o prassi apparentemente risolutive ma sostanzialmente incoerenti con la propria missione. L'esperienza sempre più frequente dei trasferimenti di aziende o rami di azienda sta facendo ultimamente emergere questo aspetto non secondario della gestione delle attività. Un piatto di lenticchie – ricordando la bibbia – non giustifica la perdita della primogenitura. Buone vacanze.

2

Vita associativa

Sr. Emanuela Brambilla



Assemblea annuale AGIDAE Relazione della Segretaria Nazionale

Mio compito, oggi, è quello di darvi relazione della vita vissuta dall'Associazione nell'anno trascorso e non posso farlo senza ricordare come un anno fa, proprio in occasione dell'assemblea annuale, tutti noi eravamo stupiti per papa Francesco, per il suo modo anticonvenzionale di essere "pastore" in mezzo al suo popolo, per il suo invito ad andare alle "periferie", non solo quelle geografiche, ma soprattutto a quelle umane¹.

E noi che, per vocazione e tradizione, da sempre ci muoviamo in queste periferie umane operando là dove c'è una vita da difendere, da educare, da assistere, da ospitare, da curare, da rieducare, non possiamo lasciar risuonare a vuoto questo invito pur nelle difficoltà della mancanza di vocazioni, cui si aggiungono le difficoltà della crisi economica che da anni ci affligge.

Ancor più oggi, qui all'ombra del Colonnato del Bernini, la nostra gioia si accresce per la canonizzazione imminente di due Pontefici, preoccupati di annunziare Dio ponendo attenzione all'uomo nella concretezza del vivere quotidiano, perché nulla della realtà umana fosse escluso dall'amore salvifico di Cristo.

Giovanni XXIII, con la sua amabilità da "parroco di campagna" come amava definirsi, ma anche con l'acume di studioso attento e valente diplomatico, dapprima nell'enciclica "Mater et magistra" e poi convocando un Concilio che studiasse come annunziare Dio all'uomo di oggi, mostrò una particolare attenzione al vivere sociale dei cristiani.

Di Giovanni Paolo II conserviamo due encicliche, la "Laborem Exercens" e la "Centesimus Annus" in cui esplicita la dottrina sociale della Chiesa, oltre a innumerevoli discorsi e visite ai lavoratori nei loro luoghi di lavoro, quasi a voler portare Cristo, lì dove si fatica e ci si impegna.

Ci sentiamo, quindi, sorretti e accompagnati nel nostro impegno a favore dell'uomo nella sua interezza, forti di queste testimonianze di santità, maturate nella fede salda in Dio e nell'impegno a favore degli uomini, degli ultimi.

Con questa certezza in cuore, leggiamo i dati relativi al 2013: dati non sempre confortanti, che dicono fatica ed insieme speranza, che parlano di vita, in una società in cui la sfiducia sembra avere il sopravvento.

¹ Relazione della Segretaria Nazionale, Sr. Emanuela Brambilla, durante l'Assemblea Annuale, svoltasi a Roma, presso il Pontificio Istituto Patristico Augustinianum, il 25 aprile 2014.

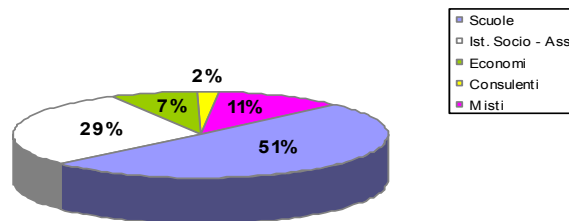
QUESTA E' AGIDAE

Al 31/12/2013 l'Associazione conta **2.024 associati**, geograficamente distribuiti sull'intero territorio nazionale e per le diverse attività svolte:

Regioni	Istituti			Persone fisiche		Totale
	Scuole	Istituti Socio-Assist.	Misti	Economi	Consulenti	
Lazio	209	157	34	58	12	470
Lombardia	204	94	35	21	7	361
Veneto	93	58	26	19	5	201
Piemonte	68	65	19	13	6	171
Emilia Romagna	81	35	14	8	5	143
Campania	88	12	12	5	2	119
Toscana	65	37	6	4	1	113
Liguria	42	19	11	4	---	76
Sicilia	41	15	11	5	1	73
Puglia	51	16	8	3	---	78
Marche	12	15	7	---	---	34
Abruzzo	15	15	2	1	1	34
Friuli V. Giulia	18	8	5	1	---	32
Calabria	7	11	5	---	---	23
Sardegna	13	9	3	3	---	28
Umbria	8	13	7	2	1	31
Trentino A. Adige	6	3	11	1	---	21
Valle d'Aosta	2	3	2	1	---	8
Basilicata	3	2	---	---	---	5
Molise	1	1	1	---	---	3
TOTALE	1027	588	219	149	41	2024

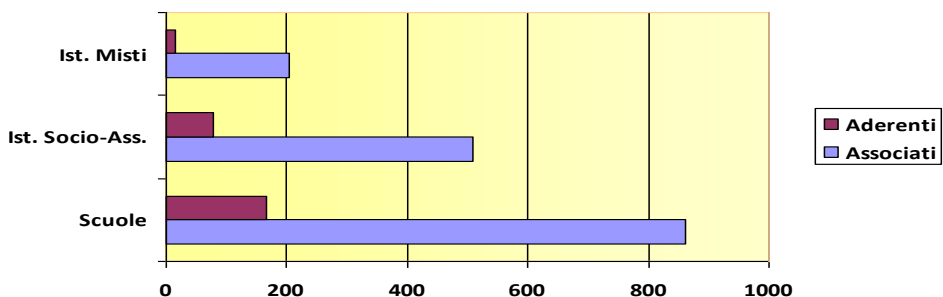
Il grafico sottostante evidenzia la percentuale delle diverse realtà associate che costituiscono AGIDAE:

- 1.027 Scuole
- 588 Istituti Socio-Assistenziali
- 219 Istituti misti (scuole + attività socio-assistenziale)
- 149 economi
- 41 consulenti.



Mi sembra opportuno evidenziare che gli iscritti all'AGIDAE sono suddivisi tra Associati, cioè facenti capo a Istituti religiosi e Diocesi, e Aderenti,3 cioè quelle realtà gestite da Associazioni, Cooperative, movimenti ecclesiali che nel corso degli anni sono subentrati, rilevando opere dismesse dagli Istituti religiosi: nonostante la grave crisi vocazionale che da anni colpisce gli Istituti religiosi, essi rimangono lo zoccolo duro della nostra Associazione, come graficamente evidenziato qui di seguito. Va dato atto a molti Istituti religiosi del coraggio con cui hanno intrapreso nuove modalità di conduzione delle opere, di innovazione e di apertura a nuove esigenze del territorio in cui si trovano.

	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	862	165	1027
Ist. Socio-Assistenziali	509	79	588
Ist. Misti	203	16	219
TOTALE	1574	260	1834



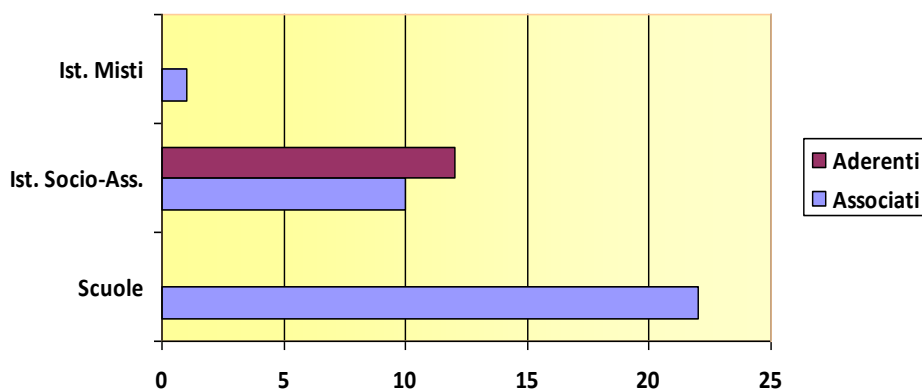
vita associativa

Rispetto allo scorso anno abbiamo avuto **48 nuovi associati** e **74 cessati** con un saldo negativo di 26 associati.

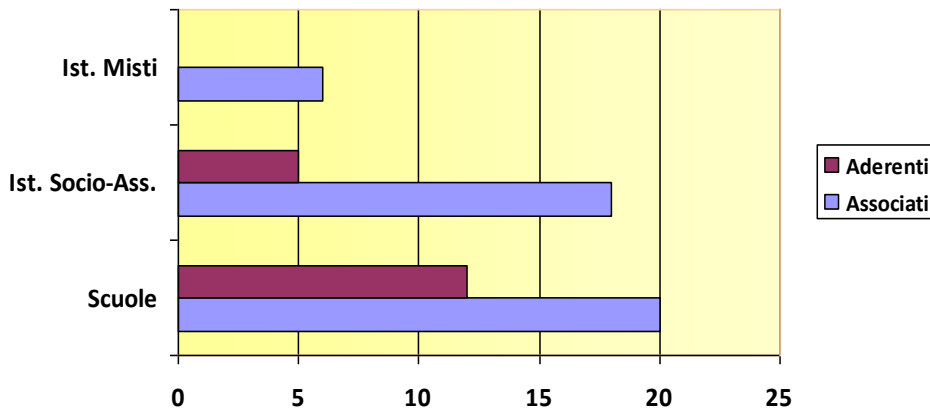
Settore	Cessati	Nuovi Associati	Variatione anno
Scuola	-32	22	- 10
Socio-Assistenziale	-23	22	- 1
Attività mista	- 6	1	- 5
Economi	- 8	1	- 7
Consulenti	- 5	2	- 3
Totale	-74	48	-26

I grafici evidenziano queste variazioni, tenendo conto anche della distinzione tra Associati ed Aderenti (non sono evidenziate le persone fisiche, economi e consulenti):

ADESIONI	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	22	0	22
Ist. Socio-Assistenziali	10	12	22
Ist. Misti	1	--	1
TOTALE	33	12	45



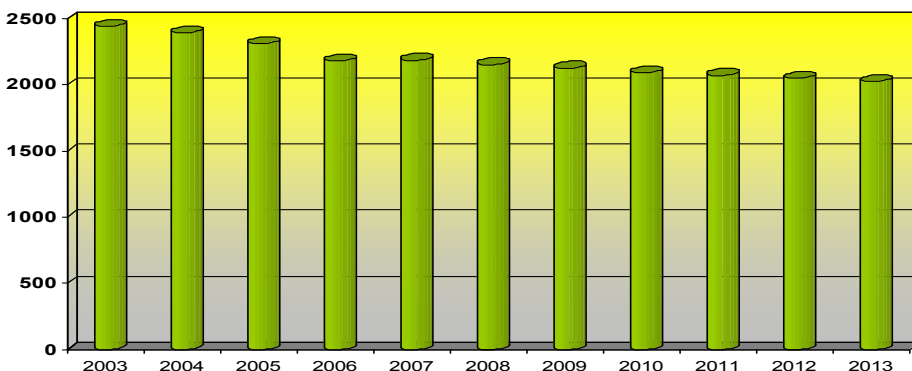
CESSAZIONI	Associati	Aderenti	Totale
Scuole	20	12	32
Ist. Socio-Assistenziali	18	5	23
Ist. Misti	6	0	6
TOTALE	44	17	61



La tendenza al decremento perdura da anni: molti sono gli Istituti che hanno cessato la loro attività per mancanza di forze da adibire alla gestione delle opere, riduzione di utenza e personale dipendente in costante aumento, con inevitabile aumento dei costi gestionali.

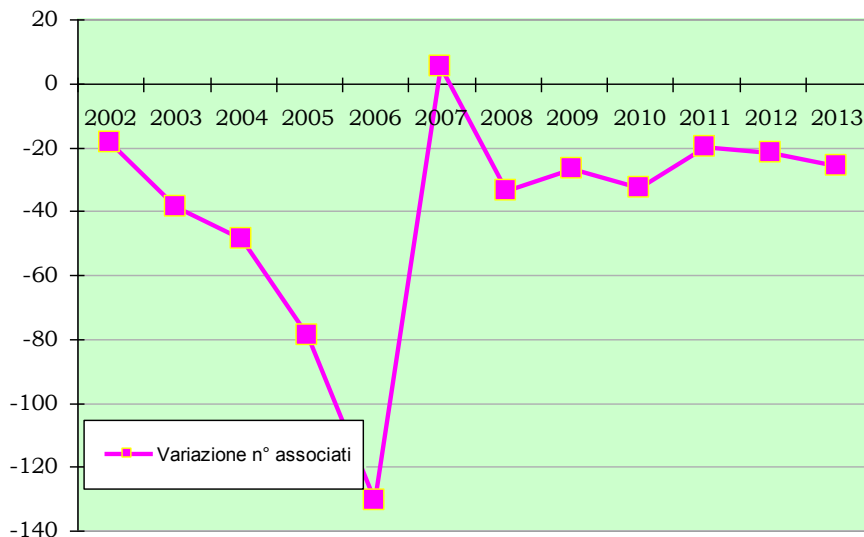
Dobbiamo, tuttavia, notare che alcuni abbandoni sono frutto della scelta di ricorrere a forme contrattuali, apparentemente più vantaggiose, ma fortemente penalizzanti i lavoratori: duole dover constatare che si cerchi soluzione ai propri problemi, a volte generati da una cattiva gestione, colpendo in primis chi vive del proprio lavoro e duole ancor più vedere che il mondo cattolico impegnato nei servizi educativi, sociali e assistenziali, invece di fare corpo per avere maggior forza ed incidenza sociale, si frantumi, adottando criteri gestionali dettati da logiche di mercato e di profitto. La storia ci insegna che la Chiesa e gli Istituti religiosi hanno potuto affrontare e vincere le battaglie più difficili quando hanno saputo restare uniti, mentre dividendosi in difesa dei propri singoli interessi, hanno perduto consistenza e credibilità.

Andamento complessivo numero Associati



2479 - 2440 - 2391 - 2312 - 2181 - 2186 - 2152 - 2125 - 2092 - 2072 - 2050 - 2024

Tendenza nel decennio 2003/2013



I numeri e ancor più i grafici appena visti possono gettarci nello sconforto, tuttavia è bene farne una lettura più approfondita:

- spesso, dietro il singolo aderente, ci sono opere differenti, che cercano di ridurre i costi generali di gestione, articolandosi in reti interne;
- a fronte del calo numerico degli Istituti associati, si rileva l'incremento di personale dipendente: da un confronto con i dati che l'INPS fornisce a FONDE.R. possiamo stabilire con una certa approssimazione che i dipendenti delle nostre opere si aggirano intorno alle 115/120.000 unità;
- alcuni Istituti, di fronte al calo delle iscrizioni, hanno avuto il coraggio della sfida, proponendo nuovi percorsi formativi quali il bilinguismo o l'apertura dei nuovi licei (sportivi, coreutici...): è una sfida sul futuro dei giovani, che si debbono misurare costantemente anche con i loro coetanei europei ed extraeuropei.

Certamente dobbiamo ripensare ad un rinnovamento e riqualificazione delle nostre opere, per essere come lo siamo stati nel passato, profeticamente propositivi, aprendoci alle nuove frontiere dei bisogni umani, che la società ancora non vede o a cui non sa dare risposta adeguata.

ATTIVITA' ASSOCIATIVA

Il **Consiglio Direttivo Nazionale** si è riunito 4 volte nel corso del 2013, sempre nella sede di Roma: nelle riunioni di marzo e di giugno, i consiglieri si sono confrontati riguardo il rinnovo contrattuale, il ritardo nell'erogazione dei contributi MIUR e il problema delle tassazioni IMU e TARES, che mettono a dura prova i già precari bilanci delle nostre Istituzioni, e questioni ancora irrisolte sul fronte INPDAP. Nelle riunioni del

Consiglio Direttivo di ottobre e dicembre, invece, i consiglieri sono stati impegnati dapprima nello studio dei contratti di rete, per valutare la possibilità di creare all'interno di AGIDAE una struttura a cui gli associati possano liberamente scegliere di aderire per la fornitura di alcuni servizi in rete e, successivamente, sulla necessità di trasformare AGIDAE LABOR da società di mutuo soccorso in Fondazione, per adeguarci a quanto richiesto dalla L. 179/2012: di questa trasformazione darò più ampia informazione parlando di AGIDAE LABOR.

Nella seduta del Consiglio Direttivo del 19/12/2013, AGIDAE LABOR sms si è trasformata in **Fondazione AGIDAE LABOR** e si è proceduto alla costituzione di **AGIDAE Opera srl** che assumerà l'attività commerciale finora svolta da AGIDAE LABOR e si strutturerà come società di servizi a cui, con contratti di rete, potranno aderire gli associati che lo desiderano.

Il **Consiglio di Presidenza** si è radunato 5 volte nel corso del 2013: due volte nella sede di Roma, due volte presso l'Istituto Don Bosco di Padova, una volta presso la sede di Milano. Mi sembra doveroso un ringraziamento ai consiglieri per la loro grande disponibilità, nonostante i momenti di difficoltà per la salute e l'onerosità degli impegni di Congregazione.

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

- sono stati spediti 6 numeri della rivista "AGIDAE";
- non sono stati inviati numeri di "AGIDAE Informazioni" ma, da dicembre 2013, è iniziata la trasmissione via mail della "NEWSLETTER AGIDAE", un nuovo, rapido strumento di comunicazione delle novità dell'Associazione;
- sono state spedite circolari per incontri locali agli associati della zona interessata;
- il sito AGIDAE, costantemente aggiornato grazie alla tempestività delle segnalazioni in campo normativo/previdenziale a cura della dott.ssa Ida Bonifati.

A proposito del sito, mi preme ricordare che è lo strumento più veloce che abbiamo a disposizione per acquisire informazioni utili, per comunicare attraverso la casella di posta elettronica riservata, per scaricare normative, modulistica utile e aggiornata per la corretta gestione delle nostre realtà, per facilitare la domanda e l'offerta di lavoro soprattutto per il reimpiego dei nostri dipendenti in cerca di nuova occupazione a seguito di licenziamento o riduzione oraria.

I momenti associativi più salienti nel corso del 2013 sono stati:

- il **Convegno Nazionale di studio** "*Non lasciamoci...rubare la speranza*", tenutosi nell'Aula Magna della Pontificia Università Urbaniana il 20/04/2013;
- l'**Assemblea Ordinaria Annuale** dell'Associazione, tenutasi nella stessa sede il 20/04/2013.

A questi incontri plenari si è affiancato un incontro tematico svoltosi a Padova il 16/02/2013 sul tema "**IMU e Riforma del lavoro: criticità e prospettive**".

Anche quest'anno si è tenuta la **settimana formativa ad Assisi** con la possibilità di scegliere tra tre diversi percorsi: uno sulla qualità (52 partecipanti), uno sulla didattica (60 partecipanti, quasi tutti coordinatori didattici), uno sulla gestione (31 partecipanti).

Unanime è stato il riscontro positivo dei partecipanti (oltre 140), molti dei quali hanno potuto usufruire dei vouchers FOND.E.R. come finanziamento del percorso formativo.

L'Associazione intrattiene, inoltre, rapporti con interlocutori ed associazioni varie sia in campo ecclesiale che sociale: il Presidente ha frequenti contatti con responsabili e tecnici della **Conferenza Episcopale Italiana**, per confronto e studio di aspetti normativi che in modo diretto o per aspetti riflessi toccano l'attività apostolica delle Istituzioni ecclesiali. Padre Ciccimarra partecipa sistematicamente agli incontri **USMI-CISM** e a quelli dei Presidenti delle diverse associazioni che operano nel settore degli enti ecclesiastici in diversi ambiti.

In ambito civile, AGIDAE, tramite il Presidente, partecipa al **tavolo tecnico del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca**, che ha lo scopo di cercare soluzioni pratiche ai problemi emergenti nella scuola, nonché al **tavolo tecnico del Ministero dell'Economia e delle Finanze**, luogo privilegiato per un confronto autorevole sulla fiscalità ordinaria e degli immobili ecclesiastici. Purtroppo, il 2013 è stato un anno poco fruttuoso: dopo le elezioni siamo stati in stallo per oltre due mesi, prima che si riuscisse a formare un nuovo governo, privo di una propria maggioranza e, pertanto, impossibilitato a dare concretezza alle molte proposte avanzate; poi, una nuova crisi, nata fuori dal Parlamento, che ha dato vita all'attuale governo: questo continuo e repentino avvicendamento alla guida del Paese non permette di affrontare con la dovuta serenità e chiarezza i molti problemi ancora oggetto di confronto nei tavoli tecnici, ritardandone la possibile convergenza e soluzione.

Resta ancora aperta la questione **INPS/INPDAP**. Si pensava di poterla risolvere abbastanza facilmente con l'accorpamento dei due Enti previdenziali, ma le riformate normative pensionistiche (luglio 2010) hanno reso ancor più complesso il tema delle ricongiunzioni previdenziali, sempre onerose nel passaggio tra i due enti; a ciò si aggiunge, almeno per alcune zone d'Italia, la richiesta di versamento dei contributi per i periodi di maternità durante i quali i nostri dipendenti non ricevono alcuna retribuzione ma sono indennizzati dall'INPS. Questa richiesta nasce dall'equivoco della legislazione delle Pubbliche Amministrazioni nella quale, durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità, lo stipendio viene erogato per intero: già da anni combattiamo su questo fronte, ma la strada per trovare una soluzione si presenta ardua, ultimamente anche per il continuo avvicinarsi delle persone ai vertici degli Istituti con cui poter interloquire. Giunge notizia, infatti, che qualche sede INPS abbia emesso documenti di irregolarità contributiva che vanno a bloccare i finanziamenti pubblici di diritto. Confidiamo di poter fare qualche passo avanti su questo fronte.

La **consulenza agli associati** è assicurata in sede AGIDAE tramite appuntamento con il Presidente o con esperti consulenti su questioni contrattuali, legali, fiscali, previdenziali, assicurative, per progetti formativi e certificazioni di qualità. Gli esperti consulenti e

alcuni membri del Direttivo si rendono disponibili anche per consulenze telefoniche agli associati su questioni contrattuali.

Sulla rivista "AGIDAE" e sul sito internet dell'Associazione si trovano anche i riferimenti per accedere ad eventuali consulenze presso le sedi di Milano, Torino e Bari.

ATTIVITA' SINDACALE

Intensa è stata quest'anno l'attività sindacale, sia a livello nazionale che sul territorio.

Sia la **Commissione Paritetica Nazionale Scuola** che la **Commissione Paritetica Nazionale Socio-Assistenziale** si sono riunite per la sottoscrizione dell'accordo-quadro per la **detassazione** (approvazione modello accordo territoriale/aziendale) di alcuni elementi della retribuzione.

La **Commissione di Contratto Scuola** si è riunita ben 4 volte nei mesi di giugno e luglio: a fronte della disdetta del CCNL Scuola, pervenuta già nel luglio 2012, ci si è incontrati con le OO.SS. per valutare eventuali ipotesi di rinnovo contrattuale. Dal confronto è emersa chiaramente la difficile situazione in cui versano i nostri Istituti; ne è riprova il ricorso sempre più frequente alla CIGD e ai contratti di solidarietà difensivi: di comune accordo si è definito di soprassedere temporaneamente al rinnovo del CCNL e si è giunti, il **24/07/2013, alla sottoscrizione di un protocollo d'intesa** per l'anno scolastico 2013/2014, che prevede la possibilità di riduzione della retribuzione fino ad un massimo del 18% ai nuovi assunti.

Non sono, invece, stati attivati incontri con la **Commissione Contratto Socio-Assistenziale**, in quanto l'avvicendamento di alcuni referenti ha reso impossibile trovare possibilità di incontro.

AGIDAE si è fatta presente, ove richiesta, anche per la composizione di vertenze e/o per la firma di accordi sindacali; nel 2013 l'Associazione ha seguito:

- **2 vertenze:** inquadramento errato; ritardo pagamento tredicesima;
- **18 trasferimenti d'azienda o di rami d'azienda:** cessione scuole dell'infanzia, primarie e secondarie, comodato d'azienda, appalti servizi di pulizie, ristorazione, assistenza;
- **25 licenziamenti collettivi;**
- **1 contratto di riallineamento** (orario di lavoro);
- **1 cambio CCNL:** da CCNL FISM a CCNL AGIDAE;
- **2 licenziamenti individuali;**
- **2 riduzioni d'orario;**
- **1 somministrazione lavoro;**
- **16 contratti di solidarietà difensivi;**
- **19 accordi di detassazione regionali;**

	Scuola	Ist. Socio-Ass.	Firmati per AGIDAE da
VALLE D'AOSTA	04/03/13	23/09/13	Sr. Albina Bertone
PIEMONTE	25/02/13	23/09/13	Sr. Albina Bertone
LOMBARDIA	28/05/13		Sr. Emanuela Brambilla
VENETO	08/04/13	24/09/13	Sr. Daniela Gallo (Scuola); Dr. Giampietro Pettenon (Ist. Socio-Ass.)
PROV. TRENTO	14/05/13	30/09/13	Dr. Giampietro Pettenon
PROV. BOLZANO	14/05/13	30/09/13	Dr. Giampietro Pettenon
FRIULI V. GIULIA	02/05/13	27/09/13	Dr. Giampietro Pettenon
EMILIA ROMAGNA	13/05/13		Sr. Maria Annunciata Vai
LAZIO	11/04/13		P. Francesco Ciccimarra
ABRUZZO	27/05/13	01/10/13	Sr. Maria Annunciata Vai
PUGLIA	03/06/13	03/10/13	Sr. Mimma Scalera

- **5 accordi di CIG in deroga;**
- **4 altri accordi:** riassunzione dipendenti, turni di lavoro in residenza assistita, ripristino orario di lavoro ai dipendenti.

ATTIVITA' FORMATIVA

Da sempre AGIDAE ha riservato grande importanza all'aspetto della formazione, conscia che attraverso una sempre migliore qualificazione dell'offerta delle nostre opere, le stesse avranno possibilità di rimanere un punto di riferimento tra il proliferare di servizi che, spesso hanno di mira il profitto economico e non il progresso dei destinatari. Per facilitare la partecipazione capillare sul territorio a percorsi formativi, oltre alla sede di Roma, AGIDAE si è dotata di altre tre sedi a Bari, Milano e Torino, ricercando all'occorrenza anche in zone diverse aule per svolgere i corsi programmati: nella specifica dei progetti è possibile riscontrare l'impegno posto nel raggiungere il maggior numero di persone là dove si trovano.

L'intensità che ha caratterizzato l'anno 2013 di AGIDAE, è rilevabile anche sul piano formativo promosso essenzialmente tramite AGIDAE LABOR ed AGIQUALITAS, attingendo al finanziamento di FOND.E.R. o con corsi a pagamento.

Dal confronto con i dati FOND.E.R., emerge un ulteriore dato positivo, assai significativo: negli Enti in cui si è fatta formazione del personale è diminuito l'assenteismo e sono considerevolmente aumentati risultati e qualità, nonché la stabilizzazione dei rapporti di lavoro. Questo ci conferma nell'impegno assunto e portato avanti con determinazione: puntare sulla formazione e sulla riqualificazione del personale per dare continuità alle nostre attività apostoliche.

AGIDAE LABOR

AGIDAE LABOR ha come missione istituzionale la valorizzazione delle professionalità inserite negli Enti religiosi associati ad AGIDAE.

Per perseguire quest'obiettivo, nell'ultimo anno ha realizzato numerose attività formative, spesso organizzate in piani per dare continuità e struttura alla sua azione.

In particolare, con i **bandi FOND.E.R. 2013**, ha presentato 3 piani formativi, 1 interaziendale e 2 aziendali.

Inoltre, con i **vouchers FOND.E.R. 2013**, ha fornito consulenza ed organizzato corsi a richiesta per 1.580 corsisti con un monte ore di formazione complessivo di oltre 19.000 ore di formazione svolte nelle diverse sedi.

Nel 2013, tra le novità proposte, è da ricordare l'**Officina dei saperi**, una nuova modalità formativa con corsi brevi, intensivi, mirati a dare risposte puntuali e immediate: sono stati realizzati 6 corsi sul nuovo curriculum, 1 corso sul fund raising, 1 sull'uso della LIM e 1 sulla riattualizzazione del Carisma.

Inoltre, AGIDAE LABOR si è occupata dell'organizzazione del **campus estivo di Assisi**, proponendo 3 percorsi formativi: uno sulla didattica, uno sulla gestione degli Istituti e uno sul Total Quality Management. Ha riscosso molto successo il corso per coordinatori sulla didattica con 58 partecipanti ed una valutazione più che positiva.

Nel 2013 si è attivata anche una collaborazione con altre realtà formative, in particolare con l'Università Cattolica e l'Università Carlo Cattaneo: sono state organizzate due edizioni del corso "**Gestire i servizi alla persona in tempo di crisi**", tenutesi a Roma e a Padova con la partecipazione di 45 iscritti.

Per ultimo, in termini di resoconto, ma non d'importanza, a fine 2013 abbiamo provveduto a dare nuova forma giuridica ad AGIDAE LABOR.

Infatti, la legge 179 del 18/12/2012 ha rivisto le possibilità d'azione delle società di mutuo soccorso, riducendole ai soli fini mutualistici e di previdenza/assistenza complementare. Questa nuova situazione ha comportato la necessità di dare una nuova forma giuridica ad AGIDAE LABOR, che era una società di mutuo soccorso, perché potesse continuare l'azione formativa finora perseguita e di farlo in modo tale da non perdere i riconoscimenti presso il MIUR, il Ministero del Lavoro e la Regione Lazio.

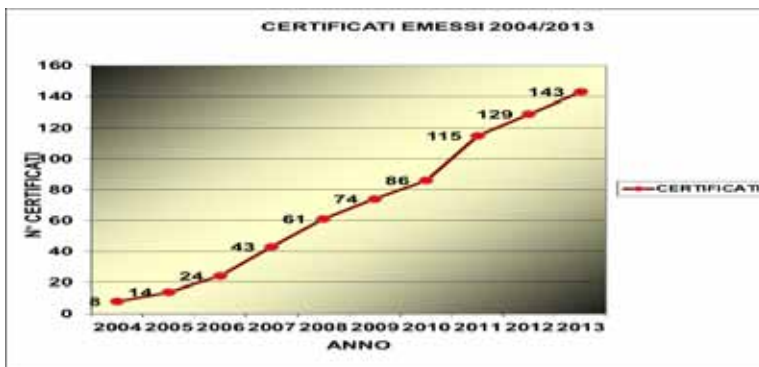
Occorreva, pertanto, procedere alla trasformazione della società di mutuo soccorso in un altro Ente omogeneo (Cooperativa) od eterogeneo (Fondazione). Da un confronto con esperti giuridici e fiscali, la soluzione migliore è parsa quella di uno sdoppiamento di AGIDAE LABOR: da un lato la sua trasformazione in "Fondazione AGIDAE LABOR", avente come oggetto la fornitura di corsi di formazione, mantenendo, in quanto Fondazione, i riconoscimenti attuali presso Ministeri e Regione; dall'altro, la costituzione di una società di servizi che svolgesse la parte commerciale attualmente in carico ad AGIDAE LABOR (CED, centralino ed altro) con la natura di società a responsabilità limitata a socio unico (AGIDAE). La proposta, valutata durante la riunione del Consiglio Direttivo del 19/12/2013, si è conclusa con la deliberazione unanime di trasformare la società di mutuo soccorso AGIDAE LABOR in "**Fondazione AGIDAE LABOR**".

Nella stessa seduta del Consiglio Direttivo si è dato mandato al Presidente AGIDAE, Padre Ciccimarra, di agire per la costituzione di una **Società a responsabilità limitata a socio unico, denominata "AGIDAE OPERA"**, che si facesse carico delle attività commerciali finora gestite da AGIDAE LABOR sms e di altri servizi che potrebbero essere forniti a richiesta degli associati.

AGIQUALITAS

Nel 2013, AGIQUALITAS ha compiuto il suo decimo anno di attività.

Nel periodo 2004 – 2013 sono stati emessi – in totale – 143 certificati. L'andamento dell'attività certificativa è mostrato dalla figura che segue:



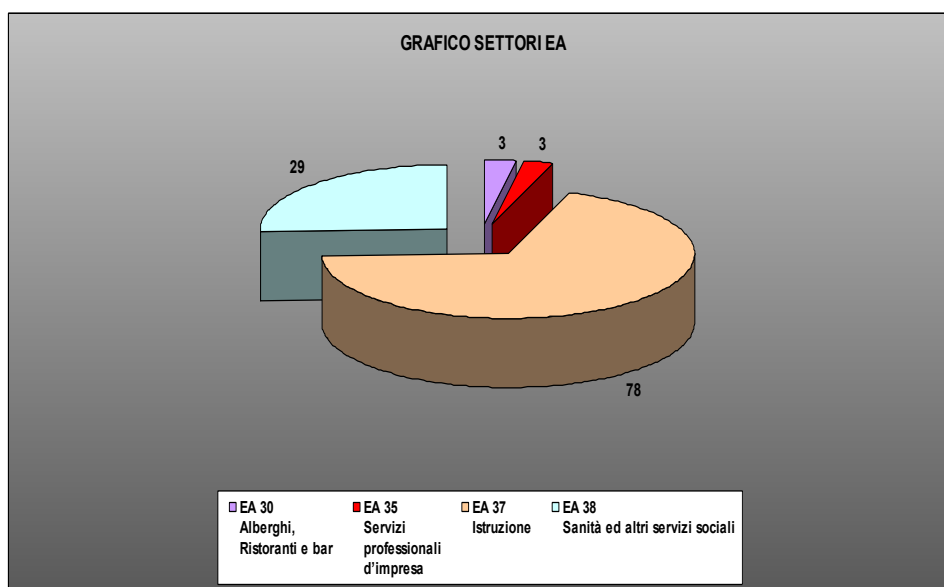
Il dato è relativo fino al mese di dicembre 2013

La grave situazione economica che sta vivendo il nostro Paese si è fatta sentire anche nel settore delle certificazioni, portando ad inevitabili abbandoni causati per lo più da scarsità di risorse da investire.

Attualmente, le certificazioni attive sono 110, suddivise nei quattro settori di accreditamento.

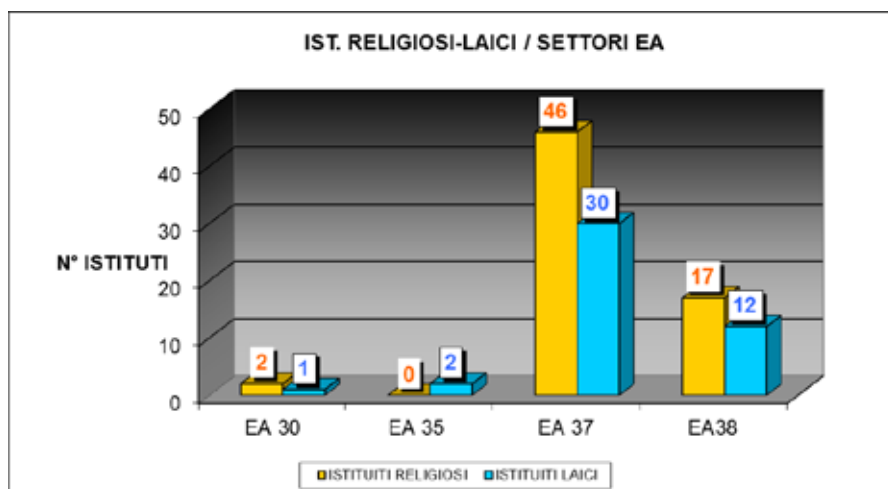
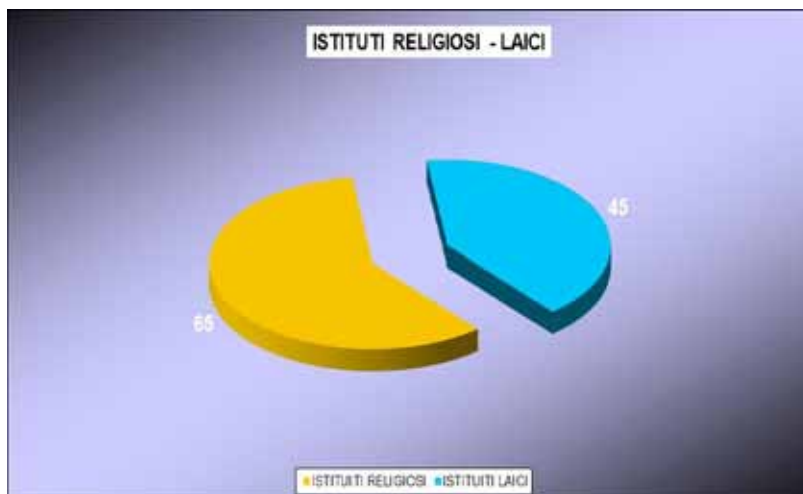
Settori EA per la certificazione ISO 9001	EA 30 Alberghi, ristoranti e bar	EA 35 Servizi professionali d'impresa	EA 37 Istruzione	EA 38 Sanità ed altri servizi sociali	TOTALE
Numero di Istituti/aziende	3	2	76	29	110

Il settore maggiormente significativo continua ad essere quello dell'Istruzione (37), ma in evoluzione è anche quello della Sanità (38), altamente eterogeneo, come si vede dal grafico che segue.



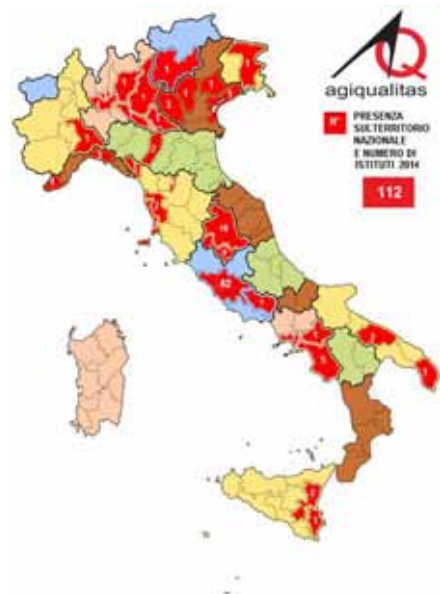
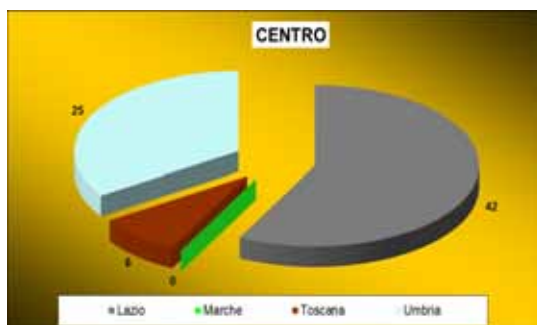
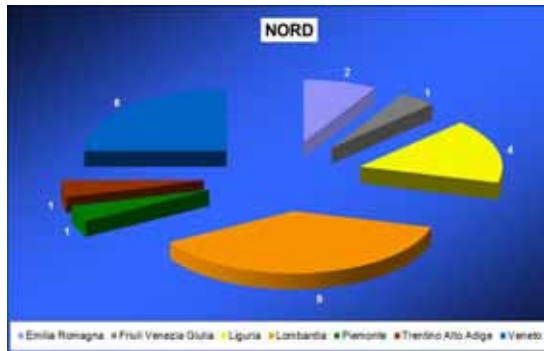
Questi primi dieci anni di vita hanno mostrato un dato interessante: a fronte di un iniziale portafoglio clienti costituito, nella quasi totalità, da Istituti religiosi appartenenti al mondo AGIDAE, si assiste oggi ad una distribuzione quasi paritaria tra Organizzazioni certificate religiose e laiche.

Il dato è evidenziato dalle figure seguenti:

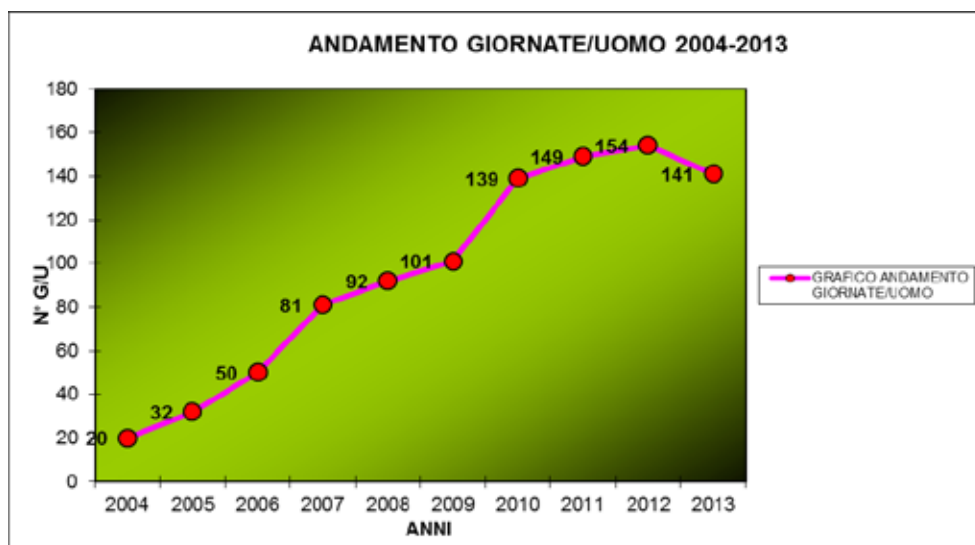


Tra coloro che sono ricorsi ai servizi certificativi di AGIQUALITAS, vi sono scuole private cattoliche e scuole statali, istituti comprensivi e reti di scuole, centri di formazione professionale, residenze sanitarie per ospiti autosufficienti e non, centri di riabilitazione, case di cura, laboratori diagnostici, case di accoglienza e per ferie, consorzi turistici, imprese di pulizie ed erogatrici di servizi di sanificazione in genere. Anche un organismo di mediazione civile ha scelto AGIQUALITAS per la certificazione del proprio sistema di gestione.

Ecco la presenza di AGIQUALITAS sul territorio:



Naturalmente, a fronte di una progressione positiva dell'attività, corrisponde il proporzionale aumento dell'impegno di chi opera per ottenere questo risultato, come una progressione negativa segna una diminuzione delle giornate/uomo degli auditor. Prendiamo, quindi, come riferimento, il numero delle giornate/uomo, cioè i giorni che gli ispettori impiegano nell'espletamento della loro attività. Il dato che emerge è che c'è stata per la prima volta, dalla nascita di AGIQUALITAS, una leggera flessione delle giornate/uomo.



La grande novità registrata da AGIQUALITAS nel 2013 è stata la ***prima certificazione di un sistema di holding di cui ha beneficiato una Congregazione Religiosa (Suore Domenicane di Santa Caterina da Siena)***.

Convinte dei numerosi vantaggi che una certificazione di holding può comportare per un'Istituzione che gestisce attività complesse, le Suore Domenicane hanno deciso di certificare ben 6 loro plessi scolastici.

In più, la **Rete ScuoleInsieme del Municipio XII di Roma** ha visto aumentata la propria fiducia in AGIQUALITAS con la partecipazione di altre 2 Scuole nel processo di certificazione della qualità.

Per quanto riguarda, infine, la formazione, gli appuntamenti 2013 di AGIQUALITAS sono stati 2:

Data	Sede	Corso	Partecipanti
22 - 27/08/2013	Assisi Roseo Hotel	Corso <i>TQM nella gestione</i> 40 h	52
27 - 30/12/2013	Roma Sede AGIQUALITAS	<i>Il Laboratorio della Qualità</i> 30 h	12

FOND.E.R.

Nel 2013 FOND.E.R. ha attivato 3 canali di finanziamento per la formazione dei lavoratori delle aziende aderenti:

- l'Avviso 1, rivolto alla generalità delle aziende;
- l'Avviso 2, per le aziende in crisi;
- l'Avviso 3, per percorsi formativi individuali (vouchers).

Se da bando le risorse stanziare in questi Avvisi erano complessivamente € 3.500.000, quelle deliberate dal CdA sono state quasi il doppio, ossia € **5.894.558,59**. Ciò è avvenuto nonostante il taglio del 30% delle entrate provenienti dallo 0,30 stabilito dal D.L. n. 54/2013, che nel 2013 ha colpito tutti i fondi interprofessionali.

In una congiuntura di profonda crisi economica, FOND.E.R. ancora una volta ha sostenuto e risposto positivamente alle richieste di formazione delle aziende aderenti, per rafforzarle e renderle più competitive.

Alcuni dati complessivi: **2.236** gli enti che hanno beneficiato del finanziamento, **28.217** i lavoratori coinvolti nei percorsi formativi per un monte ore pari a **514.715**.

Come già avvenuto nel 2012, l'Avviso 1 conferma la sua grande attrattiva tra le aziende aderenti: 217 i piani e quasi 1.500 i progetti finanziati, un importo del finanziamento più che raddoppiato rispetto a quello stanziato nell'Avviso. Anche l'Avviso 3 (i vouchers) consolida ed incrementa la platea delle aziende che utilizzano questo canale veloce e semplice per la formazione dei propri lavoratori, superando di oltre € 200.000 l'importo stabilito nell'Avviso. Diversamente, l'Avviso 2 (la crisi) conferma l'esiguità delle richieste da parte delle aziende aderenti, un fatto dovuto da una parte dall'andamento anticiclico del mondo a cui fa riferimento FOND.E.R. e, dall'altra, dalla classe dimensionale delle aziende, la maggior parte micro e piccole, che rende più difficile l'accesso alla cassa integrazione in deroga.

Nelle pagine che seguono un'analisi suddivisa per Avviso della formazione finanziata da FOND.E.R. nel 2013.

GEOGRAFIA DELLA FORMAZIONE FOND.E.R. AVVISO 1/2013

REGIONE	Enti beneficiari	Lavoratori dipendenti	Lavoratori in formazione	Finanziamento FOND.E.R.
ABRUZZO	7	270	212	€ 44.246,56
BASILICATA	9	121	64	€ 32.200,00
CALABRIA	5	197	76	€ 13.924,35
CAMPANIA	28	1.148	451	€ 137.270,79
EMILIA ROMAGNA	81	2.655	1.422	€ 251.233,08
FRIULI V. GIULIA	32	528	77	€ 34.636,80
LAZIO	188	21.596	4.564	€ 1.067.962,21
LIGURIA	27	2.668	807	€ 186.746,71
LOMBARDIA	332	18.883	4.557	€ 919.505,95
MARCHE	20	266	277	€ 68.137,00
MOLISE	6	100	28	€ 27.400,00
PIEMONTE	419	12.024	3.235	€ 591.770,61
PUGLIA	53	1.125	708	€ 120.899,19
SARDEGNA	8	353	89	€ 40.358,02
SICILIA	28	1.324	347	€ 120.351,37
TOSCANA	36	1.216	615	€ 122.353,31
TRENTINO ALTO ADIGE	4	160	49	€ 15.676,12
UMBRIA	41	2.088	1.293	€ 252.185,54
VAL D'AOSTA	2	125	74	€ 16.341,88
VENETO	154	13.523	2.860	€ 606.309,94

AVVISO 2/2013: LA FORMAZIONE FOND.E.R. CONTRO LA CRISI

Risorse stanziare: € 500.000,00.

I piani formativi finanziati da FOND.E.R. rivolti ad aziende che versano in una condizione di difficoltà economica ed occupazionale sono stati 3, i progetti 4, per un importo complessivo di € 15.140,00.

I piani, tutti aziendali, coinvolgono 2 aziende del comparto Altro e una del comparto S-A-E.

La classe dimensionale degli enti beneficiari è piccola (14-19 dipendenti); operano, rispettivamente, una nel settore ristorazione, un'altra nella cooperazione internazionale ed infine nell'assistenza sociale non residenziale; sono ubicate, rispettivamente, in Veneto, Lazio e Puglia.

I piani hanno tutti la finalità di accrescere la competitività settoriale e l'innovazione aziendale, con percorsi formativi che vanno dal marketing, alla gestione aziendale e allo sviluppo delle abilità personali.

Complessivamente, i lavoratori messi in formazione sono 41 per un totale di 103 ore di formazione.

I piani finanziati, oltre ad aver allegato il documento che attesta la procedura di accesso agli ammortizzatori sociali, hanno la piena condivisione da parte delle Organizzazioni Sindacali socie del Fondo: 2 a livello territoriale (Vicenza e Taranto) e una a livello nazionale. Si precisa che l'Avviso 2/2013 è a sportello, modalità che riconosce l'urgenza e la pressante necessità di formazione delle aziende che versano in stato di crisi, quindi non prevede la valutazione di merito.

	Piani	Progetti	Fin. FOND.E.R.	Enti benef.	Tot. lav. Enti benef.	Lav. in form.	Tot. ore form.	Monte ore
Scuola	0	0	€ 0,00	0	0	0	0	0
S.A.E.	1	1	€ 3.840,00	1	14	13	30	390
Altro	2	3	€ 11.300,00	2	38	28	73	660
Tot.	3	4	€ 15.140,00	3	52	41	103	1.050

AVVISO 3/2013: PERCORSI FORMATIVI INDIVIDUALI (VOUCHERS)

Risorse stanziare:	€ 1.000.000,00
Risorse aggiuntive deliberate dal CdA:	€ 209.909,16

Stato richieste vouchers	Numero richieste	Numero vouchers	Finanziamento FOND.E.R.
Presentate	860	7.167	€ 1.365.773,98
Non ammesse	107	796	€ 155.864,82
Finanziate	753	6.371	€ 1.209.909,16

Troverete più ampia e dettagliata informazione sull'attività di FOND.E.R. sul n. 2/2014 della rivista "AGIDAE".

- ✚ Concludendo la mia relazione per l'anno 2013, mi sembra di poter affermare che nel complesso è stato un anno positivo per i risultati ottenuti, grazie all'impegno dei membri del Direttivo e dei collaboratori, per il confronto aperto con le Organizzazioni Sindacali, per le manifestazioni di stima, di apprezzamento ed anche per le critiche, che diventano stimolo per il miglioramento.

Permettetemi, inoltre, di ringraziare, a titolo personale e a nome di tutti gli associati ed aderenti, la signora Maria Angelica, contabile attenta e precisa di AGIDAE LABOR e di AGIQUALITAS, la signora Wadia della segreteria AGIDAE, che mi ha fornito i dati per questa relazione, la dott.ssa Patrizia Nigrelli ed Andrea Natalini per i dati di AGIQUALITAS e la dott.ssa Martina Bacigalupi per quelli di AGIDAE LABOR.

3

Osservatorio



***La nuova legislazione sul lavoro:
D.L. 20/03/2014, n. 34, coordinato con
la legge di conversione n. 78/2014***



TESTO AGGIORNATO D.L. 20/03/2014, n. 34

Testo del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 (in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 66 del 20 marzo 2014), coordinato con la legge di conversione 16 maggio 2014, n.78, recante: *"Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese."*

(G.U. n. 114 del 19-5-2014). Vigente al 20-5-2014.

Capo I

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE E DI APPRENDISTATO

Avvertenza:

Il testo coordinato qui pubblicato è stato redatto dal Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 11, comma 1, del Testo Unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, nonché dell'art.10, comma 3, del medesimo Testo Unico, al solo fine di facilitare la lettura sia delle disposizioni del decreto-legge, integrate con le modifiche apportate dalla legge di conversione, che di quelle richiamate nel decreto, trascritte nelle note.

Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui riportati.

Le modifiche apportate dalla legge di conversione sono stampate con caratteri corsivi.

Tali modifiche sono riportate tra i segni ((...)).

Art. 1

Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine

((1. Considerata la perdurante crisi occupazionale e l'incertezza dell'attuale quadro economico nel quale le imprese devono operare, nelle more dell'adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro con la previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente e salva

l'attuale articolazione delle tipologie di contratti di lavoro, vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:))

Scompare la causale del contratto ovvero le "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo".

a) all'articolo 1:

1) al comma 1: le parole da «a fronte» a «di lavoro.» sono sostituite dalle seguenti: «di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai

Ai fini del computo del periodo massimo di durata del contratto (36 mesi), si tiene conto dei periodi di somministrazione di lavoro svolti tra datore e lavoratore.

sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di *((contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo))* non può eccedere il limite del 20 per cento *((del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro))* che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.»;

2) il comma 1-bis è abrogato;

3) il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.»;

b) all'articolo 4, comma 1, secondo periodo, le parole da: «la proroga» fino a: «si riferisca» sono sostituite dalle seguenti: «le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo

Cambia il regime delle proroghe:

ne sono ammesse 5 nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi.

((di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi,)) a condizione che si riferiscano»;

((b-bis) all'articolo 4, il comma 2 è abrogato;

b-ter) all'articolo 5, comma 2, le parole: «, instaurato anche ai sensi dell'articolo 1,

comma 1-bis,» sono soppresse;

b-quater) all'articolo 5, comma 4-bis, le parole da: «ai fini del computo» fino a: «somministrazione di lavoro a tempo determinato» sono sostituite dalle seguenti: «ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato»;

b-quinquies) all'articolo 5, comma 4-quater, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al primo periodo. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine»;

LAVORATRICI MADRI

Rafforzato il diritto di precedenza delle donne in congedo di maternità per le assunzioni. Ai fini del calcolo della durata minima di un contratto a tempo (sei mesi) per il riconoscimento del diritto di precedenza si calcolano ora anche i periodi di astensione obbligatoria. Il diritto di precedenza, poi, vale anche per le assunzioni a tempo determinato.

b-sexies) all'articolo 5, comma 4-sexies, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 1, comma 2»;

b-septies) all'articolo 5, dopo il comma 4-sexies sono aggiunti i seguenti:

«4-septies. In caso di violazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

a) pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;

SANZIONI AMMINISTRATIVE

Le aziende che non rispettano la quota del 20% rischiano una multa, pari al 20% e al 50% della retribuzione per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite sia, rispettivamente, pari o superiore ad uno.

b) pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

4-octies. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4-septies sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere

riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2»;

b-octies) all'articolo 10, dopo il comma 5 è inserito il seguente:

«5-bis. Il limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di

ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono»;

b-novies) all'articolo 10, comma 7, alinea, primo periodo, le parole: «ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis,» sono sostituite dalle seguenti: «ai sensi dell'articolo 1, comma 1,».

2. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 20:

1) al comma 4, i primi due periodi sono soppressi e, al terzo periodo, dopo le parole: «della somministrazione» sono inserite le seguenti: «di lavoro»;

2) il comma 5-quater è abrogato;

b) all'articolo 21, comma 1, lettera c), le parole: «ai commi 3 e 4» sono sostituite dalle seguenti: «al comma 3».

2-bis. Ai fini della verifica degli effetti delle disposizioni del presente capo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, presenta una relazione alle Camere, evidenziando in particolare gli andamenti occupazionali e l'entità del ricorso al contratto a tempo determinato e al contratto di apprendistato, ripartito per fasce d'età, sesso, qualifiche professionali, aree geografiche, durata dei contratti, dimensioni e tipologia di impresa e ogni altro elemento utile per una valutazione complessiva del nuovo sistema di regolazione di tali rapporti di lavoro in relazione alle altre tipologie contrattuali, tenendo anche conto delle risultanze delle comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro ricavate dal sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie già previsto dalla legislazione vigente.

2-ter. La sanzione di cui all'articolo 5, comma 4-septies, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dalla lettera b-septies) del comma 1 del presente articolo, non si applica per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto, che comportino il superamento del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dal comma 1, lettera a), numero 1), del presente articolo.

2-quater. All'articolo 4, comma 4-bis, del decreto-legge 21 maggio 2013, n. 54, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 luglio 2013, n. 85, le parole: «fino al 31 luglio 2014» sono sostituite dalle seguenti: «fino al 31 luglio 2015».)

Art. 2

Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato

1. Al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2:

1) al comma 1, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«(a) forma scritta del contratto e del patto di prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali »;

2) al comma 3-bis, il primo periodo è sostituito dal seguente:

«Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro»;

3) il comma 3-ter è abrogato;

b) all'articolo 3 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«2-ter. Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35 per cento del relativo monte ore complessivo.»;

((b-bis) all'articolo 3, dopo il comma 2-ter è aggiunto il seguente:

«2-quater. Per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali»;

c) all'articolo 4, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni».)

2. All'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, il comma 19 è abrogato.

((2-bis. All'articolo 8-bis, comma 2, secondo periodo, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, dopo

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Sono ridotti gli obblighi relativi alla stabilizzazione degli apprendisti: valgono solo per le imprese oltre i 50 dipendenti.

le parole: «Il programma contempla la stipulazione di contratti di apprendistato» sono inserite le seguenti: «che, ai fini del programma sperimentale, possono essere stipulati anche in deroga ai limiti di età stabiliti dall'articolo 5 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, con particolare riguardo agli studenti degli istituti professionali, ai fini della loro formazione e valorizzazione professionale, nonché del loro inserimento nel mondo del lavoro».)

*((Art. 2-bis
Disposizioni transitorie*

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto.

2. In sede di prima applicazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. Il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del presente decreto abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale di cui al citato articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo n. 368 del 2001.)

Capo II

**MISURE IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO, DI VERIFICA DELLA
REGOLARITA' CONTRIBUTIVA E DI CONTRATTI DI SOLIDARIETA'**

Art. 3

Elenco anagrafico dei lavoratori

1. All'articolo 4, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442, le parole: «Le persone» sono sostituite dalle seguenti: «I cittadini italiani ((nonché i cittadini di Stati membri dell'Unione europea e gli stranieri)) regolarmente soggiornanti in Italia», ((la parola: «ammesse» è sostituita dalla seguente: «ammessi», le parole: «inoccupate, disoccupate, nonché occupate» sono sostituite dalle seguenti: «inoccupati, disoccupati ovvero occupati» e la parola: «inserite» è sostituita dalla seguente: «inseriti».)

2. All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, le parole: «nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo», sono sostituite con le

seguenti: («in ogni ambito territoriale dello Stato, o anche tramite posta elettronica certificata (PEC) ».))

Art. 4

Semplificazioni in materia di documento ((unico)) di regolarità contributiva

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, chiunque vi abbia interesse, ((compresa la medesima impresa,)) verifica con modalità esclusivamente telematiche ed

DURC: L'obiettivo è la "smaterializzazione" del documento unico di regolarità contributiva.

in tempo reale la regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, nei confronti delle Casse edili. ((La risultanza)) dell'interrogazione ha validità di 120 giorni dalla data di acquisizione e sostituisce ad ogni effetto il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), ovunque previsto, fatta eccezione per le ipotesi di esclusione individuate dal decreto di cui al comma 2.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e, per i profili di competenza, con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ((sentiti l'INPS, l'INAIL e la Commissione nazionale paritetica per le Casse edili,)) da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore ((del presente decreto,)) sono definiti i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica nonché le ipotesi di esclusione di cui al comma 1. Il decreto di cui al presente comma è ispirato ai seguenti criteri:

a) la verifica della regolarità in tempo reale riguarda i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive, e comprende anche le posizioni dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto che operano nell'impresa;

b) la verifica avviene tramite un'unica interrogazione presso ((gli archivi)) dell'INPS, dell'INAIL e delle Casse edili che, anche in cooperazione applicativa, operano in integrazione e riconoscimento reciproco, ((ed è eseguita)) indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare;

c) nelle ipotesi di godimento di benefici normativi e contributivi sono individuate le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da considerare ostative alla regolarità, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

3. L'interrogazione eseguita ai sensi del comma 1, assolve all'obbligo di verificare la sussistenza del requisito di ordine generale di cui all'articolo 38, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, istituita presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, ((servizi e forniture)) dall'articolo 62-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

Dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, sono inoltre abrogate tutte le disposizioni di legge incompatibili con i contenuti del presente articolo.

4. Il decreto di cui al comma 2 può essere aggiornato sulla base delle modifiche normative o della evoluzione dei sistemi telematici di verifica della regolarità contributiva.

5. All'articolo 31, comma 8-bis, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, le parole: («, in quanto compatibile,») sono soppresse.

((5-bis. Ai fini della verifica degli effetti delle disposizioni di cui al presente articolo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, presenta una relazione alle Camere.))

6. All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 5

Contratti di solidarietà

1. All'articolo 6 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo il comma 4 è inserito il seguente: «4-bis. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti criteri per ((la concessione del beneficio)) della riduzione contributiva di cui al comma 4, entro i limiti delle risorse disponibili. Il limite di spesa di cui all'articolo 3, comma 8, della legge 23 dicembre 1998, ((n. 448, come rideterminato dall'articolo 1,)) comma 524, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, a decorrere dall'anno 2014, è pari ad euro 15 milioni annui.»

((1-bis. All'articolo 6, comma 4, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al secondo periodo, le parole da: «è del 25 per cento» fino alla fine del periodo sono sostituite dalle seguenti: «è del 35 per cento.»;

b) il terzo periodo è soppresso.

1-ter. Al fine di favorire la diffusione delle buone pratiche e il monitoraggio costante delle risorse impiegate, i contratti di solidarietà sottoscritti ai sensi della normativa vigente sono depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936.))

CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

Triplicano i fondi (15 milioni). Fissata al 35% la riduzione della contribuzione previdenziale per i datori che stipulano contratti di solidarietà con riduzione dell'orario oltre il 20%.

Art. 6

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Emanuele Montemarano



Il piano anticorruzione: si profila un ulteriore impegno?

Una Circolare della Funzione Pubblica ingenera dubbi sull'applicabilità a numerose attività gestite dagli enti ecclesiastici, assoggettate a controllo pubblico, della complessa ed onerosa normativa anticorruzione.

La normativa anticorruzione

La legge 6 novembre 2012, n. 190 (nota come «Legge Severino») ha introdotto nell'ordinamento giuridico una serie di disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

La legge in questione ha sia modificato alcune norme del codice penale relative ai reati di corruzione e concussione, sia introdotto un lungo elenco di obblighi per le pubbliche amministrazioni e per gli «enti di diritto privato in controllo pubblico». I principi generali contenuti nella legge delega del 2012 sono stati tradotti in disposizioni concrete dai successivi decreti delegati, in particolare i decreti legislativi nn. 33 e 39 del 2013.

Gli adempimenti anticorruzione

Gli adempimenti che nascono dalla normativa anticorruzione sono notevoli per

numero e complessità. Basti citare i principali, tenendo conto che nelle norme suindicate ne sono presenti molti altri:

- nomina di un responsabile anticorruzione;
- redazione di un piano triennale anticorruzione che contenga una valutazione dei rischi di corruzione e le relative contromisure e norme interne dirette ad impedire la corruzione;
- obbligo di vigilare costantemente in forma tracciabile sul rispetto delle misure definite nel piano anticorruzione;
- obbligo di creare un modello organizzativo specifico contro la corruzione, nell'ambito delle procedure adottate secondo il decreto legislativo 231 del 2001;
- estensione dei doveri di controllo dell'organismo di vigilanza ai rischi di corruzione;
- obbligo di pubblicare su Internet un lungo elenco di dati (tra cui organigramma dell'ente, nominativi dei componenti degli organi, compensi di costoro e dei loro parenti, contratti di fornitura di beni e servizi con relativi costi...);



- redazione di un piano triennale sulla trasparenza e nomina di un incaricato che vigili sul rispetto degli obblighi di pubblicità.

A chi si applicano le norme anticorruzione?

Le norme anticorruzione si applicano alle pubbliche amministrazioni ed agli «enti di diritto privato in controllo pubblico», categoria, quest'ultima, di non facile individuazione e che sarà messa a fuoco nel punto successivo.

Si può quindi affermare che la normativa in questione ha creato, seppure ai limitati fini della sua applicazione, la seguente nuova classificazione degli enti:

- 1) enti pubblici: sicuramente devono adempiere a tutti gli obblighi anticorruzione;
- 2) enti di diritto privato che non operano in controllo pubblico: sicuramente non sono tenuti a questi obblighi;
- 3) enti di diritto privato in controllo pubblico: sono soggetti a tutti gli adempimenti anticorruzione.

Oneri per gli enti di diritto privato in controllo pubblico

Prima di affrontare la questione dell'individuazione della «nuova» tipologia di enti, è bene chiarire in concreto cosa implica per un ente essere inserito in questo meccanismo e, quindi, dover attuare tutte le misure già elencate:

- ✓ notevole aumento di costi di gestione;
- ✓ necessità di individuare e formare nuove figure professionali, cui assegnare un delicato compito di controllo e vigilanza (almeno due: il responsabile della corruzione ed il responsabile della trasparenza);
- ✓ redazione di nuovi e complessi documenti (piano anticorruzione e piano per la trasparenza), che andrebbero a

sommarsi alla gigantesca mole di adempimenti burocratici che la legislazione europea e nazionale continua ad imporre alle imprese, nonostante le costanti dichiarazioni d'intenti dei governanti di turno sulla riduzione della burocrazia;

- ✓ sottoposizione alla vigilanza strettissima della pubblica amministrazione: la normativa anticorruzione prevede, infatti, che le pubbliche amministrazioni inseriscano nel proprio sito web l'elenco degli enti di diritto privato controllati e che prevedano, all'interno del proprio piano anticorruzione, un rigoroso sistema di controlli sull'attività degli stessi;
- ✓ obbligo di rendere trasparente e di dominio pubblico attraverso la rete Internet ogni aspetto dell'organizzazione e del funzionamento dell'ente privato: l'anticorruzione si fonda, infatti, sulla regola dell'amministrazione trasparente, sicché tutto dev'essere noto alla cittadinanza (dall'organigramma, ai poteri di ciascun esponente dell'ente, ai compensi di tutti gli addetti dell'ente e dei loro familiari, ai contratti di consulenza e di approvvigionamento, ai procedimenti in corso e così via).

Non è necessario proseguire nell'elencazione per rendersi conto delle dimensioni del problema.

Quali sono gli enti di diritto privato in controllo pubblico?

È questo il nodo da sciogliere per individuare i limiti dell'incidenza della normativa sulla gestione delle opere degli enti ecclesiastici. Si tratta di un punto sul quale non vi è ancora piena certezza ed intorno al quale stanno sorgendo, come si può facilmente immaginare data la portata

della norma, interpretazioni contrastanti ed innumerevoli polemiche. Se è pacifico, infatti, che gli obblighi anticorruzione si applicano a tutte le pubbliche amministrazioni, ben più incerta è la chiara individuazione della seconda categoria di enti che sono sottoposti agli obblighi in oggetto: gli «**enti di diritto privato in controllo pubblico**».

La confusione è alimentata soprattutto dal fatto che i due decreti legislativi di riferimento, il 33 ed il 39 del 2013, contengono due definizioni parzialmente diverse di tale tipologia di enti.

In altre parole, il legislatore italiano, con il rigore scientifico e la chiarezza espressiva che ormai lo contraddistinguono, ha formulato due definizioni diverse, a pochi giorni di distanza, della stessa entità giuridica.

La definizione contenuta nel decreto 39

Il decreto 39 definisce l'ente di diritto privato in controllo pubblico all'articolo 1 lettera c), così disponendo: «*Ai fini del presente decreto si intende per enti di diritto privato in controllo pubblico, le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 cod. civ. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi*».

Si tratta, quindi, degli enti che hanno una partecipazione azionaria da parte della pubblica amministrazione o in cui, in assenza di tale partecipazione, la pubblica amministrazione attua comunque il con-

trollo nominando i vertici dell'ente. Oltre a ciò, è richiesto che l'ente sia preposto alla gestione di un pubblico servizio.

Le due definizioni contenute nel decreto 33

La prima definizione contenuta nel decreto 33 è ben più generica ed ampia, giacché chiarisce che «*ai fini delle presenti disposizioni sono enti di diritto privato in controllo pubblico gli enti di diritto privato sottoposti a controllo da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti costituiti o vigilati da pubbliche amministrazioni nei quali siano a queste riconosciuti, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi*».

La differenza con il decreto 39 è evidente, giacché la locuzione «oppure», presente nel decreto 33 ed assente nel decreto 39, lascia intendere che possono essere qualificati enti in controllo pubblico, ai sensi del decreto 33, tutti gli enti comunque sottoposti al controllo della pubblica amministrazione, anche in assenza degli ulteriori requisiti previsti, invece, come necessari dal decreto 39.

La teoria del doppio binario

L'interpretazione letterale dei due decreti dovrebbe portare alla seguente conclusione:

- il decreto 39 ed alcune parti del decreto 33 (che sono, poi, quelle che contengono la quasi totalità degli adempimenti anticorruzione già elencati) si riferirebbero solo agli enti che, oltre a svolgere un pubblico servizio, sono partecipati dalla pubblica amministrazione o controllati da essa attraverso la nomina delle figure di vertice;

- la parte generale del decreto 33 (che non determina particolari implicazioni, se non l’inserimento nel sito web dell’amministrazione pubblica come soggetti controllati) potrebbe essere riferita ad una tipologia più vasta di enti, nella misura in cui un’amministrazione pubblica pubblicasse sul proprio sito i dati di un ente privato, in cui pure non abbia partecipazione azionaria o potere di nomina dei vertici.

Per gli enti ecclesiastici che gestiscono pubblici servizi (scuola, assistenza sanitaria accreditata o comunque convenzionata, formazione professionale in accreditamento....), questa interpretazione dei due decreti appare piuttosto rassicurante, giacché certamente nessun ente è partecipato dalla pubblica amministrazione o vede i propri dirigenti nominati da questa, né risulta, allo stato attuale, che vi siano enti ecclesiastici, ovvero enti civili emanazione di enti ecclesiastici, inseriti da qualche pubblica amministrazione nell’elenco on line dei soggetti controllati. E comunque, se anche così fosse, stando all’interpretazione letterale della legge, ciò non implicherebbe il sorgere degli obblighi anticorruzione previsti dal decreto 39 e da alcune disposizioni dello stesso decreto 33.

L’interpretazione del Dipartimento della Funzione Pubblica

La strada del doppio binario (che appare l’unica coerente con la regola generale secondo cui le leggi vanno interpretate alla

luce del tenore letterale delle espressioni utilizzate dal legislatore) è stata messa in discussione dal Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, che il 14 febbraio 2014 ha pubblicato la Circolare n. 1, stravolgendo in via interpretativa il testo letterale della norma e stabilendo che devono essere ricompresi in tale categoria tutti gli enti che, a pre-

“Nessun ente ecclesiastico che gestisce un servizio pubblico è partecipato dalla P.A. o ha dirigenti nominati da questa, pertanto non sorgono gli obblighi anticorruzione previsti dai decreti 33 e 39/2013.”

scindere dalla tipologia giuridica e dai singoli requisiti richiesti dai vari decreti attuativi della legge, *«concorrono a realizzare l’interesse generale utilizzando risorse pubbliche»*.

In sostanza, il Ministro, pur perseguendo il nobile intento di rimediare alla confusione creata dal contrasto tra i due decreti

delegati, sceglie una strada piuttosto avventurosa: siccome i due decreti definiscono in modo diverso gli enti in controllo pubblico, si introduce una terza e nuova definizione per risolvere il problema! E così si è prodotto il risultato di alimentare, invece che eliminare, la confusione in materia.

Appare, peraltro, evidente che l’ampliamento operato dal Ministro potrebbe trascinare nel meccanismo anticorruzione una platea vastissima di enti, compresi gli enti ecclesiastici e le loro espressioni civilistiche, giacché gli enti che perseguono un interesse generale con risorse pubbliche sono certamente una porzione molto più vasta di quelli individuabili sia in base al decreto 39, che al decreto 33. La maggioranza delle opere apostoliche degli enti ecclesiastici, oramai considerate a tutti gli effetti dalla legge civile attività d’impresa, gestendo servizi di utilità sociale, sono destinatarie di risorse pubbliche.

Indicazioni operative

Se il quadro tracciato lascia molti punti oscuri (e non potrebbe essere altrimenti), è opportuno fornire alcune indicazioni operative per decidere quale linea seguire in questo nuovo e spinoso ambito gestionale che la legislazione sta faticosamente creando:

1) le circolari ministeriali occupano, nella gerarchia delle fonti del diritto, un rango inferiore alla legge ed agli atti con forza di legge: allo stato attuale, quindi, gli enti in cui la pubblica amministrazione non esprime partecipazione azionaria o nomina dei vertici è bene che non affrontino percorsi di immane complessità, incompatibili con il funzionamento e l'ordinamento degli enti ecclesiastici;

2) la materia va seguita con attenzione, giacché è fortemente probabile che, proprio in ragione delle difficoltà interpretative ed applicative che stanno sorgendo, interverrà un imminente intervento legislativo;

3) gli enti devono verificare se sono stati o meno inseriti nel sito web dell'amministrazione pubblica controllante, nella sezione «enti di diritto privato in controllo pubblico» che tutte le amministrazioni pubbliche devono inserire nel proprio sito;

4) i modelli organizzativi che gli enti hanno già emesso secondo il decreto 231 devono comunque essere integrati, per chi opera in settore di pubblico interesse, con una serie di procedure e di controlli ispirati alle procedure anticorruzione contenute nella legge 190 del 2012 e nei decreti 33 e 39 del 2013, avendo cura che ciò avvenga in modo compatibile con la natura e le esigenze degli enti.

Al di là delle norme di diritto amministrativo, infatti, occorre scongiurare il rischio che la magistratura penale provveda a «bocciare» i modelli organizzativi degli enti ecclesiastici per non avere gli stessi definiti adeguati protocolli contro la corruzione e nominato organismi di vigilanza indipendenti e professionalmente competenti anche in materia di diritto amministrativo, oltre che penale. Pure prescindendo dall'intricata vicenda fin qui riassunta, resta, infatti, **che tra i reati presupposto la cui commissione il modello organizzativo, per quanto imposto dall'art. 25 D.Lgs. n. 231/2001, deve essere preordinato a prevenire, sono ricompresi proprio la corruzione, la concussione e l'induzione indebita a dare o promettere utilità.**

5

Atti Convegni



Introduzione

IL 25 e 26 aprile 2014, a Roma, presso l'Aula Magna dell'Istituto Patristico Augustinianum, si è svolto il Convegno Nazionale di Studio dal titolo: "Le attività apostoliche degli Enti Ecclesiastici e non profit".

I lavori sono stati aperti dal Presidente AGIDAE, Padre Francesco Ciccimarra, che ha anticipato i temi oggetto degli interventi dei relatori ovvero una riflessione sulle modalità attraverso cui, nei diversi ambiti delle attività apostoliche, le Opere gestite dagli Enti ecclesiastici possano continuare ad essere testimonianza attiva di promozione umana e di profusione di impegno culturale e sociale, nonostante la crisi e le difficoltà ne abbiano messo seriamente a repentaglio la sussistenza.



I relatori, con i propri interventi, hanno catturato l'attenzione dei presenti su temi, quali: la fallibilità degli Enti ecclesiastici (e conseguenze per la sostenibilità giuridica ed economica delle Opere), il magistero di Giovanni Paolo II e Giovanni XXIII (e riflesso del loro pensiero ed operato sulla dottrina sociale della Chiesa), l'attuale riforma del lavoro operata con il primo atto del "Job Acts" (e ripercussioni sulla contrattazione nazionale AGIDAE), ecc.



Le relazioni sono pubblicate a partire da questo numero della rivista "AGIDAE".

6

Atti Convegni

Raffaele Riccardi



***La nuova riforma del diritto del lavoro:
contratti a termine e ammortizzatori
sociali.***

L'impatto sulla contrattazione AGIDAE

Premessa¹

Negli ultimi trent'anni, i governi europei sono stati impegnati in riforme del mercato del lavoro, in parte radicali, tutte aventi l'obiettivo di ponderare la tensione fra efficienza produttiva e garanzia dei diritti sociali. Il primo documento ufficiale che si è occupato del tema in esame fu il Libro Bianco di Jacques Delors² del 1993 (*"Crescita, competitività, occupazione - Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo"*, COM (93) 700/F, dicembre 1993).

Il programma di Delors evidenziava la necessità di dare seguito ad una profonda riforma del mercato del lavoro, divenuto ormai troppo rigido - in termini di organizzazione dell'orario, di retribuzioni, di mobilità e di adeguamento dell'offerta alle esigenze della domanda - e tale da comportare costi elevati, cresciuti in Europa in misura maggiore rispetto agli Stati Uniti e al Giappone.

In un sistema così delineato, il ruolo delle Istituzioni comunitarie è stato dunque decisivo nell'individuazione di linee guida orientate, da un lato, all'incremento di occupazione e dall'altro alla riduzione della segmentazione e dei divari tra lavoratori stabili e non flessibili, sulla base del modello della c.d. "flexicurity".



¹ Relazione dell'Avv. Raffaele Riccardi al Convegno Nazionale di Studio dal titolo: *"Le attività apostoliche degli Enti Ecclesiastici e non profit – Identità, complessità, prospettive nella luce del magistero e della normativa, oggi"*, che ha avuto luogo a Roma, nell'aula magna del Pontificio Istituto Patristico Augustinianum, il 25 ed il 26 aprile 2014.

² Jacques Delors è considerato uno dei padri dell'Unione Europea. Ha presieduto la Commissione Europea dal gennaio 1985 al gennaio 1995, svolgendo tre mandati consecutivi. Durante il mandato di Delors venne istituito il mercato unico, venne riformata la politica agricola comune e furono firmati l'Atto unico europeo, gli accordi di Schengen e soprattutto il Trattato di Maastricht, che istituì l'Unione Europea.

La "flexicurity", nata in Danimarca agli inizi degli anni '90 a seguito dell'avvio di un ciclo di riforme incentrato sulla valorizzazione delle politiche attive del mercato del lavoro, ha generato risultati straordinari in termini di diminuzione della disoccupazione.

La Commissione Europea ha fatto propri i principi della "flexicurity" chiarendone i termini dell'applicabilità: *"La flessicurezza dovrebbe essere adattata alle circostanze, ai mercati del lavoro e alle relazioni industriali propri degli Stati membri"*³, rimandato ai singoli Stati membri la possibilità di attuare un modello da contestualizzare ed adattare alle specifiche esigenze del mercato nazionale del lavoro.

Mentre la politica di "flexicurity" è principalmente orientata a creare un meccanismo di tutele del lavoratore nel mercato prima ancora che nel rapporto di lavoro (occupazione vs stabilità), la scelta normativa adottata in seguito dalla Direttiva 1999/70/CE (fonte di diritto sovranazionale in tema di contratti a termine) ha invertito il suddetto ordine di priorità.

Il sistema italiano, in conformità all'impostazione della direttiva comunitaria, si è orientato per la tutela della stabilità, ma non sempre è riuscito a fornire le giuste risposte e soprattutto i corretti strumenti ai datori di lavoro che in ragione dei sempre più ristretti margini economici e di investimento, chiedevano il supporto normativo per rendere i sistemi produttivi più adattabili al nuovo contesto concorrenziale.

In questo panorama, si è ampliata la diffusione dei contratti flessibili, più o meno atipici, che in più di qualche occasione sono stati impropriamente contrapposti al modello "tipico" del tempo pieno ed indeterminato, in ragione della necessità di adeguare il reclutamento della manodopera alle esigenze aziendali e di allargare le possibilità di accesso all'occupazione mediante la c.d. flessibilità in entrata.

In una situazione come quella sopra descritta, è sempre maggiormente cresciuta l'esigenza, da parte di tutte le categorie interessate al fenomeno in esame, di una radicale riforma delle garanzie normative con interventi connessi con il mercato ed indirizzati sia verso gli inoccupati sia in favore dei già occupati.

Le novità della riforma del Governo Renzi

In questi giorni si sentono tanto numerosi quanto prematuri commenti sulle novità apportate dal Decreto-Legge 34 del 20 marzo 2014 recante modifiche alla disciplina dei contratti a tempo determinato. Lasciando il campo ai commentatori politici e sindacali per

³ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, Bruxelles, 27 giugno 2007, X.

le considerazioni di carattere socio-economico, il nostro compito è di procedere all'analisi oggettiva del testo normativo e delle possibili conseguenze giuridiche che lo stesso comporta nel nostro sistema normativo e soprattutto nella contrattazione AGIDAE.

La riforma si inserisce in un percorso innovativo già iniziato dal Governo Monti che ha tentato di disciplinare ed arginare il dilagante fenomeno del precariato in grande misura costituito, da una parte da simulati rapporti autonomi sotto forma di prestazioni professionali con partita iva, collaborazioni coordinate e continuative, a progetto, associazioni in partecipazione e dall'altra da un uso improprio, reiterato e frequentemente *contra legem* dello strumento flessibile del contratto subordinato a tempo determinato.

L'intervento legislativo del Governo Renzi è incentrato principalmente sulla riforma della disciplina del contratto a tempo determinato eliminando alla fonte il punto più critico e di difficile applicazione della norma, quello della causale, ampliando la possibilità di prorogare il contratto più volte.

L'impatto della riforma, ancora in fase di conversione e già oggetto di emendamenti, è certamente innovativo e coerente con i principi dettati dalla normativa comunitaria giacché potrebbe da un lato incoraggiare i datori di lavoro a procedere senza grandi indugi a stipulare nuovi contratti flessibili e dall'altro decongestionare i ruoli dei magistrati del lavoro ampiamente occupati da vertenze tendenti ad accertare la genuinità e regolarità di migliaia di contratti a termine stipulati nel corso degli anni.

Il disegno normativo sposa il ragionamento economico-imprenditoriale sostenuto dalle Organizzazioni imprenditoriali secondo cui in presenza di condizioni oggettive che consentano la stabilizzazione dello stesso allo scadere del triennio flessibile è doverosa, sotto ogni punto di vista, la capitalizzazione dell'investimento che il datore di lavoro ha fatto sulla persona-lavoratore nel corso del rapporto di lavoro intercorso.

La nuova disposizione, contenuta nel comma 1 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, estende la tipologia del contratto "acausale", già prevista per il solo primo contratto, la cui durata, comprensiva della proroga, era non superiore a dodici mesi.

Il contratto a tempo determinato può essere stipulato per iscritto **per un massimo di trentasei mesi**, comprensivi di eventuali proroghe, per qualsiasi tipo di mansione. È fissato il limite massimo, nella misura del 20% dell'organico (art. 10, comma 7), il numero complessivo dei rapporti.

Le imprese dimensionate fino a cinque unità possono sempre stipulare un contratto a tempo determinato.

Con il nuovo comma 2 viene ribadito che l'apposizione del termine deve risultare direttamente od indirettamente da atto scritto. L'art. 4, comma 1, prevede che per la proroga del contratto occorre il consenso del lavoratore e che può essere effettuata soltanto in presenza di un contratto con una durata iniziale inferiore a trentasei mesi.

E' possibile prorogare il contratto iniziale *per otto volte* e non è più necessaria la presenza di "condizioni oggettive" purché sussista la necessità dello svolgimento della stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto.

L'ampliamento dell'istituto della proroga fa perdere l'importanza del periodo di interruzione previsto dalla normativa precedente tra un contratto e l'altro in caso di rinnovo, ma la disciplina ha comunque lasciato la previsione ordinaria per la successione dei rapporti dei dieci e venti giorni (se il precedente contratto aveva avuto una durata fino a sei mesi o superiore), ferma restando la delega alla contrattazione collettiva.

La novità normativa impatta anche il contratto di somministrazione, altra forma flessibile prevista dal nostro ordinamento, non essendo più richieste le ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive riferibili anche alla ordinaria attività dell'azienda. Anche questa ipotesi contrattuale consente al datore di lavoro di impostare la propria organizzazione senza eccessive burocratizzazioni e concentrarsi sul *core business* della propria attività.

Con il Decreto-Legge 34/2014, il Governo ha modificato radicalmente **anche l'istituto dell'apprendistato** eliminando l'obbligo della forma scritta del piano formativo individuale relativo alla formazione aziendale che trova, quindi, le sue ragioni nel contratto collettivo di riferimento anche al fine di consentire ai piccoli datori di lavoro di "affrancarsi" da oneri organizzativi di complessa attuazione.

E' stata eliminata la percentuale di stabilizzazione concernente i rapporti di apprendistato cessati nei 24 mesi antecedenti, fissata dalla legge o dai contratti collettivi ed introdotta nell'apprendistato per l'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale in considerazione della componente formativa, *"una retribuzione che tenga conto delle ore effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo"*.

La normativa dei contratti a tempo determinato vigente al 20.03.2014

Per ben comprendere la portata della novità della riforma del marzo di quest'anno è indispensabile affrontare, seppur sinteticamente, l'impianto normativo vigente prima dell'entrata in vigore del Decreto-Legge 34/2014 che regola tutt'oggi i contratti a tempo determinato stipulati fino alla data del 20.3.2014 ancora in corso.

La disciplina generale del contratto di lavoro a tempo determinato è contenuta nel D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 (in G.U. n. 235 del 9 ottobre 2001), con il quale è stata data attuazione alla Direttiva 1999/70/CE e in virtù del quale sono state abrogate tutte le precedenti disposizioni.

La normativa in esame nel corso di questi anni ha subito numerose e rilevanti modifiche in ragione sia dell'esigenza di calibrare gli strumenti giuridici per impedire un utilizzo improprio della forma contrattuale temporanea, sia per adeguare gli stessi alla sensibilità dei vari governi che si sono succeduti nel corso degli anni.

A titolo esemplificativo si pensi alla Legge n. 247 del 27 dicembre 2007 (in G.U. n. 301 del 29 dicembre 2007) che ha sostituito, abrogato ed integrato diverse disposizioni del D.lgs. 368/2001 introducendo il principio del limite quantitativo massimo alla reiterazione dei rapporti a termine tra medesimi soggetti (datore di lavoro e lavoratore) per lo svolgimento di mansioni equivalenti, pari a trentasei mesi.

Si pensi, inoltre, al Decreto-Legge del 25 giugno 2008 n. 112 (convertito nella Legge n. 133 del 6 agosto 2008) che ha nuovamente modificato il D.lgs. 368/2001, stabilendo che le ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive che legittimano la stipula di un contratto a termine possano essere riferite anche all'ordinaria attività del datore di lavoro, e assegnando ai contratti collettivi stipulati con le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale competenza in materia di fissazione del limite temporale alla sommatoria dei contratti a termine rinnovati e di diritto di precedenza dei lavoratori assunti a tempo determinato.

Le ultime modifiche del D.lgs. n. 368/2001 sono poi state apportate dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, la c.d. Legge Fornero e dal Decreto-Legge 76/2013 così come convertito dalla Legge 99/2013 (correttivo e modificativo della Legge Fornero) e da ultimo dal D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014, in corso di conversione.

Il nucleo centrale della disciplina in esame si trovava già nel Codice Civile (1942) che ha enfatizzato (rispetto alla normativa previgente) il carattere derogatorio del contratto a tempo determinato rispetto al modello standard a tempo indeterminato ed imponeva la forma scritta per l'apposizione del termine al contratto di lavoro, ritenendo "priva di effetto" la pattuizione orale del termine, "se fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato", e stabiliva inoltre che "se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato".

Con la successiva legge 8 aprile 1962, n. 230 (epoca antecedente all'introduzione della tutela reale a seguito di licenziamento illegittimo ex art. 18 L. 300/1970) recante la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, è stata confermata l'assenza di effetto del termine se la clausola "non risulta da atto scritto" ed accentuato ulteriormente il carattere di eccezionalità rispetto alla regola generale secondo cui "il rapporto di lavoro si presume stipulato a tempo indeterminato".

La legge fissava una rigida disciplina limitativa della proroga, considerata sempre e solo eccezionale.

Sotto l'aspetto delle ragioni poste alla base della stipula del contratto a termine, il legislatore del 1962 ha optato per un regime di clausole tipiche e tassative con periodi di interruzione obbligatoria del lavoro tra un contratto ed un altro e sanzione della conversione a tempo indeterminato in caso di violazione delle suddette prescrizioni.

In caso di controversia, l'onere della prova dell'obiettiva esistenza delle condizioni che giustificano sia l'apposizione di un termine al contratto di lavoro sia l'eventuale proroga del termine stesso, era posto a carico del datore di lavoro.

L'impostazione normativa è rimasta invariata per molti anni fino alla modifica del 1987 (cfr. art. 23 legge 28 febbraio 1987, n. 56), recante norme sull'organizzazione del mercato del lavoro, che ha attribuito un ruolo primario alla volontà negoziale prevedendo la possibilità dell'integrazione delle clausole legali con quelle individuate convenzionalmente nell'ambito della contrattazione collettiva.

Il primo rilevante intervento sulla disciplina in esame a livello comunitario risale al 18 marzo 1999 allorquando le Organizzazioni intercategoriali a carattere generale UNICE⁴, CEEP⁵, CES⁶ hanno sottoscritto un accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, avente il doppio obiettivo di migliorare, da un lato, la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e dall'altro, di creare un quadro normativo europeo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.

Al fine di armonizzare le diverse normative nazionali ai precetti europei, la clausola 8 dell'accordo prevede, peraltro, che *“Gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle stabilite nel presente accordo. Il presente accordo non pregiudica ulteriori disposizioni comunitarie più specifiche, in particolare per quanto riguarda la parità di trattamento e di opportunità uomo-donna. **L'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso**”*.

Per l'attuazione a livello comunitario di tale accordo, il Consiglio del 28 giugno 1999 ha approvato la Direttiva 99/70/CE. Benché l'ordinamento italiano fosse essenzialmente già conformato alla direttiva, è stato approvato il Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368, di attuazione della direttiva, che abrogava le disposizioni precedenti e regolava *ex novo* la materia, prevedendo, oltre che condizioni meno stringenti per l'apposizione del termine al contratto di lavoro, con la previsione della causale generale/elastica delle *“ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”* e sanzioni diverse per le violazioni dei limiti residui.

⁴ Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità Europea.

⁵ Centro europeo dell'impresa a partecipazione pubblica.

⁶ Confederazione europea dei sindacati.

La scelta datoriale di sottoscrivere un contratto a tempo determinato è sempre sottoposta preventivamente alla **verifica della sussistenza del requisito della temporaneità** (intrinseca, oggettiva o soggettiva) di un'occasione di lavoro motivata da ragioni carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (art. 1, comma 1).

Al fine di dare un'interpretazione autentica del dato normativo in conformità al complesso ed articolato spaccato giurisprudenziale, il legislatore del 2008 (D.L. 112/2008 convertito in Legge 133/2008) ha specificato che tali ragioni possono anche essere riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro cioè **non** devono necessariamente essere connotati dal carattere straordinario ed eccezionale.

La giurisprudenza formatasi sul punto ha precisato che il contenuto delle ragioni di ricorso ad un rapporto a tempo determinato deve essere individuato e specificato dal datore di lavoro nel contratto al fine di consentire al lavoratore la verifica preventiva della legittimità della clausola del termine.

L'onere della relativa prova della sussistenza delle ragioni permane in capo al datore di lavoro anche nell'eventuale giudizio di accertamento promosso dal lavoratore sulla legittimità della clausola stessa e dello svolgimento del rapporto di lavoro temporaneo giacché è necessario che il vincolo tra la ragione specificata nel contratto che ha determinato l'assunzione e l'attività svolta dal dipendente permanga nel corso di tutto il rapporto lavorativo.

Con la modifica del D.L. 76/2013 è stato aggiunto il comma 1 bis che stabilisce **che le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo non sono richieste nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi**, concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansione ed in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Come già previsto dalla disciplina del Codice Civile, l'apposizione del termine ad un contratto di lavoro deve risultare necessariamente da atto scritto (contratto o lettera di assunzione). La mancanza della relativa clausola determina la nullità dello stesso ed il contratto si considera a tempo indeterminato.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Il termine del rapporto di lavoro può essere direttamente indicato nel contratto mediante individuazione di una data finale oppure può essere desumibile indirettamente dalla causale indicata dal datore di lavoro nel contratto (es. sostituzione di persona assente per ferie, esigenza produttiva legata ad una specifica commessa, etc.).

Il termine del contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni e sussistano ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

I contratti a tempo determinato stipulati per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ai sensi dell'art. 1 D.lgs. n. 368/2001 sono soggetti ai limiti quantitativi eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva (cd. clausole di contingentamento).

In ogni caso, la contrattazione collettiva nazionale non potrà prevedere limiti quantitativi per le assunzioni a termine nella fase di avvio di nuove attività (start up innovative) come disciplinato dal Decreto-Legge 18 ottobre 2012, n. 179 (c.d. "decreto sviluppo bis") convertito nella Legge n. 221/2012 che ha introdotto una deroga alla disciplina del contratto a tempo determinato per le imprese "start-up innovative" per il periodo di 4 anni dalla data di costituzione⁷.

L'assunzione a tempo determinato non è consentita:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- per far svolgere le stesse mansioni cui erano adibiti lavoratori licenziati (con procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 della L. n. 223/91) nell'arco dei sei mesi precedenti;
- per far svolgere le stesse mansioni cui sono adibiti lavoratori che risultino sospesi o ad orario ridotto, con diritto al trattamento di integrazione salariale (quindi con intervento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria);
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. sulla Sicurezza (D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni).

La proroga, a seguito delle correzioni del 2013 è ammessa anche per il contratto "acausale" con durata inferiore a 12 mesi.

La proroga è possibile **una sola volta** previa acquisizione del consenso del lavoratore in presenza di ragioni **oggettive** che giustifichino la continuazione del rapporto oltre il termine in origine previsto e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a termine è stato inizialmente stipulato.

⁷ Ovvero di 4 anni dalla data di entrata in vigore del decreto citato per le società costituite entro 2 anni dall'entrata in vigore del decreto stesso o 3 anni se costituite entro i 3 anni precedenti, ovvero ancora 2 anni se costituite entro i 4 anni precedenti.

L'onere della prova sulla sussistenza delle ragioni oggettive grava sempre sul datore di lavoro.

Pur non essendo previsto dalla legge, la forma della proroga è certamente scritta in conformità del generale principio secondo il quale gli atti modificativi, interruttivi o novativi di un precedente contratto, salvo sia diversamente pattuito, devono avere la stessa forma con la quale è stato prestato il consenso in fase di primo accordo.

La forma scritta appare opportuna anche al fine di attestare l'avvenuta prestazione del consenso da parte del dipendente nonché le ragioni che, come sopra specificato, devono sussistere per legittimare la proroga.

La forma scritta distingue, inoltre, la fattispecie della proroga da quella della continuazione di fatto del rapporto lavorativo che comporta altri obblighi e conseguenze anche di carattere economico.

Il datore di lavoro è inoltre obbligato a comunicare in via telematica la proroga del contratto entro il termine di cinque giorni agli organismi cui ha comunicato l'inizio del rapporto.

In tema di proroga sussiste il limite temporale derivante dal cumulo massimo di trentasei mesi complessivi di rapporto tra stessi soggetti costituito dai vari contratti antecedenti (se sussistenti), dal contratto in corso (da prorogare) e dalla proroga di quest'ultimo.

Da tali limiti fa eccezione il personale con qualifica di dirigente, per il quale il limite massimo consentito (compresa eventuale proroga) è di cinque anni.

Il rapporto a termine, anche stipulato senza causale nelle ipotesi consentite, può continuare *de facto* oltre la scadenza del termine originariamente pattuito dalle parti.

E' un'ipotesi distinta dalla proroga in cui la continuazione oltre la scadenza del termine è comunicata al lavoratore e motivata, oltre che dallo stesso accettata.

La norma prevede, infatti, un periodo di tolleranza nella "prosecuzione" del rapporto oltre la scadenza e non prevede l'automatica e immediata conversione a tempo indeterminato del contratto, ma soltanto una conseguenza di carattere economico a carico del datore di lavoro tenuto a corrispondere al prestatore di lavoro una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto⁸.

⁸ Pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza originaria e al 40% per ciascun giorno ulteriore, fino ad un massimo di 30 giorni (per contratti originari di durata inferiore ai 6 mesi) ovvero fino ad un massimo di 50 giorni (per contratti originari di durata pari o superiore ai 6 mesi).

Qualora il rapporto prosegua oltre il trentesimo ovvero il cinquantesimo giorno (rispettivamente per l'ipotesi di durata del contratto inferiore ovvero pari o superiore ai 6 mesi), il contratto si considera per legge a tempo indeterminato rispettivamente dal trentunesimo ovvero dal cinquantesimo giorno.

Per rinnovo del contratto si intende la riassunzione del medesimo lavoratore dopo un periodo di interruzione del rapporto (ipotesi distinta dalla proroga).

La riassunzione a termine dello stesso lavoratore è consentita purché tra il contratto precedente e il successivo intercorra un intervallo di almeno 10 o 20 giorni a seconda che il contratto precedente abbia avuto una durata pari o inferiore a 6 mesi ovvero superiore a 6 mesi.

Il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato, qualora la riassunzione a termine avvenga senza il rispetto degli indicati intervalli di tempo.

Qualora, invece, si tratti di **due assunzioni successive a termine**, nel senso che la seconda assunzione avvenga *senza soluzione di continuità rispetto alla scadenza della prima, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato sin dalla data di stipulazione del primo contratto*.

La Legge n. 247/2007, mutuando le previsioni pattizie di alcuni contratti collettivi (cfr. ad esempio Ccnl aziende farmaceutiche che avevano previsto già anni addietro il limite massimo di quarantotto mesi) ha introdotto il principio secondo il quale la successione di contratti a termine tra le medesime parti per lo svolgimento di mansioni equivalenti non può protrarsi per un periodo illimitato di tempo, ma deve rispettare un limite massimo di 36 mesi di rapporto di lavoro⁹.

Il D.L. n. 112/2008 (convertito nella Legge n. 133/2008) ha poi modificato la norma ed ha introdotto delega alla contrattazione collettiva per l'individuazione di un termine massimo diverso da quello legale.

Nel caso in cui per effetto di successione di contratti a termine per mansioni equivalenti (quindi di più rinnovi e/o di proroghe di diversi contratti stipulati per mansioni equivalenti), con l'ultimo rapporto di lavoro a tempo determinato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore sia stato superato il limite di 36 mesi, trova applicazione quanto previsto nello stesso art. 5, secondo il quale l'ultimo rapporto si considera a tempo indeterminato qualora si sia protratto oltre il 50° giorno successivo alla scadenza dei 36 mesi.

La modifica del 2012¹⁰ ha specificato che ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto

⁹ Art. 5, comma 4 bis, D.lgs. n. 368/2001.

¹⁰ Art. 1, comma 9, lettera i), della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

mansioni equivalenti, svolte tra i medesimi soggetti anche mediante somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Il tema "dell'equivalenza di mansioni" è un argomento che da sempre occupa i giuristi del diritto del lavoro stante la complessità della disciplina e le innumerevoli fattispecie che si possono verificare nella quotidiana vita lavorativa nel complesso organizzativo datoriale.

Occorre, quindi, sul punto far riferimento all'indirizzo tracciato dalla giurisprudenza di legittimità, ripreso esplicitamente anche dal Ministero del Lavoro nella propria nota interpretativa, secondo cui *"l'equivalenza non deve essere intesa in termini di mera corrispondenza del livello di inquadramento contrattuale tra le mansioni svolte precedentemente e quelle contemplate nel nuovo contratto, ma occorre verificare i contenuti delle attività espletate"*¹¹.

La norma in esame prevede che il limite complessivo di successione dei contratti a termine può essere superato solo in presenza della cosiddetta "deroga assistita".

Infatti, qualora le parti abbiano raggiunto e non superato il limite dei trentasei mesi per effetto di successione di contratti a termine aventi ad oggetto mansioni equivalenti, possono stipulare per una sola altra volta un contratto a termine innanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio purché il lavoratore sia assistito da un rappresentante di una delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o a cui conferisca mandato.

La legge prevede che la durata massima di questo nuovo contratto debba essere stabilita da "avvisi comuni" tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il contratto stipulato secondo la procedura della "deroga assistita" si considera a tempo indeterminato nel caso in cui non sia rispettata la procedura innanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro e nell'ipotesi di superamento del termine stabilito nel contratto stipulato secondo tale procedura.

Appare evidente come la procedura in esame sia esclusivamente finalizzata alla verifica della correttezza formale del contenuto del contratto e l'autenticità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso. Per ogni altro aspetto riguardante, ad esempio, la sussistenza delle ragioni sottostanti la stipula del contratto valgono i principi generali previsti dalla disciplina vigente.

¹¹ Cfr., ad es., Corte Cass. n. 425 del 12 gennaio 2006; Corte Cass. n. 7453 del 2 aprile 2005; Corte Cass. n. 7351 dell'11 aprile 2005.

Nel caso in cui, per effetto di successione di contratti a termine e/o di proroghe di diversi contratti stipulati per mansioni equivalenti, i rapporti di lavoro tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbiano complessivamente superato il limite massimo previsto dalla legge (o il diverso maggior termine previsto dalla contrattazione collettiva), e salvo l'ipotesi della cosiddetta deroga assistita, è prevista la conversione del contratto a tempo indeterminato, attraverso l'accertamento giudiziale.

Qualora il lavoratore sia riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Il termine di interruzione tra un contratto e l'altro è stato oggetto di diversi interventi legislativi e si è passati dalla previsione di dieci e venti giorni ai sessanta e novanta giorni del collegato lavoro (riforma Governo Monti) per ritornare alla formulazione iniziale (riforma Governo Letta). La violazione dei termini di interruzione tra un contratto ed un altro comporta la sanzione della conversione del contratto a tempo indeterminato.

Le disposizioni di cui sopra non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali definite dal Decreto del Presidente della Repubblica 1525/1963, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle Organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Gli effetti della pronuncia del giudice in capo al datore di lavoro sono molteplici.

In primo luogo, la sentenza costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con effetto decorrente dall'ultimo giorno di lavoro intercorso tra le parti. In secondo luogo, il giudice, a seguito della riforma attuata dal c.d. collegato lavoro (art. 32, comma 5, L. 183/2010) può stabilire un risarcimento omnicomprensivo nella misura compresa tra 2,5 mensilità e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Tale disciplina, che in fase di prima applicazione ha avuto difficoltà interpretative, ha superato positivamente il vaglio della Corte Costituzionale (sentenza n. 303/2011), la quale ha definitivamente chiarito il carattere omnicomprensivo dell'indennità risarcitoria.

Al fine di garantire l'esigenza datoriale di una certa stabilità organizzativa, le riforme del 2012 e 2013 hanno previsto un doppio termine per l'impugnazione da parte del lavoratore del contratto a tempo determinato: 120 giorni per l'impugnazione stragiudiziale e 180 giorni per l'azione in sede giudiziale.

Sono individuate dal Decreto Legislativo n. 368/2001 specifiche tutele e diritti in favore dei lavoratori assunti con contratto a termine. In particolare:

- principio di non discriminazione;
- formazione;
- informazioni;
- diritto di precedenza;
- indennità di malattia.

Il dipendente a tempo determinato ha diritto allo stesso trattamento economico/normativo in atto nell'impresa per un lavoratore di pari livello di inquadramento a tempo indeterminato (il c.d. "lavoratore comparabile").

Spettano quindi, a titolo esemplificativo, in proporzione al periodo lavorativo prestato:

- ferie;
- tredicesima mensilità o gratifica natalizia;
- trattamento di fine rapporto;
- qualsiasi altro trattamento, purché non incompatibile con la natura a termine del rapporto.

Sul punto va evidenziato che l'incompatibilità deve essere verificata nei confronti dei singoli istituti ed, in particolare, deve essere valutata la disciplina aziendale definita per i cosiddetti "premi di risultato" (per la maturazione dei quali potrebbe, per esempio, essere richiesto un minimo di anzianità in azienda o un numero minimo di mesi di lavoro prestato)¹².

Il lavoratore assunto a termine deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro: tale previsione si inserisce peraltro nel più ampio quadro in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro dettato dal D.lgs. n. 81/2008 (T.U. sulla sicurezza) e successive modifiche.

Sempre in tema di formazione vi è inoltre la previsione, la cui attuazione è demandata alla contrattazione collettiva nazionale di settore, di individuare eventuali modalità e strumenti che agevolino l'accesso ad opportunità di formazione a favore dei lavoratori assunti a termine per:

- aumentare la qualificazione professionale;
- promuovere la carriera;
- migliorare la mobilità occupazionale.

La legge n. 247/2007 ha introdotto due nuovi specifici diritti di precedenza (art. 5, commi da 4 quater a 4 sexies, D.lgs. n. 368/2001):

¹² L'inosservanza del principio di non discriminazione comporta la sanzione amministrativa da euro 25 a euro 154. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque dipendenti, la sanzione varia da euro 154 a euro 1.032.

1. il lavoratore che, in esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa società, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal medesimo datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già svolte in esecuzione dei rapporti a termine;
2. il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine presso lo stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

In entrambi i casi, secondo il Ministero del lavoro (circolare n. 13/2008), pur in mancanza di previsione normativa, si deve trattare anche in questo caso di identiche mansioni.

I diritti di precedenza sopra individuati possono essere esercitati a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro:

- a) sei mesi dalla data di cessazione del rapporto, per quanto riguarda il caso di cui alla lettera 1);
- b) tre mesi dalla data di cessazione del rapporto, per quanto riguarda il caso di cui alla lettera 2). Entrambi i diritti di precedenza in questione si estinguono entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a termine.

In caso di concorso tra lavoratori con diritto di precedenza nelle nuove assunzioni (siano esse a termine o a tempo indeterminato) occorrerà far riferimento ad un criterio obiettivo e verificabile: ne consegue che il primo criterio consigliabile è quello costituito dal momento in cui il lavoratore ha espressamente manifestato al datore di lavoro la volontà di esercitare tale diritto (data in cui è pervenuta la dichiarazione di volontà al datore di lavoro).

Dal 1° gennaio 2013, è prevista un'aliquota aggiuntiva pari all'1,4% sul costo contributivo, per finanziare l'aspi, tranne specifiche eccezioni:

- lavoratori assunti per ragioni sostitutive;
- lavoratori assunti a termine per attività stagionali (D.P.R. n. 1525/1963);
- apprendisti;
- lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

In caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, nei limiti delle ultime sei mensilità, il contributo addizionale è restituito al datore di lavoro. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine.

Il Decreto Legislativo n. 368/2001 esclude dal campo di applicazione della disciplina generale in esso contenuta, i rapporti a tempo determinato conclusi con il personale avente qualifica di dirigente. Nel caso di assunzione a termine di un dirigente, il relativo contratto non può superare la durata di cinque anni ed il dirigente può, comunque, recedere trascorso un triennio, con obbligo di preavviso a norma dell'art. 2118 del Codice Civile.

L'art. 23 del Ccnl per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico e ausiliario occupato negli Istituti aderenti all'AGIDAE

L'art. 23 del Ccnl per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato negli Istituti aderenti all'AGIDAE disciplina esplicitamente le varie tipologie delle causali per le quali è possibile stipulare contratti a tempo determinato.

La norma pattizia in esame prevede, innanzitutto, che il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle Scuole e dagli Istituti religiosi è di norma a tempo indeterminato.

È comunque consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi del D.lgs. 368/01 a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo.

La clausola del Ccnl detta quelle che si potrebbero definire "causali guida" da utilizzare ogni qualvolta sussistano ragioni per la stipula di contratti a tempo determinato, quali:

- ❖ l'incarico annuale di coordinamento didattico; l'incarico potrà essere rinnovato per un periodo ulteriore non superiore a due anni scolastici; in ogni caso il contratto a tempo determinato cessa al 31 agosto;
- ❖ l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (campi scuola, colonie, ecc.);
- ❖ per punte di più intensa attività amministrativa, gestionale, tecnica;
- ❖ per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, anche didattici, non curricolari, definiti o predeterminati nel tempo, ivi compresa l'attività di sostegno;
- ❖ per l'assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- ❖ per attività opzionali e/o facoltative, previste dalla normativa scolastica vigente¹³;
- ❖ assunzioni di personale docente abilitato¹⁴.

¹³ Attribuite prioritariamente a: a) personale già in servizio a tempo indeterminato, con il riconoscimento della retribuzione delle ore aggiuntive per la durata dell'attività; b) a personale di nuova assunzione con scadenza del contratto individuale al termine dell'attività stessa.

Per ciò che concerne il personale docente non abilitato è possibile, in casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, che i gestori delle Scuole paritarie possano conferire incarichi a tempo determinato fino alla sospensione delle lezioni e delle attività connesse, compresi eventuali esami, a personale fornito solo del prescritto titolo di studio.

Conformemente alla normativa vigente, considerato l'obbligo per i docenti di conseguire l'abilitazione all'insegnamento, in attesa di corsi ed esami abilitanti, il contratto a tempo determinato per i docenti non abilitati potrà essere reiterato, oltre il termine dei 36 mesi, per **ulteriori ventiquattro mesi**, fermo restando l'obbligo di esperire presso la D.P.L. la procedura di cui alla L. 133/2008. Qualora in tale periodo il docente acquisisca l'abilitazione richiesta, il contratto di lavoro si ritiene trasformato a tempo indeterminato.

La contrattazione collettiva AGIDAE prevede anche una clausola di contingentamento fissata nella misura del 20% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'Istituto (con numero minimo di 3), l'aliquota massima dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

Il Ccnl consente anche il ricorso al contratto a tempo determinato per esigenze di carattere sostitutivo per sopperire alla temporanea assenza di lavoratori per malattia, maternità, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore sostituito abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro, ivi compresa l'ipotesi di sostituzione di personale religioso in servizio, appartenente alla Congregazione che gestisce l'Istituto, dispensato temporaneamente per esigenze di salute, formazione, aggiornamento e/o impegni di responsabilità interni alla Congregazione, anche per parte dell'orario di servizio.

È inoltre consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'Istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto stesso.

L'art. 23 termina la particolareggiata previsione pattizia con un'espressa riproposizione della disciplina in tema di divieti, proroga, scadenza del termine, successione dei contratti, esclusioni, principio di non discriminazione, diritto di precedenza e informazione previsti dal D.lgs. 368/2001 al fine di fornire una guida operativa agli operatori chiamati ad applicare quotidianamente la complessa disciplina oggetto del presente intervento.

¹⁴ In questa ipotesi, se il rapporto di lavoro inizia prima del 31 dicembre, il termine è fissato al 31 agosto; nel caso di assunzione dopo il 31 dicembre, il rapporto si estingue al termine delle lezioni. In caso di conferma del rapporto di lavoro, al docente dovrà essere inviata comunicazione entro il 15 di luglio; in questo caso il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed il periodo pregresso sarà conteggiato in tutti gli istituti contrattuali.

In conclusione, è agevole sostenere come l'impatto della riforma della normativa oggetto del presente intervento, operata dall'attuale compagine governativa, incida direttamente anche sulla contrattazione collettiva AGIDAE, avendo un effetto estensivo dell'applicabilità dell'istituto del contratto a tempo determinato tramite la "tipizzazione" del contratto acausale.

Ci si auspica, pertanto, che la riduzione dei rischi di errori formali (ed in gran parte anche sostanziali) abbia il duplice effetto generale di assicurare il datore di lavoro sulla correttezza e legalità del proprio operato e contestualmente incoraggiare il mercato del lavoro ad un ampliamento e consolidamento delle proprie basi.

Gli ammortizzatori sociali

Il programma di riforme dell'attuale Governo (Jobs Act) prevede un radicale intervento anche nell'ambito degli ammortizzatori sociali in corso di estensione e sostanzialmente ancora non conosciuti nello specifico.

Al momento si può affrontare l'argomento illustrando gli strumenti di sostegno al reddito vigenti.

Per ammortizzatori sociali si intendono quelle misure statali che hanno l'obiettivo di offrire sostegno economico ai lavoratori che hanno perso il posto di lavoro.

Sono strumenti cui devono ricorrere le Organizzazioni datoriali che si trovano in crisi e devono procedere alla riorganizzazione della propria struttura e, dunque, a ridimensionare il costo del lavoro.

In questo momento vige il sistema previsto dalla Legge 92/2012 (Fornero) che ha riformato la materia, imperniandola su tre punti:

- **tutele in costanza di rapporto di lavoro** (cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, fondi di solidarietà bilaterali), rivolte a soggetti sospesi in conseguenza di crisi temporanee; fino al 2016 potrà essere erogata anche la cassa integrazione in deroga, prevista per i lavoratori non destinatari della normativa sulla cassa integrazione guadagni quali, ad esempio, lavoratori del terziario, di imprese di trasporto aereo, di agenzie di viaggio, apprendisti, lavoratori con contratto di somministrazione, lavoratori a domicilio;
- **assicurazione sociale per l'impiego (Aspi)**, rivolta a soggetti che si trovano involontariamente disoccupati, che abbiano almeno 2 anni di anzianità assicurativa o almeno 1 anno (52 settimane) di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione; i lavoratori subordinati che

hanno maturato almeno 13 settimane di contribuzione (versata o dovuta) da attività lavorativa nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione hanno diritto a fruire della Mini Aspi; ai lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata dell'INPS (collaboratori a progetto) spetta un'indennità una tantum se sono soddisfatte alcune condizioni;

- **strumenti di gestione degli esuberi strutturali**, rivolti ai lavoratori anziani in uscita dal mondo del lavoro. Prima di essere definitivamente sostituite dall'Aspi (nel 2017) potranno essere erogate anche le indennità di mobilità, destinate a lavoratori licenziati, spesso in seguito a un periodo di cassa integrazione straordinaria, per 12 mesi, prolungabili a 24 o 36 nel caso di lavoratori che abbiano raggiunto rispettivamente 40 o 50 anni di età.

Postilla

Mentre è in corso la pubblicazione di questa Rivista, in data 19 giugno 2014, il Parlamento Italiano ha approvato il testo aggiornato del Decreto-Legge 20 marzo 2014 n. 34, coordinato con la legge di conversione 16 maggio 2014, n. 78 recante *“Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”*, pubblicato in G.U. n. 114 del 19-05-2014.

Il nuovo disposto normativo è in vigore dal 20.05.2014.

L'intervento novativo del Parlamento è avvenuto a modifica del numero delle proroghe possibili del contratto a termine che da otto previste nel decreto-legge, sono state ridotte a cinque, sempre nel corso di trentasei mesi.

Sono state introdotte anche modifiche alle conseguenze del superamento della percentuale dei lavoratori a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato nel senso che in caso di superamento dell'aliquota del 20% fissata dalla legge, il datore di lavoro subirà una sanzione amministrativa pari al 20% e al 50% della retribuzione per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro, se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite sia, rispettivamente, inferiore o superiore a uno.

Infine, è stata prevista una disciplina transitoria che, ferme restando le diverse previsioni sul limite del contingentamento a termine, prevede per i datori che alla data di entrata in vigore del decreto-legge occupino lavoratori a termine oltre tale soglia, l'obbligo di adeguamento al tetto legale a decorrere dal 2015.

7

Sentenze utili



Il sostegno alla disabilità. Penalizzate le Scuole Paritarie

***Corte di Cassazione, Sezioni Unite Civili,
Sentenza n. 10821 del 16 maggio 2014***



La Corte Suprema di Cassazione, Sezioni Unite Civili

ha pronunciato la seguente sentenza sul ricorso proposto da:
(*Omissis*), in persona del legale rappresentante pro tempore suor A.A.M.,
rappresentata e difesa, per procura a margine del ricorso, dagli Avvocati
(*omissis*) elettivamente domiciliata nello studio del secondo, in (*omissis*),
- ricorrente -

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA, in
persona del Ministro pro tempore, rappresentato e difeso dall'Avvocatura
Generale dello Stato, nei cui uffici, in Roma, via (*omissis*) è domiciliato;
- controricorrente - ricorrente incidentale

Avverso la sentenza n. 675/2012, emessa dalla Corte di Appello di Roma,
Sezione Prima Civile, in data 26 gennaio 2012 e depositata in Cancelleria il 7
febbraio 2012.

(*Omissis*).

Svolgimento del processo

Con atto di citazione del 7 luglio 2004, la Casa Religiosa odierna ricorrente, conveniva innanzi al Tribunale di Roma, il Ministero in epigrafe indicato nello esporre di essere una scuola media privata riconosciuta paritaria a decorrere dall'anno scolastico 2001/2002 e nello aggiungere di avere accolto negli anni scolastici 2002/2003 e 2003/2004 due alunni portatori di handicap, ai quali aveva garantito l'insegnante di sostegno, sborsando complessivamente, per i due anni, € 28.729,22, concludeva con il chiedere la condanna del Ministero al pagamento, in proprio favore, della detta somma, oltre accessori.

A sostegno della domanda, deduceva che il diritto all'istruzione degli alunni portatori di handicap è costituzionalmente garantito e legislativamente disciplinato, ragion per cui andava riconosciuto il rimborso delle somme erogate per le date finalità.

L'adito Tribunale di Roma, con sentenza n. 15389/2008 accoglieva la domanda attrice.

Il Ministero proponeva appello avverso la citata decisione eccependo, in via principale, il difetto di giurisdizione del Giudice Ordinario e, in via gradata, rilevando l'infondatezza della pretesa.

La Casa Religiosa appellata si costituiva per evidenziare l'infondatezza delle doglianze dell'appellante e, quindi, chiedeva la conferma dell'impugnata decisione. La Corte di Appello di Roma, con la decisione in epigrafe indicata ed in questa sede impugnata, ritenuta la

propria giurisdizione, ha accolto l'appello nel merito, opinando per l'insussistenza dei presupposti di fatto e di legge, legittimanti il diritto al chiesto rimborso.

La "Casa Religiosa" ha, quindi, proposto il ricorso per cassazione di che trattasi, affidato a tre mezzi, e, in vista dell'odierna udienza camerale, ha depositato memoria ex art. 378 c.p.c., con la quale ha ulteriormente illustrato le proprie ragioni.

L'intimato Ministero, resiste, chiedendo che il ricorso venga dichiarato inammissibile e comunque rigettato e, con contestuale impugnazione incidentale condizionata, affidata ad un motivo, ha chiesto che le domande spiegate in causa "devono essere devolute alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo".

Motivi della decisione

Con il primo mezzo la ricorrente censura l'impugnata decisione per violazione delle norme sul diritto all'istruzione della persona disabile; in particolare, si sostiene, che il reclamato diritto trova copertura costituzionale nell'art. 34, comma 1, e art. 38, commi 3, nonché disciplina nelle L. 5 febbraio 1992, n. 104, L. 16 aprile 1994, n. 297, e L. n. 62 del 2000.

Con il secondo motivo, la sentenza di appello viene censurata per violazione del principio di uguaglianza, desumibile, fra l'altro, dall'art. 3 Cost., comma 2, e L. n. 104 del 1992, art. 5.

Con il terzo motivo viene denunciata la violazione delle norme sulla parità scolastica, deducendosi che alla stregua del quadro normativo di riferimento, nella sua evoluzione, la decisione impugnata è illegittima, in quanto sostanzia una discriminazione connessa alla natura non statale della scuola.

Con l'unico motivo dell'impugnazione incidentale, il Ministero, condizionatamente allo accoglimento del ricorso principale, prospetta la nullità della decisione di appello per difetto di giurisdizione del giudice ordinario.

La questione posta da quest'ultimo mezzo va esaminata all'esito dei motivi del ricorso principale, in applicazione di principio, già affermato da questa Corte e condiviso dal Collegio, (Cass. SS.UU. n. 5456/2009, n. 7381/2012), secondo cui la questione pregiudiziale di rito, anche relativa alla giurisdizione, nel caso sia stata esaminata e decisa dai Giudici di merito, non va esaminata pregiudizialmente ma solo nel caso risulti fondato il ricorso principale.

Nel merito il ricorso è infondato.

Rileva il Collegio che, secondo la consolidata giurisprudenza di questa Corte, (Cass., nn. 3046/2007, 28501/2005, 14335/2005, 603/2005) i rapporti intercorrenti tra la P.A. e le Case di cura, gli Istituti di istruzione e le altre strutture minori, quale quella di che trattasi,

vanno qualificati come concessioni di pubblico servizio.

Rileva, altresì, che nella specie, l'attrice odierna ricorrente principale - ha chiesto il rimborso delle spese sostenute per garantire l'istruzione di sostegno a due alunni portatori di handicap, nell'assunto che tale servizio è posto a carico dello Stato e che ciò evincesi dai principi posti dall'art. 34 Cost., comma 1, e art. 38 Cost., commi 3 e 4, nonché dal quadro normativo di riferimento.

Rileva, ancora, che i Giudici di appello hanno rigettato la domanda attrice, evidenziando che, poiché la scuola paritaria al fine di ottenere la chiesta parificazione deve assumere l'obbligo di garantire la integrazione scolastica delle persone disabili, "senza oneri per lo Stato", non può avere titolo al rimborso della spesa di che trattasi, rientrando gli interventi di sostegno dei docenti specializzati per i disabili, tra gli obblighi specificamente assunti al momento del chiesto riconoscimento della parità.

Ciò posto, i mezzi formulati a sostegno del ricorso, che avuto riguardo all'intima connessione vanno esaminati congiuntamente, risultano, per un verso inammissibili e, sotto altro profilo, infondati.

Sono inammissibili, perché non risultano aggredire la ratio della decisione

impugnata, essenzialmente basata sull'esistenza di un obbligo, istituzionalmente connesso alla stessa nascita della struttura come "scuola paritaria".

In vero, i Giudici di appello, hanno riconosciuto l'obbligo genetico della odierna ricorrente, cioè coevo alla stessa nascita dell'istituzione come "scuola paritaria", di rendere all'utenza scolastica tutti i servizi, ivi inclusi quelli di che trattasi;

hanno, altresì, ritenuto essere l'assunzione di tale obbligo, essenziale e determinante agli effetti dell'ottenimento della parificazione, come desumibile dall'art. 33 Cost., - secondo cui "Enti e privati hanno il diritto di istituire scuole ed istituti di educazione, senza oneri dello Stato", nonché dalla L. n. 60 del 2000, art. 4, e L. n. 104 del 1992, art. 13, - in base ai quali costituisce, fra l'altro, presupposto indefettibile per il riconoscimento della "parità" delle scuole private, che queste ultime assumano l'impegno a garantire il servizio educativo, ivi comprese le prestazioni previste per i soggetti disabili, a tutti gli studenti per i quali sia stata avanzata richiesta.

Hanno coerentemente ritenuto che la ricorrente non potesse vantare alcun

diritto ad ottenere il rimborso di spese relativi a servizi, che ha ritenuto di erogare in assoluta autonomia, in assenza di compatibilità finanziaria e di verifica dello Stato, e che, in particolare, aveva assunto obbligo di erogare "senza oneri a carico dello Stato".

"INSUSSISTENZA DI UN DIRITTO SOGGETTIVO DELLA SCUOLA PARITARIA A CONSEGUIRE IL RIMBORSO DELLE SPESE SOSTENUTE PER RENDERE AGLI ALUNNI DISABILI IL SERVIZIO DEI DOCENTI DI SOSTEGNO"

A fronte di tale ratio decidendi, che non contiene alcuna affermazione di principio che disconosca o limiti il diritto delle persone altrimenti abili a fruire del servizio educativo con

insegnanti di sostegno e che, invece, puntualizza l'insussistenza in capo alle strutture scolastiche parificate di un diritto al rimborso, da parte dello Stato, per il servizio autonomamente erogato a soggetti che alle stesse si siano direttamente rivolte, i tre mezzi prospettano delle censure che non incrinano la validità del tessuto argomentativo della predetta ratio che sorregge l'impugnata decisione.

Infatti, i tre mezzi, sotto i precitati diversi profili, prospettano delle censure che criticano l'operato dei Giudici di appello per non avere riconosciuto il preteso diritto della ricorrente ad ottenere il rimborso delle spese sopportate per l'erogazione del servizio in questione; le doglianze non investono,

invece, la predetta ratio decidendi, basata, sulla insussistenza, alla stregua del dato normativo, di un diritto soggettivo della "scuola parificata" a conseguire il rimborso delle spese sopportate per rendere agli utenti disabili, il servizio dei docenti di sostegno.

I mezzi vanno, dunque, dichiarati inammissibili, in base a consolidato orientamento di questa Corte (Cass. SS. UU. n. 7931/2013, n. 2108/2012, n. 22753/2011, n. 3386/2011), che il Collegio condivide.

In ogni caso, sarebbero infondati perché l'onere di sopportare tutte le spese necessarie per i servizi erogati dalle "scuole parificate", ivi incluse quelle per l'attività degli educatori di sostegno, grava sulle scuole stesse, sulla base del richiamato principio desumibile dall'art. 33 della Costituzione e del citato quadro normativo di riferimento, nonché dei relativi atti e provvedimenti attuativi.

Il rigetto del ricorso principale, preclude l'esame dell'impugnazione incidentale, che resta assorbita.

Conclusivamente, il ricorso principale va rigettato e dichiarato assorbito quello incidentale.

Le spese seguono la soccombenza e vanno liquidate in complessivi Euro duemila, oltre spese prenotate a debito.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso principale e dichiara assorbito quello incidentale. Condanna l'Istituto ricorrente al pagamento, in favore del Ministero controricorrente, delle spese del giudizio, in ragione di Euro duemila, oltre spese prenotate a debito.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio delle Sezioni Unite Civili, il 29 aprile 2014.

CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

GIORNI	SEDI	ORARIO	PERSONE DISPONIBILI
Lunedì	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	15.30 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Martedì	AGIDAE – Bari Tel. 06/85457180	16.00 – 18.00	Sr. Mimma Scalera
Mercoledì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	P. Francesco Ciccimarra
	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	09.30 – 12.00	Sr. Albina Bertone
Giovedì	AGIDAE – Milano Tel. 338/9046160	09.00 – 12.00	Sr. Emanuela Brambilla
	AGIDAE – Roma	12.30 – 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Venerdì	AGIDAE – Milano Tel. 338/9046160	14.30 – 18.00	Sr. Emanuela Brambilla
	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	15.30 – 18.00	Sr. Albina Bertone

SEDI	PERSONE DISPONIBILI	TELEFONO	FAX	E-MAIL
Bari	Sr. Mimma Scalera	06/85457180 – 339/6225833	06/85457181	mscalera@agidae.it
Chieti	Sr. Maria Annunciata Vai	0871/65719	0871/63313	mavai@agidae.it
Mestre	Dr. Giampietro Pettenon	041/5498300	041/5498301	gpettenon@agidae.it
Milano	Sr. Franca Chemel	02/876247	02/8052413	fchemel@agidae.it
	Sr. Emanuela Brambilla	02/58345224	02/58306174	ebrambilla@agidae.it
Padova	Sr. Daniela Gallo	338/4802854	049/850617	dgallo@agidae.it
Roma	Sr. Donatella Zordan	333/9656395	06/80662610	dzordan@agidae.it

CONSULENZA IN AGIDAE	GIORNO	ORARIO	PERSONE DISPONIBILI
Paghe e pensioni	Lunedì	14.30 – 17.30	Ettore Ferraro
Assicurativa	Mercoledì	14.30 – 17.30	Janua Broker srl
Fiscale	Giovedì	14.30 – 17.30	Paolo Saraceno
Progetti formativi	Lunedì–Martedì–Giovedì	09.00 – 17.30	Martina Bacigalupi
	Mercoledì–Venerdì	09.00 – 14.00	
Legale	Venerdì	14.30 – 17.30	Armando Montemarano

CERTIFICAZIONE DI QUALITA'

Martedì e Giovedì	10.00 – 16.00	Giorgio Capoccia – <i>Direttore AGIQUALITAS</i>
-------------------	---------------	---



FONDAZIONE AGIDAE LABOR:
lo sviluppo delle professionalità
negli Istituti religiosi



Fondazione Agidae Labor
Via V. Bellini 10
00198 Roma
agidaelabor@agidaelabor.it
www.agidaelabor.it
Tel.: 06/85.457.201
Fax: 06/85.457.211



AGIQUALITAS:
il nuovo valore aggiunto
delle Certificazioni di Qualità

Agiqualitas srl
Via V. Bellini 10
00198 Roma
segreteria@agiqualitas.it
www.agiqualitas.it
Tel.: 06/85.457.301
Fax: 06/85.457.311



SGQ N. 085° A
Membro Degli Accordi di Mutuo
Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual
Recognition Agreements

AGIDAE ASSOCIAZIONE
GESTORI
ISTITUTI
DIPENDENTI
AUTORITÀ
ECCLESIASTICA