

AGIDAE

- RIVISTA BIMESTRALE
- DI FORMAZIONE
- E AGGIORNAMENTO

- • NORMATIVO
- • CONTRATTUALE
- • GESTIONALE

- PER L'ASSOCIAZIONE
- GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
- DELL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

- PER GLI ENTI NON PROFIT

Poste Italiane S.p.A. Spedizione in Abbonamento Postale 70% - C/RM/DCB

ISSN 2784 - 8485

- ANNO XIV
- MAGGIO / GIUGNO
- 2023

3



AGIDAE - Sede Nazionale

Via V. Bellini 10 - 00198 Roma

Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111 - agidae@agidae.it - WWW.AGIDAE.IT

AGIDAE
**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

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

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla
Giorgio Capoccia
Isabella Ayme
Nicola Galotta
Francesco Macrì
Armando Montemarano
Emanuele Montemarano
Paolo Saraceno
Maria Annunciata Vai
Nicola Mercurio

*Registrazione Tribunale di Roma
n. 328 del 5-08-2010. Poste
Italiane S.p.A.
Spedizione in
Abbonamento Postale
70 % - C/RM/DCB*

*Grafica e stampa
SER Graph Srl
Via Guido Reni, 54 - Roma
tel. 06 36 00 42 41
info@sergraph.it
www.sergraph.net*

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL' AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Fr. Antonio Masi

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Vice Presidente

Sr. Mimma Scalera

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno XIV - N. 3
Maggio | Giugno 2023

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

Presentazione

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

L'**AGIDAE** stipula:

- ⇒ il CCNL Scuola con le OO.SS.:
 - FLC CGIL,
 - Cisl Scuola,
 - UIL Scuola,
 - SNALS CONF.SA.L.,
 - SINASCA;
- ⇒ il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo con le OO.SS.:
 - F.P. CGIL,
 - FISASCAT Cisl,
 - UILTuCS;
- ⇒ il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche con le OO.SS.:
 - FLC CGIL,
 - Cisl Università,
 - Cisl Scuola,
 - UIL RUA,
 - SNALS CONF.S.A.L.,
 - SINASCA.

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

Iscrizioni

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

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

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

Quote associative 2023

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

IBAN: IT67C 03015 03200 00000 3396051, intestato ad AGIDAE.

Indicare nella causale il codice associato.

Variazioni e disdette

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

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

OSSERVATORIO



- 7** Questioni aperte con l'INPS. Gestione dipendenti ex Inpdap.
Sr. Emanuela Brambilla

ARTICOLI



- 11** La disabilità dello studente come lesione dei diritti soggettivi nell'esperienza della scuola paritaria. Una contrazione di libertà nella scelta educativa degli alunni, delle famiglie, delle scuole. *Nicola Mercurio*
- 26** Discriminazione indiretta disabili in tema di superamento del periodo di comporto. Nota a Cassazione Ord. n. 9095/2023. *Carla Rizzo*
- 41** "Decreto Lavoro n.48/2023. Prime osservazioni" *Ida Bonifati*

SENTENZE UTILI



- 47** Compiuta giacenza della raccomandata e presunzione legale di conoscenza della lettera di licenziamento (Cass. Sez. Lavoro Sent. 15397 del 31/05/2023)

PRASSI AMMINISTRATIVE



- 52** Elevazione dell'indennità di congedo parentale dal 30 al 80% della retribuzione (Circ. INPS n.45 del 16/05/2023)
- 60** Esonero contributi del lavoratore. Istruzioni contabili (Mess. INPS n.1932 del 24/05/2023)

- 29** CAMPUS 2023
32^a edizione CAMPUS DI FORMAZIONE AGIDAE

P. Francesco Ciccimarra



Mentre queste note vengono consegnate alla stampa la prima metà del 2023 ci consegna tanti elementi che meritano attenzione perché si riflettono direttamente sulla nostra quotidianità. Colpisce anzitutto l'impegno smisurato e instancabile che Papa Francesco sta ponendo per far cessare gli orrori di una guerra senza senso che vede coinvolte ormai da tempo Russia e Ucraina in una gara che trascina dietro di sé morte e distruzione, oltre ad una inquietudine che lascia interdetto l'intero pianeta. La ricerca di una pace giusta resta l'obiettivo principale da perseguire ad ogni costo con la preghiera, la speranza, l'impegno concreto della comunità cristiana in tutte le sue potenzialità.

Il 29 giugno, il Parlamento ha finalmente convertito in legge, con alcune modifiche, il Decreto-Lavoro, presentato dal Governo lo scorso mese di maggio (DL 4 maggio 2023 n. 48). Il provvedimento merita di essere apprezzato soprattutto per l'estensione del cuneo fiscale dal 2 al 7% per i redditi fino a 25 mila euro, e dal 2 al 6% per i redditi fino a 35 mila euro annui per i lavoratori subordinati, una misura che alleggerisce il carico fiscale sui salari più bassi. Altro intervento significativo è il ripristino del contratto di lavoro a tempo determinato in modalità acausale per i primi dodici mesi, con possibilità di proroga e rinnovo entro lo stesso termine. Viene riproposta una soluzione già adonrata dalla Legge Fornero n. 92/2012), successivamente modificata da quasi tutti i Governi successivi nel tentativo di trovare un giusto equilibrio tra la stabilità dei rapporti di lavoro e la libertà dell'organizzazione aziendale.

Il mondo della scuola cattolica è concentrato nel superamento dei tanti problemi didattico-gestionali (finanziamenti PNRR, introduzione delle nuove figure formative della scuola secondaria, tutor e orientatore, disabilità, reperimento docenti abilitati, ecc.. Ma è altrettanto impegnato nel comprendere le ragioni di una sorta di grande crisi che a livello globale, tranne qualche isola felice, sembra travolgerla. In questo contesto, per la prima volta il Dicastero per la Cultura e l'Istruzione e il Dicastero per la Vita Consacrata hanno congiuntamente inviato una Lettera indirizzata a quanti si sentono coinvolti nell'apostolato della scuola cattolica affinché sappiano creare un "coro armonico" nell'annuncio della speranza cristiana

A quanti sono coinvolti nella missione educativa delle scuole cattoliche¹

Carissime, carissimi,

lo scorso 22 maggio 2023, il “Dicastero per la Cultura e l’Educazione” e il “Dicastero per gli Istituti di Vita Consacrata e le Società di Vita Apostolica” hanno invitato in Vaticano alcuni protagonisti della rete mondiale delle scuole cattoliche, affinché raccontassero in prima persona le potenzialità e le sfide della missione educativa, in questa stagione della storia, descritta da Papa Francesco non tanto come «epoca di cambiamenti, ma cambiamento d’epoca». [1]

Perché l’invito a questo tempo di ascolto è stato rivolto non solo dal Dicastero dedicato all’educazione, ma anche dal Dicastero che si occupa della vita consacrata? Perché una porzione molto consistente delle più di 240.000 scuole cattoliche che rendono la Chiesa uno dei protagonisti dell’educazione primaria e secondaria al mondo è guidata da Istituti di Vita Consacrata e Società di Vita apostolica.

L’iniziativa comune non era solo strategica, ma intendeva anzitutto onorare quanto raccomandato dalla Costituzione Apostolica Praedicate Evangelium che invita all’«ascolto reciproco», dove «ciascuno ha qualcosa da imparare» (n. 4). In quell’occasione, come organismi della Santa Sede a servizio del Santo Padre abbiamo imparato da chi lavora in prima linea nell’educazione; inoltre ciascuno dei due Dicasteri ha imparato dall’altro. Infatti due occhi vedono meglio di uno e due orecchi sentono meglio di uno.

Desideriamo ringraziare tutti coloro che stanno dedicando le migliori risorse della vita all’importante missione educativa a cui sono chiamati. Grazie ai docenti e a tutto il personale amministrativo e di servizio che compongono la comunità educativa globale, fili di colori diversi tessuti in un unico arazzo. Grazie a tutte le famiglie che, avvalendosi della competenza formativa della comunità cristiana, crescono i loro figli e le loro figlie in una alleanza educativa con le scuole cattoliche. Grazie ai Vescovi, alle Diocesi di tutto il mondo, agli Istituti di Vita Consacrata e alle Società di Vita apostolica che investono notevoli energie umane e risorse finanziarie per il mantenimento di scuole di lunga data e per la costituzione di nuove. Visti dall’alto, i gesti di questi attori - ciascuno con il proprio tocco e carisma - compongono una grandiosa coreografia, desiderosa che nessuno sia escluso dalla danza della vita.

Certo, nell’incontro dello scorso maggio sono emerse anche gravi difficoltà. Alcune accomunano il mondo intero, altre appesantiscono determinati contesti: la recente pandemia fa sentire tuttora i suoi effetti, la crisi economica globale, la denatalità, la povertà grave, l’ingiusta disuguaglianza di accesso a cibo, acqua, salute, educazione, informazione, cultura e internet. A ciò si aggiunge, almeno in alcune nazioni, un mancato riconoscimento da parte del sistema legislativo della parità economica delle scuole non statali. Inoltre diverse Diocesi del mondo, Istituti di Vita Consacrata e Società di Vita Apostolica stanno vivendo una significativa diminuzione vocazionale. E, almeno nel mondo occidentale, la fede in Dio rimane fortemente marginalizzata dalla vita pubblica e, più in generale, dalla vita degli uomini e delle donne del nostro tempo.

Questo dato ha certamente effetti pratici complessi che inducono perfino alla chiusura o all’alienazione di alcune scuole, con una perdita ingente di “personalità” nel sistema scolastico. Infatti, dove si spegne una scuola diocesana o religiosa, si cancellano dall’ambiente educativo le impronte della storia di quell’unica Chiesa locale, del carisma inconfondibile di quella famiglia religiosa. Quando si assiste alla dolorosa chiusura di una scuola si

¹ Lettera congiunta del Dicastero per gli Istituti di Vita Consacrata e le Società di Vita Apostolica e del Dicastero per la Cultura e l’Educazione, 28.06.2023

spegne un luogo che identifica e custodisce una porzione di speranza. Infine si è notato che circostanze, opportunità e questioni inedite rendono, in alcuni casi, più difficoltosa l'espressione dell'identità cristiana e cattolica in modo dialogante ma fermo, saldo ma affabile.

*La situazione potrebbe spaventare, anche a motivo della rapidità dei suoi effetti. Tuttavia, ricordiamo che proprio da situazioni paurose - come il caos prima della Creazione (Gen 1,2) - Dio trae le sue opere più sorprendenti. La lettura di alcuni dati che descrivono la realtà rischia di inibire la speranza; eppure quanto di primo acchito blocca il coraggio, potrebbe in realtà mostrarsi come un "blocco di partenza", uno "starting block" che favorisce un nuovo scatto, in avanti. Per esempio, **il contesto complesso in cui siamo chiamati a lavorare come scuole cattoliche potrebbe favorire una maggiore disponibilità a «fare coro»**, come recentemente il Santo Padre ha chiesto anche alle Pontificie Istituzioni Accademiche Romane (Udienza del 25 febbraio 2023). Purtroppo, a volte le scuole cattoliche operano in un medesimo territorio non come solisti che, grazie al loro singolare timbro vocale, arricchiscono l'intera corale, ma quali voci fuori dal coro, isolate, senza contesto; in qualche caso perfino in dissonante concorrenza.*

È necessario, e urgente, far coro tra i vari Istituti di vita Consacrata e Società di Vita Apostolica impegnati nell'educazione; far coro tra i Vescovi, i parroci, l'intera pastorale diocesana e la ricchezza di carismi educativi garantita dalle scuole appartenenti a Istituti di vita Consacrata e Società di Vita Apostolica. È indispensabile che clero, religiosi e religiose, laici facciano coro e a questi ultimi venga garantita la possibilità di echeggiare la voce educativa di una Diocesi e perfino il timbro singolare di un carisma religioso. A tal proposito, esortiamo a mettere in moto iniziative, anche a carattere sperimentale, vibranti di immaginazione e creatività, capaci di condivisione e futuro, precise nella diagnosi e ariose nella visione. Il timore dei rischi non spenga l'audacia; infatti la crisi non è il momento per mettere la testa sotto la sabbia, ma per guardare le stelle, come Abramo (Genesi 15,5).

Nelle righe finali di questa lettera vogliamo insistere sul "Tu devi". Sì, dobbiamo tutti in maniera più decisa "far coro". E lo facciamo sicuri della potenzialità e bellezza della missione educativa, «diritto inalienabile» che favorisce la dignità della persona umana (Gravissimum Educationis 1). Come organismi chiamati ad aiutare il Santo Padre nello svolgimento del suo ministero petrino, desideriamo anzitutto incoraggiarvi. Perciò ricorreremo a modi antichi e nuovi di ascoltarvi, percorrendo un cammino comune, affinché la realtà sia presa in urgente considerazione e possano emergere dal corpo ecclesiale soluzioni di futuro, perfino in contesti esigenti. Lo Spirito di Cristo illumini i nostri sensi, rendendoli capaci di discernere, immaginare e rischiare. Vi salutiamo con grata e partecipe stima.

João Braz Card. de Aviz, *Prefetto* DIVCSVA . José Tolentino Card. Calaça de Mendonça, *Prefetto* DCE





OSSERVATORIO



Questioni aperte con l'INPS. Gestione dipendenti ex Inpdap.

Dalla primavera del 2022 i nostri Istituti hanno ricevuto dall'INPS innumerevoli richieste di verifica e di sistemazione contributiva relative alle posizioni ex INPDAP, dalle quali risultava l'omesso versamento dei contributi per alcuni periodi, chiedendo di inviare la documentazione attestante l'assolvimento dell'obbligo previdenziale.

Probabilmente l'origine di queste note sta nella domanda di pensionamento di nostre ex insegnanti che hanno lavorato nelle nostre scuole dagli anni '80 del secolo scorso. Alla verifica della domanda di pensione sono risultati questi "scoperti contributivi" che conseguentemente hanno ricaduta sull'ammontare minimo dei contributi necessari o, anche se questo viene raggiunto, producono una riduzione sul calcolo della pensione.

Di fronte questi "buchi contributivi" le ex dipendenti interessate, ricorrono alle Organizzazioni Sindacali o direttamente a legali, chiedendo agli Istituti presso cui hanno insegnato che provvedano al versamento di quanto non risulta versato, per poter procedere alla ricostruzione contributiva.

Di fatto, le Scuole parificate hanno sempre versato i contributi dovuti, ma negli archivi dell'INPDAP non risultano: in alcuni casi si tratta di un disguido generato all'atto del trasferimento degli archivi INPDAP negli archivi INPS a seguito della fusione dei due Enti. Poiché i periodi in questione sono riferiti a più di 10 anni, i contributi risultano prescritti (circ. INPS n. 169/2017) e l'INPS non può richiederne il versamento, ma i singoli dipendenti possono chiedere per vie legali il risarcimento del danno subito.

A fronte di questa situazione alla quale non eravamo in grado di dare risposta e, per la quale c'era difficoltà a reperire interlocutori in grado di fare chiarezza, nell'autunno del 2022, l'AGIDAE ha chiesto espressamente all'INPS un incontro di chiarimento.

La fase di analisi del problema

Da parte dell'Ente previdenziale c'è stata subito disponibilità ad affrontare la questione: si è costituito un gruppo di studio a cui AGIDAE ha sottoposto la questione e presentato alcune richieste:

- Lo studio della situazione per capire la reale assenza di dati, posto che dell'invio e del pagamento dei contributi, la maggior parte degli Istituti scolastici sono in possesso delle quietanze;

- *La possibilità di avere un canale di comunicazione con l'ex INPDAP, posto che il cassetto previdenziale aziende riguardava le sole matricole INPS;*
- *Una adeguata formazione sull'utilizzo delle piattaforme ex INPDAP attraverso le quali viene richiesto l'invio dei dati mancanti: spesso né gli Istituti, né i Consulenti del Lavoro riescono ad utilizzare questi strumenti;*
- *La possibilità di poter interagire con personale ex INPDAP che conosca il funzionamento del programma: quando si riesce, con un colpo di fortuna, a contattare qualche addetto INPS, ci si trova a parlare con persone spostate sulla Gestione Dipendenti Pubblici che poco conoscono delle pregresse procedure INPDAP;*
- *La criticità legata a scuole parificate che hanno cessato o ceduto ad altri l'attività scolastica prima dell'avvio di Pass Web e a cui ora viene indicato di procedere alla verifica ed integrazione di eventuali dati mancanti attraverso questo strumento o le DMA;*
- *La non rilevanza ai fini della regolarità del DURC delle posizioni ex INPDAP contestate, almeno fino a che non si risolve la questione.*

Il gruppo di lavoro sotto la direzione del dott. Pone ha analizzato un campione di posizioni ex INPDAP in essere o cessate, evidenziando alcune criticità. Questo lavoro di analisi è stata predisposta una relazione alla Direzione Generale INPS di Roma e dal marzo 2023, la questione viene trattata a quel livello, vista la diffusione sull'intero territorio nazionale del problema.

La situazione attuale

Un primo risultato ottenuto è stato quello di **poter accedere al cassetto previdenziale**. Con circolare n. 34 del 31/03/2023 è stata attivata la possibilità di comunicazione bidirezionale tramite cassetto indicando come matricola il codice fiscale della scuola (compreso il progressivo INPDAP di 5 cifre, usato abitualmente per il versamento dei contributi) aprendo dal menù la voce “pubblici”.

Un altro risultato è stato quello che nell'analisi è stato evidenziato il **totale o parziale mancato afflusso dei dati retributivi e contributivi relativo agli anni 1997 e 1998**. Probabilmente questi dati inviati ad inizio degli anni 2000 a mezzo Entratel (cfr. circolare INPDAP 38/2000), sono finiti in un archivio comune e, senza ulteriori informazioni, non è possibile abbinarli ai singoli assicurati.

Per risolvere la questione relativa al periodo 1997 – 1998, **l'INPS chiede alle scuole parificate:**

- *per chi è ancora in possesso dei file di denuncia prodotti a suo tempo, l'invio degli stessi tramite cassetto previdenziale;*
- *per tutti gli altri Istituti scolastici l'invio, sempre tramite cassetto previdenziale, di un prospetto Excell dei dati retributivi e contributivi e delle quietanze di versamento;*

- *per le scuole cessate o trasferite sarebbe opportuno appurare dove sono conservati i documenti relativi al personale e, se possibile, una volta reperiti gli stessi procedere come sopra.*

L'INPS partendo dalla base di questi dati provvederà alla ricerca e sistemazione delle posizioni, ripescando i dati dall'archivio comune ed integrando quelli mancanti in base ai prospetti trasmessi.

Sarebbe opportuno approfittare del periodo estivo, di relativa calma anche per i nostri uffici, per fare questo lavoro di ricerca e trasmissione dati.

Per facilitare il lavoro, alleghiamo fac-simile di prospetto Excell da completare ed inviare all'INPS unitamente alle quietanze di versamento contributi, tramite cassetto previdenziale.

Le questioni ancora sospese

Ci sembra di poter affermare che qualche passo avanti nel tentativo di dirimere l'annosa questione sia stato fatto: ora spetta alle scuole ex parificate inviare quanto richiesto affinché si possa arrivare ad una conclusione della vicenda.

Restano ancora delle questioni sospese:

- **Senza dubbio quella della formazione sull'utilizzo delle piattaforme ex INPDAP: sarà nostra premura richiedere espressamente all'INPS che venga attivato un corso, anche on line, per capire come operare concretamente. Forse si potrebbe avere un tutorial in linea da consultare.**
- **La criticità legata a scuole parificate che hanno cessato o ceduto ad altri l'attività scolastica prima dell'avvio di Pass Web e a cui ora viene indicato di procedere alla verifica ed integrazione di eventuali dati mancanti attraverso questo strumento o le DMA.**
- **Dulcis in fundo, parecchie scuole ex paritarie cercando di operare si sono accorte di non avere abilitazione INPDAP per entrare nel menù di visualizzazione dal portale delle note di debito: fatte le debite richieste mod. INPS SC65 per il legale rappresentante (datore di lavoro) e SC62 per delegati si sono visti respingere la richiesta per gli economi religiosi in quanto la delega è attivabile solo per un dipendente o un consulente del lavoro iscritto all'albo professionale.**

Le questioni sono tante e non semplici, contiamo un passo alla volta di arrivare a vedere la luce in fondo al tunnel!

Di seguito il fac simile che potrà essere utilizzato.

NOME ISTITUTO.....C.F.....N. PROGRESSIVO INPADAP.....

IMPONIBILE PREVIDENZIALE INPDAP ANNO 1997

Nome dipendente	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SETT	OTT	NOV	DIC
Dipendente 1 Es. M. Rossi												
Dipendente 2 Es. Marco Bianchi												

CALCOLO CONTRIBUTI	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SETT	OTT	NOV	DIC
Dipendente 1												
Imponibile annuo												
Contributi 32,35%												
Contributi 0,35%												

IMPONIBILE PREVIDENZIALE INPDAP ANNO 1998

Nome dipendente	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SETT	OTT	NOV	DIC
Dipendente 1 Es. M. Rossi												
Dipendente 2 Es. Marco Bianchi												

CALCOLO CONTRIBUTI	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SETT	OTT	NOV	DIC
Dipendente 1												
Imponibile annuo												
Contributi 32,35%												
Contributi 0,35%												



ARTICOLI



La disabilità dello studente come lesione dei diritti soggettivi nell'esperienza della scuola paritaria. Una contrazione di libertà nella scelta educativa degli alunni, delle famiglie, delle scuole

❖ Premesse: principi costituzionali.

Il Concetto di disabilità è presente nell'ordinamento costituzionale nel contesto dei principi di uguaglianza e di tutela della persona.

I Padri Costituenti per la tutela delle persone che vivono in condizione di fragilità, nell'elaborazione della Costituzione hanno imposto principi orientati alla valorizzazione della persona. Infatti, oltre ai diritti inviolabili consacrati all'art. 2¹, il successivo art. 3 comma 2² afferma il valore dell'uguaglianza sostanziale, sancendo il dovere di rimuovere ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza, impediscono il pieno sviluppo della persona umana.

La Carta costituzionale riconosce altresì il diritto alla salute (art. 32³) e il diritto all'istruzione (art. 34⁴, per il quale "La scuola è aperta a tutti") e codifica la spettanza del "diritto all'educazione e all'avviamento professionale" a favore di persone con disabilità (art. 38⁵).

¹ Art. 2 Cost.: La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

² Art. 3 Cost. comma 2: E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

³ Art. 32 Cost.: La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

⁴ Art. 34 Cost.: La scuola è aperta a tutti. L'istruzione inferiore, impartita per almeno otto anni, è obbligatoria e gratuita.

I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi. [...]

⁵ Art. 38 Cost.: Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. [...] Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. [...]

L'obiettivo posto dalla Costituzione è quello di garantire a tutti i cittadini il diritto allo studio in un'ottica di **uguaglianza e di pari opportunità**. Infatti la Carta Costituzionale sancisce che **la scuola è aperta a tutti, indipendentemente da qualsiasi specifica condizione o status socio-economico (art. 34 Cost.)**. Inoltre, è previsto che *“la legge nel fissare i diritti e gli obblighi delle scuole non statali che chiedono la parità, deve comunque assicurare ad esse piena libertà e ai loro alunni un trattamento scolastico equipollente a quello degli alunni di scuole statali (art. 33 Cost., comma 3^o)*.

❖ Legislazione ordinaria di settore.

Negli ultimi cinquant'anni il legislatore è intervenuto più volte nel tentativo di adempiere al mandato costituzionale della



rimozione degli ostacoli per la tutela delle persone che vivono in condizione di fragilità, tracciando un percorso di progressivo sviluppo di una normativa di tutela a partire dalla *Legge n. 118 del 30 marzo 1971*, la prima normativa varata in materia di tutele di condizioni per persone con diversi gradi di disabilità senza limiti di età.

All'articolo 28 la legge stabilisce che alle persone non autosufficienti che frequentano la scuola dell'obbligo e i corsi di addestramento professionale vengano garantiti: l'accesso alla scuola mediante accorgimenti per il superamento delle barriere architettoniche, trasporto gratuito dalla propria abitazione alla scuola, l'assistenza durante gli orari scolastici.

Onde evitare equivoci interpretativi circa l'ambito di applicazione della normativa la Corte Costituzionale è intervenuta con sentenza n. 215 del 3 giugno 1987, dichiarando

⁶ *Art. 33 Cost. comma 3*: La legge, nel fissare i diritti e gli obblighi delle scuole non statali che chiedono la parità, deve assicurare ad esse piena libertà e ai loro alunni un trattamento scolastico equipollente a quello degli alunni di scuole statali.

l'illegittimità costituzionale della parte dell'art. 28 comma 3⁷ che in riferimento ai soggetti portatori di handicap, prevedeva che la frequenza scolastica «Sarà facilitata», anziché disporre che «È assicurata».

Sei anni dopo, con Legge n. 517 del 4 agosto 1977, “Valutazione degli alunni, abolizione degli esami di riparazione e altre norme di modifiche dell’ordinamento scolastico”, all’art. 7 veniva stabilito: “Nell’ambito della programmazione di cui al precedente comma sono previste forme di integrazione e di sostegno a favore degli alunni portatori di handicap da realizzare mediante l’utilizzazione dei docenti, di ruolo o incaricati a tempo indeterminato, in servizio nella scuola media e in possesso di particolari titoli di specializzazione, che ne facciano richiesta, entro il limite di una unità per ciascuna classe che accoglie alunni portatori di handicap e nel numero massimo di sei ore settimanali.

Le classi che accolgono alunni portatori di handicap sono costituite con un massimo di 20 alunni.

*In tali classi devono essere assicurati la necessaria integrazione specialistica, il servizio socio-psico-pedagogico e forme particolari di sostegno secondo le rispettive competenze dello Stato e degli enti locali preposti, **nei limiti delle relative disponibilità di bilancio** e sulla base del programma predisposto dal consiglio scolastico distrettuale”.*



Ed è proprio riguardo quest’ultima locuzione: “*nei limiti delle relative disponibilità di bilancio*” che si sono riscontrate gran parte delle questioni giuridiche tutt’ora oggetto di contenziosi nella tutela dei diritti degli alunni c.d. fragili.

L’art. 7 citato, infatti, prevede che tutti i benefici contemplati dalla legge in favore degli alunni diversamente abili devono essere condizionati ai “*limiti delle relative disponibilità di bilancio*”.

⁷ Art. 28 comma 3, L. 30.3.1971 n. 118: Sarà facilitata, inoltre, la frequenza degli invalidi e mutilati civili alle scuole medie superiori ed universitarie. [...]

Si tratta quindi di una sorta di *diritti affievoliti*, subordinati in maniera determinata dalle ferree regole delle disponibilità di bilancio senza le quali i diritti restano soltanto espressioni vaghe.

Com'è stato opportunamente osservato nella sopra citata sentenza della Corte Costituzionale, talvolta l'utilizzo di determinate locuzioni rischia di rendere vane o addirittura contraddittorie le pur buone intenzioni del legislatore, soprattutto quando da un lato si affermano dei principi e contestualmente si definiscono dei presupposti per la loro stessa disapplicazione concreta.

Solo con la *Legge n. 104 del 5 febbraio 1992: Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone affetti da disabilità*, il legislatore ha compiuto un vero passo in avanti rispetto alla tutela dei diritti degli alunni con fragilità. Infatti, con tale normativa è stato definitivamente affermato e regolato il diritto all'istruzione e all'integrazione scolastica degli alunni con disabilità.

Tra le varie misure previste viene stabilito l'obbligo, posto a carico del Ministero dell'Istruzione, di garantire al minore, nelle scuole di ogni ordine e grado, le attività di integrazione e sostegno con l'assegnazione di docenti specializzati; a questi ultimi sono affidati i fondamentali compiti di favorire la socializzazione dell'alunno e consentirgli di "avere un futuro" nella società; per ogni alunno portatore di handicap l'istituzione scolastica deve predisporre un progetto educativo individualizzato (PEI). Il docente specializzato è quindi presente in classe unitamente all'insegnante titolare della materia, e segue direttamente l'alunno con disabilità.

Esaminando il problema del rapporto fra la pretesa dei soggetti disabili all'erogazione di prestazioni che garantiscono l'effettività dei loro diritti fondamentali, e la scarsità delle risorse finanziarie connesse al vincolo di bilancio, non esclude che, in un'ottica di gerarchia fra interessi tutti parimenti tutelati, la tutela e la piena conformazione di tali diritti siano da considerare come contenuti di un vero e proprio obbligo di obbiettivi da raggiungere da parte dello Stato.



In questa prospettiva si è pronunciato anche il Giudice delle Leggi. Infatti la *Corte Costituzionale*, con la sentenza n. 80/2010, ha affermato la natura incompressibile – rispetto a contingenti esigenze della finanza pubblica – del diritto fondamentale del soggetto disabile a fruire di un percorso scolastico

effettivo. Inoltre ha espressamente circoscritto lo spazio della discrezionalità legislativa entro limiti idonei a non interferire con la garanzia del diritto fondamentale dell'alunno diversamente abile, escludendo quindi che quest'ultimo possa qualificarsi come **diritto finanziariamente condizionato**. *“Il diritto all'istruzione dei disabili e l'integrazione scolastica degli stessi sono previsti, in particolare, dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104; legge che è volta a «perseguire un evidente interesse nazionale, stringente ed infrazionabile, quale è quello di garantire in tutto il territorio nazionale un livello uniforme di realizzazione di diritti costituzionali fondamentali dei soggetti portatori di handicaps» [...] “In particolare, l'art. 12 della citata legge n. 104 del 1992 attribuisce al disabile il diritto soggettivo all'educazione ed all'istruzione a partire dalla scuola materna fino all'università (comma 2). Questa Corte ha già avuto modo di precisare che la partecipazione del disabile «al processo educativo con insegnanti e compagni normodotati costituisce, infatti, un rilevante fattore di socializzazione e può contribuire in modo decisivo a stimolare le potenzialità dello svantaggiato» [...] “Pertanto, il diritto del disabile all'istruzione si configura come un diritto fondamentale. La fruizione di tale diritto è assicurata, in particolare, attraverso «misure di integrazione e sostegno idonee a garantire ai portatori di handicaps la frequenza degli istituti d'istruzione» [...] “Tra le varie misure previste dal legislatore viene in rilievo quella del personale docente specializzato, chiamato per l'appunto ad adempiere alle «ineliminabili (anche sul piano costituzionale) forme di integrazione e di sostegno» a favore degli alunni diversamente abili» [...] “È vero che il legislatore nella individuazione delle misure necessarie a tutela dei diritti delle persone disabili gode di discrezionalità;” [...] “Si deve tuttavia riaffermare che detto potere discrezionale non ha carattere assoluto e trova un limite nel «rispetto di un nucleo indefettibile di garanzie per gli interessati» [...] che questa Corte ha già individuato quale limite invalicabile all'intervento normativo discrezionale del legislatore”.*

La linea interpretativa della giurisprudenza consolidata non lascia adito a dubbio alcuno su un punto centrale della questione: trattandosi di diritti fondamentali dei bambini affetti da disabilità non possono immaginarsi discriminazioni di tali diritti in base alla natura giuridica



delle scuole da essi frequentate, che siano esse statali, non statali, paritarie, ecc.. A questo supremo obiettivo deve piegarsi anche il rigore della disponibilità di bilancio, soprattutto quando questo impedisce il riconoscimento del diritto fondamentale

all'integrazione scolastico nelle sue diverse modalità.

❖ La normativa sulle scuole paritarie.

La Legge n. 62 del 10 marzo 2000 – “Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione” impone alle scuole paritarie di accogliere studenti con disabilità e di garantire quanto stabilito dal piano educativo individualizzato (PEI). Si legge infatti all'art. 1 comma 3: “Le scuole paritarie, svolgendo un servizio pubblico, accolgono chiunque, accettandone il progetto educativo, richieda di iscriversi, compresi gli alunni e gli studenti con handicap”.

Inoltre il comma 4 afferma che “La parità è riconosciuta alle scuole non statali che ne fanno richiesta e che, in possesso dei seguenti requisiti, si impegnano espressamente a dare attuazione a quanto previsto dai commi 2 e 3:” [...]

“e) l'applicazione delle norme vigenti in materia di inserimento di studenti con handicap o in condizioni di svantaggio.

Per quanto concerne gli oneri inerenti alla gestione della disabilità degli alunni iscritti, la legge istituisce una sorta di *Fondo* con relativa dotazione economica pari a sette miliardi di

lire, non ponendosi il problema della sufficienza o meno di tale stanziamento e non prevedendo alcunché per il caso di inadeguatezza delle risorse previste⁸.

Da quando è stata approvata la legge sulla parità scolastica si è riscontrato un numero sempre crescente di richieste di iscrizione alle scuole paritarie di alunni diversamente abili e il numero attuale è superiore alle 14 mila unità. Parallelamente il contributo ministeriale è passato dai 7 miliardi del vecchio conio ai 23 milioni di euro stabiliti nel 2020.



La parentesi legata al Covid 19 ha fatto sì, grazie anche

all'attività dell'AGIDAE, che il suddetto contributo economico raggiungesse il picco dei 90 milioni di euro, per poi stabilizzarsi nelle ultime due leggi di bilancio nella cifra di 70 milioni attuali.

Nonostante questo evidente incremento delle risorse economiche a favore delle scuole paritarie occorre tuttavia sottolineare che emerge una netta discriminazione nel trattamento degli alunni con disabilità tra la scuola statale e la scuola paritaria.

Infatti, confrontando i dati, emerge in maniera inequivocabile che sui 303 mila studenti con disabilità lo Stato italiano impegna 5 miliardi di euro/anno per i docenti di sostegno degli alunni delle scuole statali, con uno stanziamento medio annuale pro capite pari

⁸ *Legge n. 62 del 10 marzo 2000, art. 1, comma 14*: E' autorizzata, a decorrere dall'anno 2000, la spesa di lire 7 miliardi per assicurare gli interventi di sostegno previsti dalla legge n.104 del 5 febbraio 1992 e successive modificazioni, nelle istituzioni scolastiche che accolgono alunni con handicap.

a 20.016 euro, mentre per uno studente iscritto alle paritarie lo stanziamento medio pro capite non supera i 5.000 euro annui.

Al solo pensare che il costo medio annuo di un docente full time anche di sostegno si aggira sui 25 mila euro annui, ci si rende immediatamente conto dell'esplosione del problema-disabilità, ovvero su quali soggetti debba gravare il costo residuo: lo Stato? Il Ministero dell'Istruzione? Il Ministero della Sanità? Il Ministero delle Pari opportunità? Il Ministero della Famiglia? Gli Enti locali? L'Istituzione scolastica? La Famiglia di appartenenza, che magari è senza reddito? Ecc..

In questo scenario vanno inquadrati i numerosissimi processi giudiziari e amministrativi intentati in questi ultimi vent'anni al solo scopo di comprendere la reale portata del diritto dei disabili che frequentano le scuole paritarie trattandosi come anzidetto di un diritto fondamentale della persona. Le tematiche compromesse hanno evidentemente riguardato aspetti diversi:

- 1) Il diritto a un docente di sostegno;
- 2) Il diritto ad un orario adeguato di sostegno al fine di una integrazione piena;
- 3) Il rimborso dei costi sostenuti privatamente dalle famiglie;
- 4) Il rimborso sostenuto privatamente dalle scuole.

A fronte di questa panoramica giuridica la risposta avuta dalla magistratura e dall'amministrazione pubblica non è stata sempre univoca al punto che si è creata un'incertezza giuridica tale da fare intervenire la Corte Costituzionale, le Supreme Corti della giustizia ordinaria e amministrativa, di merito e di legittimità, e perfino la Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, senza tuttavia riuscire ad individuare una soluzione chiara e definitiva.



A mero titolo esemplificativo citiamo la pronuncia di una recente sentenza delle Sezioni Unite della Cassazione la n. 9966/2017 in cui il giudice di legittimità, annullando la sentenza di Corte d'Appello, ha ritenuto errato postulare l'esistenza di un obbligo del Ministero o dell'Ufficio Scolastico Regionale di accollarsi integralmente i costi del sostegno scolastico presso la scuola privata, ribadendo comunque che: ***“il contributo parziale dello Stato rappresenta una forma di compartecipazione della collettività alla tutela di un diritto fondamentale della persona (il diritto all'istruzione e all'integrazione scolastica dell'alunno disabile) e nel caso in cui la scuola paritaria privata non riesca a garantire delle ore di supporto assicurate dall'insegnante di sostegno determinando quindi una contrazione del diritto del disabile, di fatto l'amministrazione dello stato concorre anche alla concretizzazione di una discriminazione indiretta, vietata dall'art. 2 della legge n. 67 del 2006”***.

Per quanto riguarda il Diritto all'istruzione e al principio di non discriminazione dei disabili l'Italia ha molto da imparare dall'Europa. Che la legge non sia giusta lo attestano tre recenti sentenze, due del *Consiglio di Stato*, rispettivamente del 15 luglio 2020, n. 1331 e del 24

⁹ **Art. 2 comma 1 L. n. 67 del 2006:** Il principio di parità di trattamento comporta che non può essere praticata alcuna discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità.

luglio 2020, n. 4741 ed una della *Corte Europea dei Diritti dell'Uomo del 10 settembre 2020, Ricorso n. 59751/15*, le quali hanno censurato l'operato del Ministero dell'Istruzione e dello Stato italiano in materia di alunni disabili.

Le tre sentenze menzionate hanno in vario modo ribadito che:

1. il principio dell'integrazione dei disabili è un dovere dello Stato suscettibile di imporsi anche sulle necessità di bilancio;
2. che l'inclusione di alunni disabili è necessaria anche ai non disabili, essendo parte delle finalità della scuola l'esperienza della diversità sociale;
3. che l'Italia non può tagliare risorse per i soli alunni disabili e che, se proprio è costretta a farlo, deve tagliarle in maniera proporzionale per tutti;
4. che l'educazione inclusiva è in linea di massima la migliore scelta, e che essa non si limita alla minore età;
5. che gli insegnanti di sostegno devono essere assistiti da coadiutori.

La Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, con la sentenza del 2020, in riferimento a una bambina autistica impossibilitata a beneficiare di tutoraggio specializzato da parte di un insegnante di sostegno durante i suoi primi due anni di scuola primaria, condanna lo Stato italiano al pagamento dei danni patrimoniali subiti dalla famiglia e dei danni non patrimoniali e quelli per le spese processuali, per aver violato l'art. 14 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo¹⁰ (divieto di discriminazione) in combinato disposto con l'art. 2 del Protocollo n. 1 (diritto all'istruzione).

¹⁰ Art. 14 – Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU) – Divieto di discriminazione: ¹⁾
²⁾ Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza distinzione di alcuna specie, come di sesso, di razza, di colore, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di appartenenza a una minoranza nazionale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione. (1) *La rubrica del titolo primo cui appartiene il presente articolo è stata inserita dall'art. 2 del Protocollo n. 11, reso esecutivo con L. 28.08.1997, n. 296.* (2) *La rubrica del titolo primo cui appartiene il presente articolo è stata inserita al Protocollo n. 11, reso esecutivo con L. 28.08.1997, n. 296.* (Cit.: Office Advice)

La Corte ha ritenuto che la discriminazione subita dalla ricorrente sia stata tanto più grave poiché si è verificata nel contesto dell'istruzione primaria che fornisce le basi per l'istruzione e l'integrazione sociale e le prime esperienze di convivenza.



❖ Interessi legittimi e diritti soggettivi.

Uno dei problemi più ricorrenti riguarda poi la competenza giurisdizionale: talvolta, infatti, si è fatto ricorso alla magistratura amministrativa (TAR e Consiglio di Stato) per far valere gli interessi legittimi degli alunni e delle famiglie, altre volte ci si è rivolti alla magistratura ordinaria (Primo Grado, Secondo Grado e Cassazione) per il parallelo rispetto dei diritti soggettivi degli stessi.

È importante distinguere gli interessi legittimi e i diritti soggettivi ai fini del riparto di giurisdizione tra giudice amministrativo e giudice ordinario, i quali **spesso emettono sentenze di rigetto di domande dei ricorsi proprio per un conflitto di giurisdizione**:

- Gli *interessi legittimi*, presuppongono il previo esercizio dell'azione amministrativa, rispetto alla quale i soggetti intendono sollecitare la corretta interpretazione ed esecuzione delle leggi al fine di evitare penalizzazioni e discriminazioni.
- I *diritti soggettivi*, invece, rappresentano il massimo grado di tutela di un interesse individuale che permettono di agire, in maniera piena e immediata, per il soddisfacimento di un proprio interesse.

Il tema della tutela della disabilità si connette direttamente con quello del *Diritto della libertà della scelta educativa* (art. 30 Cost.¹¹). In questo contesto viene attuata una discriminazione derivante dal fatto che, mentre nelle scuole statali l'intero contributo per gli alunni con

¹¹ Art. 30 Cost.: È dovere e diritto dei genitori mantenere, istruire ed educare i figli, anche se nati fuori del matrimonio.

disabilità è erogato dallo Stato, nelle scuole paritarie tali apporti sono soltanto resi in parte. E a garantire una buona istruzione devono intervenire i fondi privati delle famiglie, delle scuole stesse, o di altri Enti pubblici o privati.

Sul riconoscimento *del Diritto della libertà della scelta educativa* la *Suprema Corte di Cassazione* si è espressa più volte sollecitando *Governo* e *Parlamento* affinché si potesse mettere fine a questa discriminazione.



Un bambino con disabilità, qualunque scuola frequenti, resta un bambino diversamente abile e pertanto va trattato allo stesso modo senza distinzione alcuna.

Solo attraverso il riconoscimento di una vera libertà di scelta educativa si potranno liberare tutto il potenziale delle nostre scuole, statali e paritarie. Per fare ciò occorre una *visione* della scuola meno ideologica perché *spetta alle famiglie scegliere la scuola migliore per i propri ragazzi*, mentre resta in capo allo Stato il compito di vigilare affinché vengano

rispettati gli standard di qualità dell'offerta formativa.

L'inclusione e la piena partecipazione del disabile sono riconosciuti fra i principi cardine della *Convenzione ONU* sui diritti delle persone con disabilità e in materia di diritto all'istruzione, art. 24¹².

Lo Stato deve rendersi consapevole dell'importanza della sfida che si sta affrontando e oggi, con i fondi del PNRR, non sussiste più neppure la scusa della mancanza di

¹² *Convenzione ONU – Art. 24 – Educazione - comma 1*: Gli Stati Parti riconoscono il diritto all'istruzione delle persone con disabilità. Allo scopo di realizzare tale diritto senza discriminazioni e su base di pari opportunità, gli Stati Parti garantiscono un sistema di istruzione inclusivo a tutti i livelli ed un apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita, finalizzati [...]



finanziamenti da usare per combattere le disuguaglianze, le discriminazioni e vincere la battaglia per l'integrazione.

La Disabilità, in un grande Paese democratico, quale è l'Italia, non può essere più

considerata un problema, bensì deve essere apprezzata come una risorsa da valorizzare.

Diversamente, a nulla varrebbero i tanti appelli rivolti dal Capo dello Stato, *Sergio Mattarella*, come, ad es., quello rivolto in occasione della Giornata internazionale per i diritti delle persone con disabilità (3 dicembre 2020): *“Il livello di civiltà di un popolo e di uno Stato si misura anche dalla capacità di assicurare alle persone con disabilità inclusione, pari opportunità, diritti e partecipazione a tutte le aree della vita pubblica, sociale ed economica”*¹³.

Inascoltate resterebbero anche le parole del Santo Padre, *Papa Francesco*: *“Tante persone con disabilità sentono di esistere senza appartenere e senza partecipare. Ci sono ancora molte cose che impediscono loro una cittadinanza piena. L’obiettivo è non solo assisterli ma la loro partecipazione attiva alla comunità civile ed ecclesiale”*¹⁴.

¹³ Cfr. www.ansa.it, 4 dicembre 2020

¹⁴ Discorso del Santo Padre, Francesco, a un gruppo di persone con disabilità in occasione della loro Giornata Internazionale -Sala Clementina - Sabato, 3 dicembre 2022 – Città del Vaticano.

❖ Conclusioni.

L'auspicio è che tutte le forze politiche presenti in Parlamento, e il Governo, si rendano conto che *è arrivato il momento di redigere una nuova legge sulla parità scolastica*, nella quale si possa mettere, una volta per tutte, la parola fine a questa continua discriminazione nei confronti dei più deboli e delle loro famiglie, le quali, oltre a sentirsi abbandonate dalle Istituzioni nel difficilissimo compito di assicurare ai propri figli diversamente abili un livello di istruzione di pari dignità con quello di tutti gli altri bambini e ragazzi, sono costrette a pagare una *tassazione tripla*: per la scuola statale, la retta ordinaria per la paritaria e quella straordinaria per il sostegno didattico ai propri figli diversamente abili.

Non c'è dubbio che nel corso degli ultimi venti anni sono stati fatti passi importanti sul cammino della parità scolastica, un traguardo certamente non ancora raggiunto, perché una vera e concreta parità scolastica deve necessariamente, per via legislativa, superare le barriere dei diritti individuali degli alunni diversamente abili senza ricadute negative sulle loro famiglie, eventualmente chiamate a sopperire a carenze organizzative ed economiche della scuola paritaria. Quando tutto questo dovesse accadere, e speriamo il prima possibile, si potrà finalmente affermare che un'altra pietra miliare sarà stata posta sullo scenario più ampio della libertà di scelta educativa, obiettivo primario che dalla promulgazione della Legge 62/2000 fino ai nostri giorni ha rappresentato il sogno, la meta, l'orizzonte di tanti operatori che hanno costantemente e fortemente creduto in questa nuova frontiera di libertà.

Auspichiamo che in questa Legislatura, con la collaborazione di tutti, possa essere innalzata questa nuova “bandiera” che da tanti anni l’Europa, la Costituzione, e soprattutto le famiglie, ci chiedono di far sventolare: la bandiera della vera parità scolastica e della vera scelta educativa della famiglia.





ARTICOLI



Discriminazione indiretta disabili in tema di superamento del periodo di comportamento

Nota a Cassazione Ordinanza n. 9095/2023

Con la sentenza 9905/2023 la Suprema Corte affronta la problematica relativa alla cosiddetta *discriminazione indiretta*¹ dovuta all'applicazione di un uguale periodo di comportamento per lavoratori disabili rispetto ai non disabili. L'applicazione del medesimo limite temporale previsto per i non disabili ai fini del licenziamento per superamento del periodo di comportamento, sarebbe discriminatorio in quanto la disabilità esporrebbe ad un maggior rischio di contrarre patologie e, quindi, necessiterebbe del riconoscimento al lavoratore di un maggior numero di giorni di astensione dal lavoro.

Il fondamento normativo del divieto di discriminazione - di cui è' indubbia la portata di valore generale dell'ordinamento eurounitario - si rinviene nell'art. 2, lettera b) della Direttiva 2000/78/CE sulla «parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro», cui è stata data attuazione, nell'ordinamento interno, con il D. Lgs. n. 216/2003².

Al di fuori dell'ambito strettamente lavoristico, può menzionarsi anche la direttiva sull'uguaglianza razziale (direttiva 2000/43/CE) che vieta ogni discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, in una pluralità di ambiti materiali, quali la sicurezza sociale e assistenza sanitaria, accesso e fornitura di beni e servizi.

Ciò, senza poter trascurare che, nel 2009, il trattato di Lisbona ha innovativamente

1 Costituisce principio interpretativo consolidato quello per cui mentre nella discriminazione diretta è la condotta tenuta che determina l'ingiustificata diversità di trattamento, nella discriminazione indiretta la disparità vietata è l'effetto di un comportamento "che è corretto in astratto e che, in quanto destinato a produrre i suoi effetti nei confronti di un soggetto con particolari caratteristiche, che costituiscono il fattore di rischio della discriminazione, determina invece una situazione di disparità che l'ordinamento sanziona" a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro. In tal senso, v. S. Gioia, *L'imposizione di un doppio turno di lavoro a tutta la platea dei dipendenti costituisce una discriminazione indiretta del datore di lavoro poiché penalizza in misura significativamente maggiore le lavoratrici madri con figli minori rispetto ai lavoratori non genitori o con figli autosufficienti*, in www.soluzioni lavoro.it, cfr. Cass. Civ., Sez. lav., 25 luglio 2019, n. 20204; Cass. Civ., Sez. lav., 5 aprile 2016, n. 6575.

2 Il ragionamento prende lo spunto, infatti, dall'art. 2, comma 1, lettera b) del D.L.vo n. 216/2003 che definisce la discriminazione come indiretta "quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone".

imposto la lotta contro le discriminazioni in ogni politica dell'Unione (articolo 10 del TFUE), codificando, a livello di Costituzione europea, il relativo 'meta-principio'³.

In particolare, sussiste una **discriminazione indiretta fondata** sulla disabilità quando una disposizione, apparentemente neutra, possa mettere in una posizione di particolare svantaggio la persona disabile, a meno che: *i*) tale disposizione sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che *ii*) il datore di lavoro sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare soluzioni ragionevoli, per ovviare agli svantaggi provocati dalla disposizione. La normativa, dunque, impone al datore di lavoro di adottare "accomodamenti ragionevoli" idonei a consentire al lavoratore o alla lavoratrice disabile di svolgere la sua prestazione in condizioni di parità e sicurezza.

A tal fine l'art. 3, co. 3-*bis*, D. Lgs. n. 216/2003 prescrive ai datori di lavoro di adottare modifiche e adattamenti necessari ed appropriati, in funzione delle esigenze concrete delle persone con disabilità, per garantire loro il diritto al lavoro su base di uguaglianza con gli altri. Con ciò realizzando quel principio di eguaglianza sostanziale ex art. 3, co. 2 Cost, che impone la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di un adeguato livello di fruizione dei diritti riconosciuti dall'ordinamento⁴.

Coerentemente con tale previsione, la L. n. 18/2009, di ratifica della Convenzione ONU sui «diritti delle persone con disabilità», ha espressamente ricompreso nella nozione di discriminazione fondata sulla disabilità il «rifiuto di accomodamenti ragionevoli» da parte del datore, integrando, così, una prassi inclusiva a tutela di una categoria vulnerabile di prestatori, che versa in una situazione di oggettiva e incolpevole difficoltà, con le uniche esimenti della **antieconomicità della soluzione** e della sua sproporzione rispetto alle dimensioni e risorse aziendali

3 In tale quadro normativo, non è peregrino pensare ad una possibile generalizzazione del divieto di discriminazione -con effetti tanto verticali (nei rapporti fra Istituzioni e persona interessata) quanto orizzontali con riferimento ai rapporti privatistici- che non può, però, prescindere dal superamento di un duplice pregiudizio giuridico ovvero quello relativo, rispettivamente: al diretto operare nel nostro ordinamento del divieto di discriminazione nella logica di un'eterointegrazione del nostro ordinamento da parte di quello comunitario, nonché alla sua operatività, non solo nei rapporti fra Stato e cittadini, ma anche nella relazioni giuridiche fra privati.

Il che vorrebbe dire non solo elevare il divieto di discriminazione a generale parametro cui commisurare ogni atto di autonomia negoziale, a fini invalidatori o anche solo di risarcimento per equivalente, ma anche farne insuperabile parametro interpretativo.

4 In materia di eguaglianza sostanziale quale principio cardine della disciplina lavoristica, si cfr., in linea generale, L. Ventura, *Il principio di eguaglianza nel diritto del lavoro*, Milano, 1984, 54 ss.; cfr. D. Izzi, *Eguaglianze e differenze nei rapporti di lavoro: il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Napoli, 2005, spec. nella parte introduttiva (da pagina 4 e ss.) che sottolinea il contemporaneo rafforzamento della tutela antidiscriminatoria.

(cfr. Cass., 23 febbraio 2021, n. 4896) e/o della sua **irragionevolezza**» (cfr. Cass., 9 marzo 2021, n. 6496).

Dunque, un obbligo per il datore di adeguamento della propria struttura organizzativa, anche in termini della individuazione dei tempi della prestazione lavorativa del disabile – cui corrisponde un diritto o comunque, un interesse legittimo (privato o pubblico) del lavoratore disabile. A fronte di tale obbligo, di cui è controversa la coercibilità, sono individuabili due deroghe.

Si pone, dunque, un problema non soltanto sotto il profilo allegatorio delle circostanze di fatto, idonee a integrare le suddette esimenti, ma anche della loro prova, specie, nell’ottica dell’eventuale sindacato da parte del Giudice, investito della cognizione della fattispecie concreta. D’altronde, la disparità di forza contrattuale ed economica, così come in termini di conoscenza dell’assetto organizzativo dell’impresa non può non incidere sul riparto dell’onere probatorio, facendo pendere la bilancia in favore del lavoratore⁵. Da ciò l’evocazione frequente, in sede interpretativa, delle categorie concettuali dell’“alleggerimento dell’onere probatorio”, o, anche, dell’“onere probatorio asimmetrico”⁶.

Invero, sotto il profilo della giurisprudenza comunitaria che ha valenza eterointegrativa delle norme comunitarie, contribuendo a definirne la portata precettiva, la Corte di Giustizia⁷ considera il lavoratore disabile come maggiormente esposto al rischio di vedersi applicare le disposizioni sul comportamento rispetto a un lavoratore normo dotato per cui le previsioni sul comportamento comporterebbero una evidente disparità di trattamento indirettamente basata proprio sulla disabilità. Per tale motivo, a giudizio della Corte, l’interprete è chiamato a valutare se una simile disparità si verifichi per una finalità legittima e questa sia perseguita con mezzi appropriati e necessari, ovvero nell’osservanza del principio di proporzionalità con i suoi precipitati logici.

Più in generale, si deve convenire con chi, in relazione ai rapporti fra ordinamento interno e eurounitario, ritiene che quello della “tutela antidiscriminatoria rappresenta

5 v. in generale, A. Vallebona, *Disciplina dell’onere probatorio e disparità sostanziale delle parti del rapporto di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2001, spec. 794, (nonché, del medesimo A., *L’inversione dell’onere della prova nel diritto del lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1992, 812 ss.); il quale richiama L. De Angelis, *Profili della tutela processuale contro le discriminazioni tra lavoratori e lavoratrici*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, I, 463 ss. che configura un’ipotesi di presunzione semplice; G. Gaudio, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l’algoritmo*, in *Labour & Law Issues*, 6, 2, 2020, 47. S.L. Curcio, *op. cit.*, 4. Sul tema, più ampiamente, Id., *Le azioni in giudizio e l’onere della prova*, in M. Barbera, *La nozione di discriminazione nel nuovo diritto antidiscriminatorio*, in *La tutela Antidiscriminatoria*, 2019, Torino, 529-555.

6 In relazione a tali tesi ricostruttive v., Cass. Civ., Sez. lav., 5 luglio 2013, n. 14206, in *D&G*, 6 giugno 2013, 802.

7 V., *ex multis*, CGUE 15 luglio 2015, C-83/14, *Chez.*, v. anche in materia di limiti all’operare del divieto di discriminazione, Corte Giustizia Comunità Europee, Grande Sez., 11 luglio 2006, n. 13, in *Foro it.*, 2006, IV, 641 che ha escluso l’applicabilità della direttiva del Consiglio 2000/1978/CE del 27 novembre 2000 per l’ipotesi di persona che sia stata licenziata dal suo datore di lavoro esclusivamente per causa di malattia.

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica



FONDAZIONE
AGIDAE LABOR

32^a Edizione

CAMPUS DI FORMAZIONE AGIDAE

*“Con la formazione continua
rilancio il mio Istituto”*



Giuseppe Colombo

STARHOTELS[®]
PREMIUM

President
GENOVA

GENOVA

24-29 LUGLIO 2023



UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

janua
broker



INAUGURAZIONE CAMPUS

Lunedì 24 Luglio

Introduzione ai lavori

Presentazione del Campus estivo

Saluti Istituzionali

Prolusione: L'identità della scuola cattolica in un contesto di società multietnica e multiculturale. Gli orientamenti del Magistero.

S.E. MONS. CLAUDIO GIULIODORI

Presidente Commissione CEI per la scuola cattolica

TEMI DELLA GIORNATA:

La formazione come strumento necessario per l'efficacia e l'efficienza delle opere degli Istituti.

Decisioni umane e Intelligenza Artificiale: una sfida etica.

La sostenibilità ambientale e la gestione delle attività degli istituti: scuole, strutture socio-sanitario-assistenziali, ospedali, case di riposo, studentati, ecc. Quali prospettive.

VISITA CULTURALE E S. MESSA

Mercoledì 26 Luglio

Presso il Santuario Della Madonna Della Guardia

presieduta da S.E. Card. ANGELO BAGNASCO.



CORSO 1

PER GESTORI

“Riforme che cambiano i modelli di gestione delle opere”

- ENTI ECCLESIASTICI E TERZO SETTORE.
“I rami ETS degli Enti Ecclesiastici: profili civilistici, contabili e fiscali”. Quali vantaggi?
- La contabilità separata e la contabilità istituzionale.
- Rapporti di lavoro a tempo determinato – I CCNL AGIDAE.
Programmazione dell’orario di lavoro.
Alternanza scuola-lavoro.
- La tutela della salute dei lavoratori nei nuovi accordi Agidae - UniSalute.
- Agidae - UniPegaso: nuove opportunità per il conseguimento di titoli accademici e professionali legalmente riconosciuti.
- Una scuola per tutti e per ognuno: le potenzialità di INVALSI per l’attuazione del PNRR.
- Il diritto di svolgere il «secondo lavoro».
La transizione a forme di lavoro più sicure e stabili.
Sgravi contributivi e cuneo fiscale.
- Modelli organizzativi ex D. Lgs 231/2001.
- Adempimenti ANAC in materia di Trasparenza: impatto sulle attività scolastiche e socioassistenziali.
- Giustizia tributaria e trattamento degli Enti ecclesiastici. IMU per gli Enti ecclesiastici.
Decontribuzione al Sud e discriminazione per gli Enti ecclesiastici: una normativa alterata.
- Riforma del processo civile e gestione attività. Negoziazione assistita alle controversie in materia di lavoro e di danni da diffamazione a mezzo «social».
I pignoramenti presso terzi sugli stipendi dei dipendenti: nuove modalità.
- L’ Intelligenza Artificiale e i riflessi sulla gestione delle attività.
- Il processo di famiglia in materia di conflitti tra genitori nella scelta della scuola e di amministrazione di sostegno degli anziani assistiti.
Il fenomeno degli insoluti nel pagamento delle rette scolastiche: nuova competenza del giudice di pace.
- La normativa antidiscriminatoria nei rapporti con l’utenza e con il personale.
La normativa sull’ equo compenso dei lavoratori autonomi.
- La normativa in materia di segnalazione delle violazioni delle norme.
- Gli investimenti finanziari in una economia globalizzata: rischi e opportunità.
- L’esperienza della valorizzazione del patrimonio immobiliare in operazioni di investimento in fonti di energie rinnovabili.
- Dalla gestione del personale alla valorizzazione delle risorse umane.

CORSO 2

PER SUPERIORI, ECONOMI E ADDETTI AMMINISTRATIVI

“Il bilancio degli Istituti religiosi e degli Enti ecclesiastici secondo le Linee guida della Santa Sede”

- Le attività degli Enti ecclesiastici nell'attuale momento storico tra sviluppo, crisi, cessioni, alienazioni, problemi e prospettive.
La gestione dei beni tra identità canonica degli Enti Gestori ed inquadramento civile in un contesto di trasparenza ed efficacia tecnica.
Le attività di religione e di culto e le attività diverse.
- Rapporti di lavoro a tempo determinato – I CCNL AGIDAE.
Programmazione dell'orario di lavoro.
Alternanza scuola-lavoro.
- La tutela della salute dei lavoratori nei nuovi accordi Agidae - UniSalute.
- Agidae - UniPegaso: nuove opportunità per il conseguimento di titoli accademici e professionali legalmente riconosciuti.
- Una scuola per tutti e per ognuno: le potenzialità di INVALSI per l'attuazione del PNRR.
- Il diritto di svolgere il «secondo lavoro».
La transizione a forme di lavoro più sicure e stabili.
Sgravi contributivi e cuneo fiscale.
- Modelli organizzativi ex D. Lgs 231/2001.
Adempimenti ANAC in materia di Trasparenza: impatto sulle attività scolastiche e socioassistenziali.
- Giustizia tributaria e trattamento degli Enti ecclesiastici. IMU per gli Enti ecclesiastici: orientamenti in chiaroscuro tra Giurisprudenza e Amministrazioni Locali in attesa di una nuova Legge.
Decontribuzione al Sud e discriminazione per gli Enti ecclesiastici: una normativa alterata.
Riforma del processo civile e gestione attività: Negoziazione assistita alle controversie in materia di lavoro e di danni da diffamazione a mezzo «social».
I pignoramenti presso terzi sugli stipendi dei dipendenti: nuove modalità.
- L'Intelligenza Artificiale e i riflessi sulla gestione delle attività.
- Il processo di famiglia in materia di conflitti tra genitori nella scelta della scuola e di amministrazione di sostegno degli anziani assistiti.
Il fenomeno degli insoluti nel pagamento delle rette scolastiche: nuova competenza del giudice di pace.
- La pianificazione delle attività pastorali in un contesto di sostenibilità di risorse umane ed economiche. Il Bilancio nelle varie tipologie di “azienda-impresa”.
Il Bilancio degli Istituti religiosi tra attività istituzionali e attività commerciali, attività profit e attività non profit, attività dell'Ente/Istituto e attività della singola Casa/Comunità.
Gli investimenti finanziari in una economia globalizzata: rischi e opportunità.
- L'esperienza della valorizzazione del patrimonio immobiliare in operazioni di investimento in fonti di energie rinnovabili.
- Dalla gestione del personale alla valorizzazione delle risorse umane.

CORSO 3

PER COORDINATORI

“Scuola e didattica: contenuti, contesti e normativa”

- ▶ L'educazione e la formazione degli studenti: il ruolo delle tecnologie digitali per la scuola del futuro.
La scuola multiculturale: inclusione, educazione civica, formazione economica, tra rispetto dell'identità ed esigenze di integrazione.
Sperimentazione didattica e modelli di riferimento a confronto: uno sguardo intorno a noi.
- ▶ Rapporti di lavoro a tempo determinato – I CCNL AGIDAE.
Programmazione dell'orario di lavoro.
Alternanza scuola-lavoro.
La tutela della salute dei lavoratori nei nuovi accordi Agidae - UniSalute.
- ▶ Agidae - UniPegaso: nuove opportunità per il conseguimento di titoli accademici e professionali legalmente riconosciuti.
- ▶ Una scuola per tutti e per ognuno: le potenzialità di INVALSI per l'attuazione del PNRR.
- ▶ Educazione alimentare e salute dall'infanzia e oltre...un compito della scuola.
- ▶ LABORATORIO: La valutazione esterna delle scuole: la piattaforma SVEVA e la sperimentazione di nuovi strumenti e procedure.
- ▶ LABORATORIO: Strumenti e tecniche di inclusione - C.A.A. (Comunicazione Aumentativa Alternativa) - SAPIO Life.
- ▶ Ordinamento scolastico statale e normativa sulla scuola paritaria dalla Legge 62/2000 ad oggi in tema di Organi Collegiali, abilitazione del personale docente, Ruoli e competenze tra Gestori, Coordinatori, famiglie.
Il Contratto Collettivo di Lavoro e le recenti Riforme in materia di contratto individuale di lavoro.
- ▶ Lo studente, le sue fragilità e le dipendenze sempre più diffuse: tecnologiche, cannabis, fumo, alcool, ecc. Il ruolo della scuola.
Laboratorio: La dispersione scolastica nell'età evolutiva.
- ▶ L'Intelligenza Artificiale e i riflessi sulla gestione delle attività.
- ▶ Riforma del processo civile e gestione attività. Il processo di famiglia in materia di conflitti tra genitori nella scelta della scuola e di amministrazione di sostegno degli anziani assistiti.
Il fenomeno degli insoluti nel pagamento delle rette scolastiche: nuova competenza del giudice di pace.
- ▶ I Decreti ministeriali sul PNRR alle scuole paritarie: percorsi e opportunità negli AVVISI del Ministero dell'Istruzione e del Merito.
- ▶ La programmazione orizzontale e verticale.
Il ruolo del docente nella crescita educativa degli alunni: esperienza comparativa tra scuola statale e scuola non statale.
- ▶ La crescita educativa nella scuola e l'apporto delle interrelazioni tra dirigenza, corpo docente e famiglie: problemi e prospettive.
L'esperienza della valorizzazione del patrimonio immobiliare in operazioni di investimento in fonti di energie rinnovabili.
- ▶ Dalla gestione del personale alla valorizzazione delle risorse umane.

CORSO 4

PER DOCENTI

“Scuola e didattica: contenuti, contesti e laboratori”

- L'educazione e la formazione degli studenti: il ruolo delle tecnologie digitali per la scuola del futuro.
- La scuola multiculturale: inclusione, educazione civica, formazione economica, tra rispetto dell'identità ed esigenze di integrazione.
Sperimentazione didattica e modelli di riferimento a confronto: uno sguardo intorno a noi.
- Educazione motoria e sport, strumenti per la crescita della competenza, dell'inclusione e dell'integrazione (Rispetto delle regole, visione sistemica, capacità di progettazione, miglioramento delle relazioni interpersonali e inclinazione al lavoro di gruppo, ecc.).
- Una scuola per tutti e per ognuno: le potenzialità di INVALSI per l'attuazione del PNRR.
- Educazione alimentare e salute dall'infanzia e oltre...un compito della scuola.
- LABORATORIO: La valutazione esterna delle scuole: la piattaforma SVEVA e la sperimentazione di nuovi strumenti e procedure.
- LABORATORIO: Strumenti e tecniche di inclusione - C.A.A. (Comunicazione Aumentativa Alternativa) - SAPIO Life.
- LABORATORIO: JOY OF MOVING: Metodo innovativo per lo sviluppo interconnesso - Scuola infanzia e Primaria.
- Lo studente, le sue fragilità e le dipendenze sempre più diffuse: tecnologiche, cannabis, fumo, alcool, ecc. Il ruolo della scuola.
- LABORATORIO: La dispersione scolastica nell'età evolutiva.
- L'Intelligenza Artificiale e i riflessi sulla gestione delle attività.
- Laboratorio: Il regolamento d'Istituto.
- I Decreti ministeriali sul PNRR alle scuole paritarie: percorsi e opportunità negli AVVISI del Ministero dell'Istruzione e del Merito.
- La programmazione orizzontale e verticale.
Il ruolo del docente nella crescita educativa degli alunni: esperienza comparativa tra scuola statale e scuola non statale.
- La crescita educativa nella scuola e l'apporto delle interrelazioni tra dirigenza, corpo docente e famiglie: problemi e prospettive.
- L'esperienza della valorizzazione del patrimonio immobiliare in operazioni di investimento in fonti di energie rinnovabili.
- Dalla gestione del personale alla valorizzazione delle risorse umane.

CORSO 5

L' AUTOVALUTAZIONE INDEROGABILE

delle attività scolastiche, sociosanitarie e assistenziali

- ▶ Evoluzione del concetto di qualità: dai modelli di controllo qualità alla gestione sistemica dell'organizzazione in ottica di miglioramento continuo.
Evoluzione delle normative tecniche di sistema e loro inserimento in leggi e regolamenti cogenti.
- ▶ Dalla Certificazione ISO 9001 alla Autovalutazione dell'efficienza e dell'efficacia delle attività: scuola, socio sanitario assistenziale, accoglienza, servizi all'impresa.
Introduzione ai modelli di autovalutazione che includono anche norme di sistema come sicurezza ed ambiente.
- ▶ La certificazione come riconoscimento esterno di terza parte di un percorso basato su principi e tecniche di gestione sistemica.
La certificazione delle Organizzazioni in osservanza alle norme internazionali.
- ▶ La certificazione delle Competenze delle figure professionali delle Organizzazioni Accreditate e/o Certificate.
- ▶ Da un sistema di gestione ISO 9001 ad un sistema di Total Quality Management: esperienza di un cambiamento.
- ▶ I sistemi di autovalutazione: RAV, accreditamento istituzionale in sanità, premi internazionali, modello EFQM, AgiTQM ecc.
- ▶ Dal Total Quality Management all'innovazione didattica: esperienze laboratoriali e Intelligenza Artificiale.
- ▶ L' esperienza della Residenza socio-sanitaria San Giovanni Bosco nel percorso verso il Total Quality Management.
- ▶ Laboratorio sull'utilizzo del modello di autovalutazione AgiTQM.
- ▶ Esercitazioni di laboratorio: esame documento di autovalutazione.
- ▶ L' Intelligenza Artificiale e i riflessi sulla gestione delle attività.
- ▶ Esercitazioni di laboratorio: esame documento di autovalutazione.
- ▶ Il monitoraggio, l'analisi e le azioni per il miglioramento.
Gli strumenti e le tecniche della qualità.
- ▶ Il Premio Qualità AGIDAE 2023.
- ▶ Esercitazioni di laboratorio: esame documento di autovalutazione.
- ▶ L'esperienza della valorizzazione del patrimonio immobiliare in operazioni di investimento in fonti di energie rinnovabili.
- ▶ Dalla gestione del personale alla valorizzazione delle risorse umane.



SERATA CONCLUSIVA

Venerdì 28 Luglio

Cena di Gala presso l'Acquario di Genova

accoglienza ospiti nel Padiglione Cetacei

aperitivo nella Sala Costa dei Delfini

visita dell'Acquario

Recital vocale e strumentale

con:

Marco Camastra - baritono

Francesca Del Grosso - violino

Sara Marchetti - pianoforte

Il trio propone romanze da camera italiana di autori celebri, quali Tosti, Denza e della tradizione popolare napoletana, con musiche di Bixio, Di Capua, Cottrau, intermezzi da lieder in versione strumentale e brani celebri per violino e pianoforte di Mozart, Paganini, Schumann, Chopin, Grieg, Satie, Debussy, Dvorak.

CONCLUSIONE DEI LAVORI

Sabato 29 Luglio

Bilancio conclusivo della settimana di studio

Saluti istituzionali finali

Consegna attestati

un tradizionale terreno di intervento, specificamente nel senso dell'“adeguamento del primo alle direttive del secondo”. Se, dapprima, agli albori della costruzione comunitaria, si sono poste, a livello sovranazionale, “regole sulla parità di trattamento per uomini e donne sul versante dell'occupazione e delle condizioni di lavoro”, più di recente tali interventi, raffinandosi e elevando il raggio di azione del principio, “hanno anche riguardato il profilo della tutela antidiscriminatoria per le persone portatrici di *handicap*”⁸.

E nella logica propria di un ordinamento multilivello, qual è quello nostro, in cui si assiste, spesso, al concorso di più norme nella regolazione della medesima fattispecie, sia in termini di disposizioni puntuali, sia di principi generali, deve menzionarsi anche l'apporto in termini ricostruttivi della Corte Cedu, le cui pronunce hanno, come noto, valenza di *res interpretata* e sono intervenute, in plurime occasioni, nel definire il concetto di *disparità di trattamento*⁹.

Sul diverso piano dell'ordinamento interno¹⁰, la giurisprudenza maggioritaria¹¹ di merito ha assunto che la previsione di un termine unico di comportamento applicabile anche ai lavoratori disabili e in relazione alle assenze connesse alla disabilità costituisce discriminazione indiretta, in quanto se la finalità delle disposizioni in

8 v. *expressim*, Romeo Carmelo, *La tutela del lavoratore disabile discriminato*, *Lavoro nella Giur.*, 2008, I, 5

9 v. Corte EDU ha affermato che “una differenza di trattamento può consistere nell'effetto sproporzionatamente pregiudizievole di una politica o di una misura generale che, se pur formulata in termini neutri, produce una discriminazione nei confronti di un determinato gruppo” (sentenza Cedu 13 novembre 2007, D.H. e a. c. Repubblica ceca [GC] (n. 57325/00).

10 In genere, Lucia D'Arcangelo, *Lavoro nella Giur.*, 2022, 10, 964, *Cambio d'appalto, modifica dell'orario di lavoro e discriminazione indiretta delle lavoratrici madri*, nota a Tribunale Bologna Sez. lavoro Decr., 31 dicembre 2021 secondo cui “l'imposizione generalizzata a tutti dipendenti di un regime di doppia turnazione dell'orario di lavoro, adottato da un'impresa subentrante in un contratto d'appalto, in luogo del turno unico applicato dall'impresa precedente, determina una condizione discriminatoria indiretta delle lavoratrici madri con figli in tenera età. Secondo l'organo giudicante, tale misura, pur essendo legittima e appropriata in ordine alle finalità perseguite, non è strettamente necessaria per l'intera platea dei dipendenti. Pertanto, alle lavoratrici madri con figli in tenera età va assegnato un turno centrale o altro orario concordato con l'impresa, la quale è tenuta anche a risarcire i danni non patrimoniali a favore della Consigliera di Parità”.

11 Sulla discriminazione indiretta in genere, nella giurisprudenza della Cassazione, cfr. Cass. Civ., Sez. civ., 29 luglio 2021, n. 21801; con riferimento alla posizione delle lavoratrici madri nelle ipotesi di modifiche dell'organizzazione del lavoro, v. Trib. Firenze 22 ottobre 2019, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, 4, II, 659; App. Firenze 2 luglio 2015, qualifica la lesione delle esigenze conciliative come lesione dei “diritti primari della personalità”; Espressamente, L. Curcio, *Lavoratrici madri e discriminazione per genitorialità in caso di modifiche di orario lavorativo: la cura dei figli riguarda ancora soprattutto le donne*, in www.questionegiustizia.it, 17 marzo 2022, 3; S. Scarponi, (a cura di), *Diritto e genere. Temi e questioni*, in *Quaderni della Facoltà di Giurisprudenza*, Università di Trento, 2020; S. Scarponi, *Discriminazione e cura genitoriale: la modifica dell'orario imposta dal datore di lavoro è rilevante?* in www.italianequalitynetwork.it. In materia di discriminazioni e lavoro intermittente, invece, si v. Corte di Giustizia CE, 12 ottobre 2004, c-313/02, in *Mass. giur. lav.*, 2005, 3, 188 ss. con nota di L. Corazza, *Lavoro intermittente e discriminazioni indirette: dalla Corte di Giustizia qualche indicazione sulla natura del lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata*.

In dottrina, ampiamente, L. Calafà - D. Gottardi, (a cura di), *Il diritto antidiscriminatorio. Tra teoria e prassi applicativa*, Roma, 2009, in particolare, i contributi di D. Gottardi, 21-51 e di L. Calafà, 55-95.

tema di comportamento (bilanciamento tra diritto alla conservazione del posto e interesse datoriale relativo alla organizzazione aziendale) è legittima, lo strumento utilizzato risulta non adeguato in quanto prescinde da ogni necessario distinguo tra disabili e non.

La stessa disciplina non tiene conto delle diversità di esigenze e in termini di aspettative di tutela fra lavoratore affetto da disabilità e lavoratore che si trovi in siffatta condizione.

E, d'altra parte, l'esito interpretativo dei giudici interni non poteva essere diverso, data la primazia del diritto comunitario sul quello interno e la necessità, costituente dovere primario per l'interprete, di un'esegesi che assicuri la conformità delle regole nazionali ai dettami comunitari.

E' stata, peraltro, riconosciuta la necessità di un accomodamento ragionevole che tenesse conto delle circostanze concrete e consentisse di contemperare, secondo un criterio di ragionevolezza, le esigenze delle parti in causa ma senza definire modalità e termini chiari.

Ai profili problematici innescati dall'applicazione del principio di non discriminazione in ambito lavorativo, la Corte di Cassazione ha cercato di dare risposta nella decisione in oggetto, consacrando, a livello di diritto vivente, principi già enucleati dalle sentenze e tentando di ricondurre gli stessi a sistema.

Nella fattispecie concreta che ha originato la sentenza della Suprema Corte, veniva impugnato un licenziamento, stigmatizzato dal ricorrente, come discriminatorio per ragione di handicap, in quanto intimato in esito al superamento del periodo di comportamento contrattuale da parte di un lavoratore, portatore di un grave stato patologico, catalogabile come disabilità.

Ciò, però, trascurando di distinguere assenze per malattia ed assenze per patologie correlate alla disabilità.

Il giudice di legittimità, dopo avere richiamato la disciplina dell'Unione in materia di discriminazione per disabilità e in specie i principi espressi dalla CGUE nella sentenza del 18/1/2018 in causa C-270/16, ha innanzi tutto avvalorato l'indirizzo di merito secondo cui l'applicazione anche al lavoratore disabile dell'ordinario termine contrattuale di comportamento costituisce discriminazione indiretta. Secondo la Corte infatti *“il rischio aggiuntivo di essere assente dal lavoro per malattia di un lavoratore disabile deve essere tenuto in conto nell'assetto dei rispettivi diritti e obblighi in materia, con la conseguenza che la sua obliterazione in concreto, mediante applicazione del periodo di comportamento breve come per i lavoratori non disabili, costituisce condotta datoriale indirettamente discriminatoria e perciò vietata”*.

Tuttavia, si aggiunge *“questo non significa che un limite massimo in termini di*

giorni di assenza per malattia del lavoratore disabile non possa o non debba essere fissato”, dal legislatore o, per quanto di competenza, delle parti sociali, anche al fine di contrastare fenomeni di assenteismo dovuto ad eccessiva morbilità. Una tale legittima finalità deve essere però “attuata con mezzi appropriati e necessari, e quindi proporzionati, mentre la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio apparentemente neutro del computo del periodo di comporta breve in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione di particolare svantaggio”. Così che “la necessaria considerazione dell’interesse protetto dei lavoratori disabili, in bilanciamento con legittima finalità di politica occupazionale, postula (...) l’applicazione del principio dell’individuazione di soluzioni ragionevoli per assicurare il principio di parità di trattamento dei disabili, garantito dall’art. 5 della direttiva 2000/78/CE (ovvero degli accomodamenti ragionevoli di cui alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, alla cui luce vanno interpretate le direttive normative antidiscriminatorie UE)”.

La Corte affronta anche la problematica della conoscibilità da parte del datore di lavoro delle cause dell’assenza, in una fattispecie nella quale la difesa dell’azienda aveva affermato di avere informato il lavoratore dell’approssimarsi del termine del comporta, invitandolo a fornire spiegazioni in merito, senza, però, ricevere da questi idoneo riscontro. A tal riguardo, la pronuncia riafferma la natura oggettiva dei divieti di discriminazione, e, dunque, la rilevanza della loro violazione, a prescindere dallo stato psicologico e, dunque, dall’accertamento di una volontà preordinata alla inosservanza del divieto.

Ciò, ovviamente, a tutela delle potenzialità operative del principio, potenzialità che rischierebbero di essere compromesse da delicati e complicati accertamenti del foro interiore dell’autore dell’illecito.

Pertanto, la pronuncia arriva a negare che sia dirimente, al fine di escludere la violazione, la circostanza, prospettata dal datore di lavoro, di non essere stato messo a conoscenza del motivo delle assenze del lavoratore, in quanto i certificati medici inviatigli non indicavano la specifica malattia a causa dell’assenza.

Ciononostante va rilevato come, respingendo il motivo di impugnazione dedotto sul punto dall’azienda, la Corte abbia ritenuto correttamente motivata la sentenza impugnata nella parte in cui aveva affermato che, anche sulla base di elementi presuntivi, doveva ritenersi che parte datoriale avesse preso coscienza della condizione di disabilità del lavoratore e della concreta incidenza della stessa sulla possibilità per il lavoratore di svolgere la prestazione lavorativa.

Si conferma, dunque, da parte del giudice di legittimità quanto affermato dalla giurisprudenza di merito circa la imperatività, per il datore di lavoro, di un

accomodamento ragionevole di un termine di comportamento differenziato per i lavoratori disabili.

Al contempo, si ammette che tale termine possa essere individuato anche in via generale dalla contrattazione collettiva, quale fonte primaria della disciplina del rapporto di lavoro subordinato (quindi, verosimilmente anche attraverso la previsione di termini diversi e più estesi nei casi di assenze dovute a patologie qualificabili come disabilità).

Dunque, deve ritenersi che sia stato posto un ulteriore tassello nella costruzione di un diritto speciale della disabilità¹², con funzione di riequilibrio sostanziale, che va a innestarsi nella più generale disciplina a tutela di questa speciale categoria di soggetti deboli. Principio di cui, però, si impone una declinazione che assicuri, da un lato, la tutela dei diritti della personalità del lavoratore con disabilità, dall'altro, **una sufficiente tutela del potere di organizzazione dell'impresa da parte del datore di lavoro**, esposto all'incertezza relativamente alla determinazione dell'esatto termine oltre il quale far valere validamente la decisione di licenziare per superamento del periodo di comportamento e dunque in balia di possibili impugnazioni che inevitabilmente ne limitano il potere decisionale¹³.

Declinazione che dovrà avvenire, dunque, necessariamente facendo uso di quei principi di ragionevolezza e proporzionalità che, quali valori generali dell'ordinamento eurounitario, devono necessariamente informare l'esegesi di tutte le norme dell'ordinamento, ma anche a principi di certezza delle situazioni giuridiche.

12 V. Romeo Carmelo, *cit.*

13 La nullità del recesso, infatti, va a colpire il comportamento del datore di lavoro che, sul punto, si è meramente allineato alla previsione del CCNL e che applicando le regole della contrattazione collettiva che non fa alcuna distinzione, corre il rischio fondato di vedersi annullare futuri licenziamenti adottati sulla base di tali indicazioni.



ARTICOLI

*“Decreto Lavoro n.48/2023.
Prime osservazioni”***1. Premessa**

In Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023 è stato pubblicato il D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. “Decreto Calderone”), attraverso il quale il Governo ha dato immediata applicazione ad alcune disposizioni urgenti in materia di lavoro. Il D.L. è attualmente in fase di conversione in legge.

Il provvedimento legislativo contiene numerose disposizioni in materia lavoristica, tra cui:

- ✓ istituzione del nuovo sistema di sostegno alla povertà e di inclusione, realizzato mediante l'introduzione dell'Assegno di inclusione, il quale a partire dal 1° gennaio 2024 andrà a sostituire reddito e pensione di cittadinanza;
- ✓ modifiche al Decreto Trasparenza, con conseguente attenuazione degli obblighi che erano stati introdotti dal decreto legislativo n. 104/2022, ed in linea con quanto in origine previsto dall'art. 4 della Direttiva (UE) 2019/1152 la quale ammette il rinvio (mediante riferimento) a disposizioni legislative, regolamentari, amministrative, statutarie, ovvero contenute nei contratti collettivi;
- ✓ diminuzione temporanea della pressione fiscale sui lavoratori (c.d. “cuneo fiscale”), con innalzamento dell'esonero della contribuzione a carico dei lavoratori di ulteriori 4 punti percentuali rispetto alla misura già in precedenza prevista, a partire dal 1° luglio 2023 e sino al 31 dicembre 2023 con la sola esclusione del rateo di tredicesima mensilità;
- ✓ causali relative al contratto a tempo determinato;
- ✓ agevolazioni fiscali per i Datori di lavoro che assumeranno i c.d. “NEET” under 30 nel periodo dal 1 luglio al 31 dicembre 2023;
- ✓ razionalizzazione dell'impianto sanzionatorio in materia di omesso versamento delle ritenute previdenziali;
- ✓ rafforzamento delle misure previste in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

In attesa della conversione in legge del Decreto Legge e rimandando i doverosi approfondimenti normativi a specifiche sessioni di studio, convegni o seminari che verranno organizzate a breve dall'AGIDAE, l'obiettivo di tale disamina sarà offrire una "panoramica" sulla disciplina dei contratti a tempo determinato.

L'attenzione della stampa, ancora prima della pubblicazione ufficiale del provvedimento, si è posta esclusivamente sulla "*liberalizzazione*" dei contratti a termine, utilizzabili senza l'apposizione di alcuna condizione, per 12 mesi, disattendendo la conoscenza della normativa vigente prima della approvazione del Decreto Legge 48/2023.

Nel nuovo decreto Lavoro viene confermata la stipulazione dei contratti a termine e di somministrazione a termine senza obbligo di causali fino a 12 mesi di durata del contratto, mentre per quelli di durata superiore occorre obbligatoriamente inserire delle causali se ed in quanto previste dalla contrattazione collettiva anche di livello aziendale ovvero, in loro assenza, liberamente individuate pattiziamente dall'azienda e dai lavoratori in forza di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti.

Senza alcun dubbio, un'apertura verso quella maggiore flessibilità non solo necessaria, ma anche ormai fisiologica per garantire un contemperamento tra le esigenze organizzative dell'impresa e le oscillazioni cicliche dell'economia.

2. Le causali del contratto a tempo determinato

Il legislatore si è limitato a intervenire sulle causali previste dal D.L. 87/2019 ("Decreto Dignità") che, seppur concepite in un'ottica di maggiore tutela del lavoro regolare, sono apparse, fin dalla originale formulazione testuale, poco applicabili e foriere di contenzioso legale

Spariscono, pertanto, dal comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 le difficoltose causali che erano state introdotte dal decreto Dignità - D.L. n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018 - per i casi di superamento dell'iniziale periodo di 12 mesi e cioè le esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, e le esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, che vengono sostituite dalle nuove lettere a), b) e b-bis) le quali prevedono che il superamento dell'iniziale periodo

DECRETO LEGGE n.48/2023

Art. 24 Disciplina del contratto di lavoro a termine

1. All'articolo 19, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le lettere a), b), b-bis) sono sostituite dalle seguenti:

«a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51; b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.»;

b) il comma 1.1. è abrogato;

c) dopo il comma 5 è aggiunto il seguente: «5-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.».

di 12 mesi - con il medesimo meccanismo già previsto dalla norma, quindi nei casi di proroga, rinnovo o durata iniziale superiore ai 12 mesi - possa avvenire solo in base a:

- casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 (quindi, contratti collettivi di ogni livello, purché sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative - nuova lettera a) art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015);

- in assenza di previsioni dei contratti collettivi - e comunque entro il 30 giugno 2024 - per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti (nuova lettera b) art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015);

- per esigenze di natura sostitutiva, come peraltro è sempre stato (nuova lettera b-bis) art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015).

Non dimentichiamo, tuttavia, che la pandemia, negli anni 2020-2022, attraverso la decretazione d'urgenza per la salvaguardia dei posti di lavoro contro le crisi aziendali, aveva comportato lo "stop" dell'applicazione delle causali del "Decreto Dignità" e la

legittimità riconosciuta alla contrattazione collettiva nazionale di prevedere “specifiche esigenze” per la stipula di contratti a termine per superare la rigida casistica dell’impianto di dette causali previste dal “Decreto Dignità”.

Il D.L. n. 48/2023 interviene proprio sulla possibilità di garantire continuità a questa importante funzione dei contratti collettivi nazionali. Di fatto, resterà libera - come già oggi del resto - la stipulazione dei contratti a termine e di somministrazione a termine senza obbligo di causali fino a 12 mesi di durata del contratto, mentre per quelli di durata superiore - anche per effetto di proroghe e rinnovi, salvi i casi di sostituzione di personale e contratti stagionali come già era prima - occorrerà obbligatoriamente inserire delle causali se ed in quanto previste dalla contrattazione collettiva anche di livello aziendale ovvero, in loro assenza - ed è qui la vera novità rispetto al decreto Dignità del 2018 - liberamente individuate pattizamente dall’azienda e dai lavoratori in forza di “esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti”.

Ciò avviene, però, in forza di una disciplina “temporanea” in vigore solo fino al 30 aprile 2024, che dovrebbe fungere da spartiacque per un ulteriore intervento normativo di riassetto della disciplina.

La prima nuova causale prevista dal punto 1 fa riferimento alla casistica individuata dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale od aziendale da parte delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o dalle loro articolazioni territoriali od aziendali (RSA o RSU). Di conseguenza, un datore di lavoro dovrà verificare se il contratto collettivo nazionale del settore di appartenenza abbia disciplinato ipotesi specifiche.

Nel comparto AGIDAE SCUOLA, ad esempio, è già presente una disciplina di dettaglio, riguardante le condizioni che giustificano l’assunzione di personale docente non abilitato (*“effettiva carenza di personale abilitato”*) o coordinatori didattici (*“natura strettamente fiduciaria dell’incarico”*), ma ulteriori e specifiche condizioni potranno essere previste in fase di rinnovo dei CCNL o mediante accordi integrativi.

In assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti. Dunque, qualora la contrattazione collettiva nazionale non preveda nulla di specifico, il datore di lavoro può individuare le esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva alla base del contratto a termine che intende instaurare.

La facoltà concessa alle parti contrattuali, entro il 30 aprile 2024, non potrà essere concretizzata in una generica elencazione di situazioni idonee teoricamente alla

individuazione di esigenze legittimanti la causalità nel contratto a termine, essendo necessario, invero, specificare in modo dettagliato e oggettivo, l'effettiva ragione che rende necessario il ricorso all'istituto. Per questa causale si pone l'obbligo per il datore di lavoro di declinare le casistiche e le esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva: il rischio, infatti, è quello di incorrere, in caso di contenzioso giudiziale, nell'annullamento del contratto a termine e nella sua conversione in contratto a tempo indeterminato.

Per quel che riguarda la causale della sostituzione dei lavoratori assenti, la disposizione normativa prevede che è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato in sostituzione di altri lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Tale causale, peraltro, è stata declinata in modo esauriente dai CCNL AGIDAE dei comparti Scuola, Università e Socio Sanitario Assistenziale.

3. Durata e altre condizioni

Fatta salva una diversa previsione della contrattazione collettiva (anche aziendale), il contratto a tempo determinato per mansioni riferibili allo stesso livello della categoria legale di inquadramento, non deve superare limite dei 24 mesi. Un ulteriore contratto, per una durata massima di 12 mesi, può essere stipulato avanti ad un funzionario dell'Ispettorato territoriale del Lavoro, competente per territorio.

Nulla è cambiato rispetto al numero delle proroghe possibili, in un arco temporale di 24 mesi, che sono sempre 4; quanto alla prosecuzione del contratto a termine oltre il termine fissato, è pari a 30 giorni per i rapporti fino a 6 mesi e 50 giorni per quelli che hanno una durata superiore. È prevista, tuttavia, l'obbligo di remunerare l'ulteriore prestazione oltre il termine concordato con un aumento della retribuzione pari al 20% fino al decimo giorno e del 40% per ciascun giorno ulteriore.

Quanto al periodo di fermo tra un contratto a termine e un altro successivo, il c.d. "stop and go", nulla è cambiato nella previsione legale (fino a 10 giorni tra due contratti a termine se il primo ha avuto una durata fino ad un massimo di 6 mesi, 20 giorni se di durata superiore). È da segnalare che la contrattazione nazionale AGIDAE ha previsto per i settori scuola, università e socio assistenziale un intervallo ridotto a 7 gg. per i contratti non superiori a 6 mesi e 10 gg. per i contratti superiori a 6 mesi.

Nulla è cambiato in ordine alla percentuale massima di contratti stipulabili e delle eccezioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

Nessuna novità riguardo l'apparato sanzionatorio previsto per le violazioni della suddetta normativa.

Infine anche l'impianto del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato è rimasto immutato.

4. Conclusioni

Le modifiche in materia di contratto a tempo determinato scaturite dall'approvazione definitiva del decreto Lavoro n.48/2023 restituiscono una disciplina che, nonostante gli annunci e l'enfasi politica del primo momento, incentrata sull'abolizione delle causali e sull'apertura ad un uso del contratto più coerente con le reali esigenze delle aziende, non introduce poi rilevanti novità rispetto alla disciplina del contratto a tempo determinato.

L'unica novità è quella di un ritorno al passato. Sembra, infatti, di essere al cospetto del "causalone" di cui al D.Lgs. n. 368/2001 ma, contemporaneamente, - ed è questa la novità rispetto a tale normativa - si restituisce anche alla contrattazione collettiva un ruolo rilevante nella scelta di quelle che sono le reali necessità dei diversi settori di appartenenza delle aziende.

Quanto poi alla posizione delle parti del rapporto contrattuale di lavoro (lavoratore e datore di lavoro), - la vera novità del decreto - appare chiaro che spetterà come sempre alle aziende individuare prima e inserire in contratto individuale poi, le causali/esigenze che potranno giustificare l'assunzione a termine dei lavoratori oltre i 12 mesi di durata iniziale.

Le imprese, i loro consulenti e gli operatori del diritto avranno la delicata responsabilità di individuare ipotesi di assunzione a termine che possano reggere al vaglio e alla verifica successiva del Giudice del lavoro, in caso di possibile contenzioso.

Sarà solo il tempo di applicazione della nuova norma giuridica a dimostrare se tale meccanismo sia virtuoso o al contrario se provocherà inevitabilmente un involontario turn over di personale allo scadere dei primi 12 mesi di contratto e la stipulazione di contratti con sempre nuovo e differente personale.



Compiuta giacenza della raccomandata e presunzione legale di conoscenza della lettera di licenziamento

(Cass. Sez. Lavoro Sent. 15397 del 31/05/2023)

La Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n. 15397/2023 del 31 maggio 2023 torna sulla questione dell'idoneità della compiuta giacenza della raccomandata, inviata al domicilio del lavoratore, a fondare la presunzione legale di conoscenza della lettera di licenziamento in essa contenuta.

Tribunale e Corte d'appello hanno respinto la domanda di una lavoratrice che chiedeva l'annullamento del licenziamento disciplinare intimatole, fondando la propria decisione sull'intervenuta decadenza dal potere di impugnazione, in capo alla dipendente, entro i 60 giorni previsti dall'art. 6, Legge 604/66, e considerando valida la comunicazione del licenziamento avvenuta per compiuta giacenza della raccomandata inviata al domicilio della lavoratrice. Ciò sebbene il datore di lavoro non avesse prodotto in giudizio copia dell'avviso immesso nella cassetta. Nel caso di specie, infatti, i giudici di merito hanno ritenuto idonea a dimostrare il perfezionamento del procedimento notificatorio la produzione della sola ricevuta di invio della raccomandata contenente la lettera di licenziamento, accompagnata dalle schede informative di Poste Italiane dalle quali si desumevano la mancata consegna della raccomandata, il suo deposito presso l'ufficio postale e la sua restituzione al mittente all'esito della compiuta giacenza.



Difatti la Cassazione, nel rigettare il ricorso della lavoratrice, sottolinea alcuni aspetti essenziali:

- 1) In primis la presunzione legale di conoscenza degli atti unilaterali diretti a un determinato destinatario opera per il solo fatto oggettivo dell'arrivo dell'atto nel luogo indicato nella norma e può essere superata solo allorché sia fornita la prova contraria

- dell'impossibilità di averne notizia **senza colpa** da parte del destinatario (cfr. all' art. 1335 c.c);
- 2) Nel caso specifico, poi, la presunzione di conoscenza della lettera di licenziamento non si fonda sulla sola prova della spedizione della raccomandata, avendo la società datrice di lavoro documentato anche le attività svolte dall'agente postale incaricato della consegna e la compiuta giacenza;
 - 3) Infine, manca la prova contraria, ossia la lavoratrice non è riuscita a fornire la prova dell'impossibilità, non colpevole, di avere notizia della comunicazione, in quanto la raccomandata era giunta all'indirizzo che la stessa aveva fornito al datore. La mera affermazione della lavoratrice di non avere mai rinvenuto l'avviso di giacenza nella propria casella postale non è stata ritenuta idonea a vincere la presunzione legale.

Pertanto la Cassazione con questa decisione ritiene valido il recesso del datore di lavoro in quanto la compiuta giacenza della raccomandata alle poste presume la conoscenza legale della stessa da parte della lavoratrice.

Pubblichiamo, di seguito, la sopracitata sentenza.

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

Fatti di causa

1. La Corte d'Appello di Firenze ha confermato la sentenza del Tribunale di Siena, con la quale erano state respinte le domande di *OMISSIS* contro dirette all'annullamento del licenziamento disciplinare intimato con lettera del 20/6/2017, alla reintegrazione nel posto di lavoro, al risarcimento dei danni.
2. La Corte di merito, così come il giudice di primo grado, preliminarmente ed in via assorbente, ha ritenuto maturata la decadenza dal potere di impugnazione entro 60 giorni ai sensi dell'art. 6 Legge n. 604/1966, giudicando valida la comunicazione del licenziamento avvenuta per compiuta giacenza della raccomandata al domicilio della lavoratrice e non idonea la comunicazione della lavoratrice in data 11/09/2017 a rendere nota la sua volontà di impugnare il licenziamento stesso.
3. *Omissis* propone ricorso per cassazione avverso la suddetta sentenza, affidato a 4 motivi; la banca resiste con controricorso; entrambe le parti hanno depositato memoria.
4. Il P.G. ha concluso per il rigetto del ricorso.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo, la ricorrente deduce (art. 360, n. 5, c.p.c.) omesso esame del fatto decisivo rappresentato dalla contestazione del processo notificatorio e della relativa documentazione; sostiene che i giudici di merito avrebbero erroneamente ritenuto sussistente il perfezionamento della notifica, nonostante espressa alla mancata ricezione dell'avviso di giacenza.

2. Il motivo non è ammissibile.

3. La Corte d'Appello di Firenze non ha omesso l'esame della contestazione dell'odierna ricorrente circa la regolarità, nel senso di idoneità a fondare la presunzione legale di conoscenza, della notifica della lettera di licenziamento, ma ha espressamente esaminato la questione se la comunicazione del licenziamento avvenuta per compiuta giacenza della raccomandata presso l'ufficio postale fosse idonea a far presumere la conoscenza dell'atto da parte della lavoratrice, ritenendola, appunto, idonea.

4. Poiché l'idoneità della comunicazione del licenziamento è stata ritenuta in fatto sussistente come in primo grado, si realizza nella fattispecie ipotesi di cd. doppia conforme rilevante ai sensi dell'art. 348-ter c. p.c. e dell'art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c., fattispecie che determina l'inammissibilità del motivo e che ricorre non solo quando la decisione di secondo grado è interamente corrispondente a quella di primo grado, ma anche quando le due statuizioni siano fondate sul medesimo iter logico-argomentativo in relazione ai fatti principali oggetto della causa, non ostandovi che il giudice di appello abbia aggiunto argomenti ulteriori per rafforzare o precisare la statuizione già assunta dal primo giudice (Cass. n. 7724/2022).

5. Con il secondo motivo la ricorrente deduce (art. 360, n. 3, c.p.c.) violazione e falsa applicazione dell'art. 1335 c.c., degli artt. 8 e 9 legge n. 890/1982, dell'art. 2 legge n. 604/1966 e dei principi giurisprudenziali di cui alle sentenze Cass. n. 19232/2018, n. 12822/2016, n. 523/2019; sostiene il mancato rinvenimento nella propria cassetta postale dell'avviso di giacenza, e che, non avendo controparte fornito prova dell'attività svolta dall'ufficiale postale, non potrebbe ritenersi presuntivamente conosciuta la comunicazione del licenziamento, che sarebbe conseguentemente inefficace in quanto non comunicato.

6. Il motivo non è fondato.

7. A norma dell'art. 1335 c.c., gli atti unilaterali diretti a un destinatario (come il licenziamento) si reputano conosciuti nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario, se questi non prova- di "essere stato, senza sua colpa nell'impossibilità di averne notizia". Si tratta di una presunzione legale di conoscenza, nel senso di conoscibilità equiparata a legale conoscenza, fondata sulla prova del pervenimento all'indirizzo del destinatario della comunicazione. Affinché tale presunzione legale sia superata, è necessario che sia fornita la prova contraria dell'impossibilità di averne notizia senza colpa del destinatario. Pertanto, occorre, in caso di contestazione in giudizio, procedere ad un accertamento di fatto (appunto probatorio), che deve fondarsi su un governo logico, coerente e motivato delle risultanze probatorie, soltanto in questi limiti censurabile in sede di legittimità.

8. Ora, nel caso in esame, la Corte di merito ha ritenuto idonea a dimostrare il perfezionamento del procedimento notificatorio (ossia del pervenimento della comunicazione

di licenziamento al domicilio della lavoratrice), pur in mancanza di produzione di copia dell'avviso immesso in cassetta, la produzione della ricevuta di invio della raccomandata contenente la lettera di licenziamento, accompagnata dalle schede informative, provenienti da Poste Italiane, dalle quali si desumono la mancata consegna della raccomandata, il suo deposito presso l'ufficio postale, la sua restituzione al mittente all'esito della compiuta giacenza; documentazione ritenuta conducente ai fini probatori e fondativi della presunzione di legale conoscenza, perché estratta dai dati informatici di Poste Italiane, soggetto al quale è affidato il servizio pubblico essenziale rappresentato dal servizio postale universale con attribuzione di funzioni di certificazione.

9. A fronte di tale documentazione, giudicata, appunto, idonea a fondare la presunzione legale di conoscenza ai fini dell'art. 1335 c.c. con motivazione logica e congrua, basandosi la presunzione su dati univoci, precisi e concordanti, come descritti nella sentenza impugnata, non è stata fornita, da parte della destinataria della comunicazione del licenziamento, la prova dell'impossibilità di averne notizia senza colpa, trattandosi del suo indirizzo comunicato al datore di lavoro e sussistendo un preciso obbligo contrattuale collettivo (documentato dalla banca fin dal primo grado) del personale al quale si applica il CCNL credito (art. 38, comma 6) di *"comunicare con sollecitudine all'impresa ogni mutamento di residenza o domicilio"*.

10. Neppure sussiste incongruenza con i precedenti di questa Corte richiamati nel motivo di ricorso. Invero, nel caso in esame, la presunzione di conoscenza dell'atto (la lettera di licenziamento), del quale è contestato il pervenimento a destinazione, non è integrata dalla sola prova della spedizione della raccomandata (come nei casi esaminati da Cass. n. 19232/2018 e n. 12822/2016), essendo documentate le attività svolte dall'agente postale incaricato della consegna e la compiuta giacenza, e non vertendosi, dunque, in ipotesi di licenziamento orale.

11. Al contrario, la sentenza impugnata è coerente con l'orientamento espresso di recente da Cass. n. 31845/2022 (vedi anche Cass. n. 511/2019), secondo cui il mittente deve produrre l'avviso di ricevimento, nel caso in cui lo stesso sia disponibile (e nei casi, diversi dal presente, in cui si discuta di un atto recettizio che, per espressa disposizione di legge, debba essere necessariamente inviato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento): laddove la mancata produzione dell'avviso di ricevimento da parte del mittente non sia adeguatamente giustificata e/o non sussistano altri elementi di prova che dimostrino l'avvenuta consegna della raccomandata, il giudice di merito, in caso di contestazioni, non può ritenere dimostrata l'operatività della presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 c.c. solo in virtù della prova dell'invio della raccomandata, ma dovrà verificare l'esito dell'invio in primo luogo sulla base delle risultanze dell'avviso di ricevimento e, comunque, valutando ogni altro mezzo di prova utile e la sua decisione non sarà sindacabile in sede di legittimità, trattandosi di un accertamento di fatto ad esso riservato. Alla suddetta valutazione dei mezzi di prova utili a fondare complessivamente la presunzione legale di conoscenza, non limitati alla sola prova dell'invio della raccomandata, ha proceduto la Corte di merito, dandone conto con motivazione logica e adeguata.

12. Deve essere, pertanto, ribadito che la presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 c.c. degli atti recettizi in forma scritta giunti all'indirizzo del destinatario opera per il solo fatto oggettivo dell'arrivo dell'atto nel luogo indicato dalla norma, in mancanza di

prova contraria (Cass. n. 36397/2022), e l'allegazione della ricorrente di non aver mai rinvenuto l'avviso di giacenza nella sua cassetta postale non è sufficiente a vincere la presunzione.

Omissis

17. Si tratta di argomentazione congrua, logica ed autonoma nel fondare la decisione circa la mancata impugnativa del recesso datoriale nei termini di legge. Pertanto, non risultano rilevanti le questioni relative alla contraddittorietà o meno della linea difensiva circa l'avvenuta conoscenza del licenziamento ad ottobre 2017, in quanto la decisione è fondata sulla presunzione legale di conoscenza del licenziamento del 20/6/2017, comunicato tramite lettera raccomandata restituita per compiuta giacenza, e sull'inidoneità della comunicazione in data 11/9/2017 circa il mancato pagamento della retribuzione ad esprimere la volontà della lavoratrice di impugnare il licenziamento, ragioni decisorie che prescindono da ulteriori valutazioni e che resistono alle censure di legittimità svolte nel presente grado di giudizio.

18. Il ricorso deve pertanto essere respinto.

19. Parte ricorrente deve essere condannata alla rifusione in favore di parte controricorrente delle spese del presente giudizio, liquidate come da dispositivo.

20. Sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello, ove dovuto, previsto per l'impugnazione.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese del presente giudizio, che liquida in € 4.500 per compensi, € 200 per esborsi, spese forfettarie al 15%, accessori di legge.

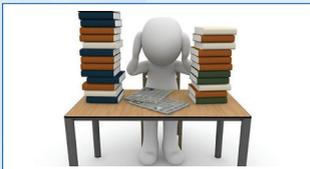
Così deciso in Roma nella Camera di Consiglio del 16 febbraio 2023.

IL CONSIGLIERE ESTENSORE

dott. Gualtiero NICHELINI

IL PRESIDENTE

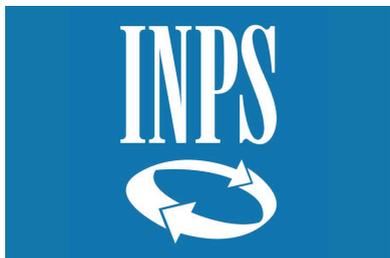
dott. Guido RAIMONDI



Elevazione dell'indennità di congedo parentale dal 30 al 80% della retribuzione (Circ. INPS n.45 del 16/05/2023)

*Con la circolare n.45 del 16.05.2023, l'INPS fornisce le istruzioni per il riconoscimento dell'indennità di congedo parentale a favore dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti del settore privato, a seguito della modifica all'articolo 34, comma 1, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, apportata dall'articolo 1, comma 359, della legge di Bilancio 2023. L'INPS ricorda che la norma stabilisce l'elevazione dell'indennità di congedo parentale dal 30% al 80% della retribuzione per la durata massima **di un mese di congedo** fino al sesto anno di vita del bambino (o entro sei anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento). L'aumento dell'indennità di congedo parentale opera in alternativa tra i genitori ed è previsto a favore dei lavoratori dipendenti, sia del settore privato che del settore pubblico, il cui congedo di maternità o paternità sia terminato (anche per un solo giorno) successivamente al 31 dicembre 2022. Si sottolinea, inoltre, che il mese indennizzato all'80% della retribuzione è uno solo per entrambi i genitori e può essere fruito anche in modalità ripartita tra gli stessi. In quest'ultimo caso è possibile fruire del congedo nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale. Nel documento di prassi si specifica che i successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età del figlio, sono indennizzati al 30% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivo del primo mese indennizzato all'80%). I restanti periodi di congedo parentale, fino al limite di 10 o 11 mesi, non sono indennizzati, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (in tal caso sono indennizzabili al 30% della retribuzione).*

Di seguito pubblichiamo il documento amministrativo.



OGGETTO: Articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023). Elevazione dell'indennità di congedo parentale dal 30% all'80% della retribuzione per la durata massima di un mese di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino. Istruzioni operative e contabili. Variazione al piano dei conti.

SOMMARIO: *Con la presente circolare si illustrano le istruzioni amministrative e operative in materia di indennità di congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, a seguito della modifica all'articolo 34, comma 1, del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151, apportata dall'articolo 1, comma 359, della legge di Bilancio 2023.*

Premessa

L'articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (di seguito, anche legge di Bilancio 2023), attraverso la modifica al comma 1 dell'articolo 34 del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151 (di seguito, anche T.U.), ha disposto l'elevazione, dal 30% all'80% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per una mensilità da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età).

La citata previsione, che opera in alternativa tra i genitori, trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti, sia del settore privato che del settore pubblico, che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2022.

Con la presente circolare, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si illustrano le istruzioni di carattere amministrativo e operativo esclusivamente in relazione al settore privato.

1. Platea dei destinatari

Ai fini dell'identificazione della platea dei destinatari cui si rivolge la novella normativa in oggetto, si osserva che il legislatore ha modificato il solo articolo 34 del D.lgs n. 151/2001; ne deriva che l'elevazione dell'indennità riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti, restando escluse tutte le altre categorie di lavoratori (lavoratori autonomi di cui al Capo XI del T.U., lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, ecc.).

Conseguentemente, se un genitore è lavoratore dipendente e l'altro genitore non lo è, il mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione spetta solo al genitore lavoratore dipendente.

2. Elevazione dell'indennità all'80% della retribuzione per un mese di congedo parentale

Si evidenzia che la citata modifica normativa recata dalla legge di Bilancio 2023 non aggiunge un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione. Come anticipato in premessa, infatti, si dispone l'elevazione dell'indennità all'80% (invece del 30%) della retribuzione di un solo mese dei tre spettanti a ciascun genitore, non trasferibili all'altro, a condizione che la mensilità indennizzata all'80% della retribuzione sia fruita entro i 6 anni di vita (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento) del minore. Si sottolinea che il mese indennizzato all'80% della retribuzione è **uno solo per entrambi i genitori** e può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi. Si precisa che la fruizione "alternata" tra i genitori, prevista nel novellato articolo 34 del D.lgs n. 151/2001, non preclude la possibilità di fruirne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale.

Al fine di una più agevole comprensione dell'operatività della nuova disposizione, si fornisce il seguente esempio:

- due genitori chiedono entrambi, per lo stesso figlio minore di 6 anni, un periodo di 15 giorni di congedo parentale dal 1° al 15 febbraio 2023, indennizzabile all'80%. I periodi sono entrambi indennizzabili ed esauriscono il mese indennizzabile all'80% dei genitori.

Conseguentemente, entro i limiti massimi di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del D.lgs n. 151/2001 (10 mesi elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi), da fruire entro i 12 anni di vita del figlio (o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento), il congedo parentale di entrambi i genitori o del "genitore solo" risulta indennizzabile come di seguito:

- un mese è indennizzato all'80% della retribuzione (nel limite dei 6 anni di vita - o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento - del minore);
- 8 mesi sono indennizzati al 30%, a prescindere dalla situazione reddituale;
- i rimanenti 2 mesi non sono indennizzati, salvo il caso in cui il richiedente si trovi nella condizione reddituale prevista dall'articolo 34, comma 3, del T.U.[1]

Atteso che il legislatore ha previsto un termine entro cui fruire dell'indennità all'80% della retribuzione più breve rispetto al termine di 12 anni di vita (o 12 anni dall'ingresso in famiglia) del minore, si conferma l'utilizzo del consueto criterio cronologico di indennizzo già in essere per i periodi di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione.

Conseguentemente, fermi restando i limiti individuali e di entrambi i genitori del congedo parentale, nonché i termini temporali entro cui è possibile fruirne:

1. i periodi di congedo parentale fruiti, a partire dal 1° gennaio 2023, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022 – sono **indennizzati all'80%** della retribuzione, fino al raggiungimento del **limite di un mese**;
2. i successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età del figlio, sono **indennizzati al 30%** della retribuzione, fino al raggiungimento del **limite di 9 mesi** (comprensivo del primo mese indennizzato all'80%);
3. i restanti periodi di congedo parentale, fino al **limite di 10 o di 11 mesi** (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi), **non sono indennizzati**, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, in tale caso sono indennizzabili al 30% della retribuzione (cfr. l'art. 34, comma 3, del T.U.).

L'elevazione all'80% della retribuzione dell'indennità in trattazione si applica anche ai genitori adottivi o affidatari/collocatari e interessa tutte le modalità di fruizione del congedo parentale: intero, frazionato a mesi, giorni o in modalità oraria.

3. Decorrenza della nuova disposizione

La nuova previsione normativa interessa solamente i genitori che terminano (anche per un solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2022.

Sono, quindi, esclusi tutti i genitori che abbiano concluso la fruizione del congedo di maternità o di paternità al 31 dicembre 2022.

Si evidenzia che il comma 359 dell'articolo 1 della legge n. 197/2022, si riferisce al generale congedo di paternità disciplinato nel Capo IV del T.U.; ne consegue che il diritto a un mese di congedo parentale indennizzato all'80% spetta anche nel caso in cui uno dei due genitori

fruisca, nell'anno 2023, di almeno un giorno di congedo di maternità o di congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis del D.lgs n. 151/2001 oppure di congedo di paternità alternativo ai sensi dell'articolo 28 del medesimo decreto legislativo.

Considerato, inoltre, che il mese di congedo parentale all'80% spetta solo ai lavoratori dipendenti, si precisa che, in caso di padre lavoratore dipendente e madre iscritta alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995, o a una delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi, non rileva il termine finale del periodo indennizzabile di maternità della lavoratrice madre (in quanto la legge di Bilancio 2023 si riferisce alla sola fine del congedo di maternità delle lavoratrici dipendenti di cui al Capo III del T.U.), rilevando, invece, il solo termine finale del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis, 28 e 31 del T.U.

Al fine di rendere più chiari i criteri di operatività della norma, si riportano di seguito alcuni esempi.

ESEMPIO A)

- Figlio nato il 15 novembre 2022;
- la madre lavoratrice dipendente termina il periodo di congedo di maternità il 15 febbraio 2023;
- il padre ha fruito di 15 giorni di congedo parentale dal 16 novembre 2022 al 30 novembre 2022 (indennizzati al 30% della retribuzione);
- il padre fruisce, inoltre, di un mese di congedo parentale dal 15 gennaio 2023 al 14 febbraio 2023.

Il mese di congedo parentale fruito nel 2023 dal padre è indennizzato all'80% della retribuzione, in quanto il congedo di maternità termina successivamente al 31 dicembre 2022 e non risulta essere stato fruito dalla coppia il mese di congedo indennizzato introdotto dalla legge di Bilancio 2023. Ne consegue che alla lavoratrice madre, finito il periodo di congedo di maternità, spettano massimo 6 mesi di congedo parentale indennizzabili al 30%, essendo stato il mese di congedo parentale indennizzabile all'80% della retribuzione già fruito dal padre.

ESEMPIO B)

- Madre lavoratrice dipendente fruisce del congedo di maternità, esclusivamente dopo il parto, dal 15 settembre 2022 (data effettiva del parto) al 15 febbraio 2023;
- il padre lavoratore dipendente fruisce di 3 mesi di congedo parentale dal 1° ottobre 2022 al 31 dicembre 2022 indennizzati al 30% della retribuzione (si tratta dei suoi 3 mesi non trasferibili all'altro genitore);
- il padre fruisce, inoltre, di 1 mese di congedo parentale dal 10 gennaio 2023 al 9 febbraio 2023.

Il mese di congedo parentale fruito dal padre nel 2023 è indennizzabile solo al 30% e non all'80% della retribuzione, in quanto l'elevazione dell'indennità è prevista solo per uno dei tre mesi spettanti a ogni genitore e **non trasferibili all'altro** (primo periodo del comma 1 dell'articolo 34 del T.U.).

La madre, concluso il periodo di congedo di maternità, potrà fruire del mese di congedo parentale indennizzato all'80% (se fruito entro i 6 anni di vita del figlio).

ESEMPIO C)

- Figlio nato il 15 agosto 2022 e contemporaneo decesso della madre lavoratrice dipendente;

- il padre lavoratore dipendente fruisce del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del T.U. per il periodo residuo non fruito dalla madre fino al 15 novembre 2022;
- il padre fruisce altresì di 5 giorni di congedo di paternità obbligatorio dal 12 al 16 dicembre 2022 e di altri 5 giorni dal 9 al 13 gennaio 2023, adempiendo in tale modo all'obbligo di fruire di 10 giorni di congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis del T.U. entro i 5 mesi dalla nascita del figlio (15 agosto 2022 - 15 gennaio 2023).

Il padre ha diritto a un mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione, avendo terminato il periodo di congedo di paternità obbligatorio dopo il 31 dicembre 2022.

4. Modalità di presentazione della domanda

La domanda di congedo parentale deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei consueti canali:

- tramite il portale web www.inps.it, se si è in possesso di identità digitale (SPID almeno di livello 2, CIE, CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili dalla *home page* > “Lavoro” > “Congedi, permessi e certificati”;
- tramite il Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite gli Istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

5. Modalità di esposizione dei dati relativi al congedo parentale nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens

Di seguito vengono riportati i nuovi codici evento da utilizzare per la denuncia contributiva tramite flusso UniEmens riferita ai lavoratori dipendenti del settore privato con dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e ad altri fondi speciali:

“**PG0**”,avente il significato “Periodi di congedo parentale in **modalità oraria** indennizzati in misura dell'80 per cento della retribuzione (Art.1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197) nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino”;

“**PG1**”,avente il significato “Periodi di congedo parentale in **modalità giornaliera**

Indennizzati in misura dell'80 per cento della retribuzione (Art.1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197) nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino”.

Nella compilazione del flusso UniEmens dovrà essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento <**CodiceEvento**> di <**Settimana**> procedendo alla valorizzazione del “tipo copertura” delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità.

Si fa presente che per gli eventi sopra richiamati è prevista altresì la compilazione del calendario giornaliero (elemento giorno come da documento tecnico), dettagliando la durata in ore dell'evento per i congedi con fruizione in modalità oraria. Con specifico riferimento alle modalità di compilazione del flusso UniEmens, si rinvia alle istruzioni fornite, da ultimo, con il messaggio n. 659 del 13 febbraio 2023, precisando che il codice in uso per il conguaglio delle indennità relative agli eventi di cui al codice “MA2” è da individuarsi nel codice “L050” in luogo del codice “L053”.

Per quanto attiene l'esposizione del conguaglio, a partire dalla mensilità di luglio 2023 dovrà essere valorizzato all'interno di <DenunciaIndividuale> <InfoAggcausaliContrib> il <CodiceCausale> “**L328**” di nuova istituzione, avente il significato di “Conguaglio congedo parentale in misura dell'80 per cento della retribuzione nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino. Art.1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197”.

Dovranno essere altresì valorizzati:

Elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il codice fiscale del minore;

Elemento <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata; la competenza dell'elemento <AnnoMeseRif> non può essere antecedente al mese di luglio 2023;

Elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Per quanto riguarda gli eventi già denunciati con i codici evento e quelli a conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza da gennaio 2023 a giugno 2023, con successiva comunicazione saranno definite le modalità di trasmissione dei dati tra i datori di lavoro e l'INPS per la raccolta delle informazioni necessarie a consentirne il relativo monitoraggio.

Si fa presente, inoltre, che nel caso in cui i datori di lavoro dovessero procedere all'invio di flussi regolarizzativi relativi a periodi da gennaio 2023 a giugno 2023 dovranno continuare a utilizzare i codici evento/conguaglio in uso in tale periodo, mentre per le competenze decorrenti da luglio 2023 dovrà essere utilizzato il nuovo codice evento/conguaglio.

6. Modalità di esposizione dei dati relativi al congedo parentale nella sezione <ListaPosPA> del flusso UniEmens da parte dei datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica

I datori di lavoro del settore privato con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica devono utilizzare a partire dalla denuncia di competenza luglio 2023, i seguenti codici Tipo Servizio:

“**3T**”, avente il significato di “Periodi di congedo parentale in **modalità giornaliera** indennizzati in misura dell’80 per cento della retribuzione (Art.1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197) nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino fruiti dai dipendenti delle aziende di cui all’art.20 c.2 del decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112”;

“**3U**”, avente il significato di “Periodi di congedo parentale in **modalità oraria** indennizzati in misura dell’80 per cento della retribuzione (Art.1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197) nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino fruiti dai dipendenti delle aziende di cui all’art.20 c.2 del decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112”.

I suddetti codici hanno corrispondenza univoca con quelli Tipo Evento, di cui al precedente paragrafo, come di seguito illustrato:

PG1: **3T**;

PG0: **3U**.

Si ricorda che l'assenza dovrà essere dichiarata anche nei flussi trasmessi in relazione alle contribuzioni minori, attenendosi alle istruzioni fornite nel precedente paragrafo 5, in relazione ai lavoratori per cui il contributo IVS è versato alla Gestione pubblica.

Nella compilazione della “ListaPosPA”, i tipi servizio suddetti devono essere dichiarati nell'elemento V1, Causale 7, Codice Motivo Utilizzo 8, da compilare con le modalità illustrate con le circolari n. 81 del 22 aprile 2015 e n. 40 del 23 febbraio 2016.

Al fine di garantire corrispondenza con la denuncia degli eventi in “PosContributiva”, anche per la “ListaPosPA” nel caso di variazioni relative a periodi da gennaio 2023 a giugno 2023 si dovranno continuare a utilizzare i vecchi codici Tipo Servizio, come anticipato, infatti, i nuovi codici dovranno essere utilizzati dalla mensilità di competenza luglio 2023.

7. Istruzioni contabili

Ai fini delle rilevazioni contabili dell'evento amministrativo di cui all'articolo 1, comma 359, della legge n. 197/2022, che prevede l'innalzamento dell'indennità di congedo parentale dal 30% all'80% della retribuzione, per un mese di congedo ed entro i 6 anni di vita (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento) del minore, a partire dall'anno 2023, si riportano di seguito le istruzioni contabili relative al pagamento dell'indennità anticipata da parte del datore di lavoro, successivamente conguagliata, nonché del pagamento diretto.

Pagamenti a conguaglio

Per la rilevazione dell'onere posto a conguaglio si istituisce, nell'ambito della gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – evidenza contabile GAT (Gestione degli oneri per trattamenti di famiglia), il seguente conto:

GAT30273 - onere per l'indennità relativa al congedo parentale (alternativo trasferibile tra i genitori) innalzato nella misura dell'80%, per un mese e fino ai 6 anni a favore dei soggetti di cui all'articolo 32 comma 1, lettera a), b), e articolo 34, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, corrisposta ai dipendenti delle aziende ammesse a conguaglio con il sistema di denuncia di cui al D.M. 5 febbraio 1969 - articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197.

Il conto di nuova istituzione sarà associato in UniEmens al codice conguaglio di nuova istituzione "L328" secondo le modalità riportate nel paragrafo 5 e rileverà altresì le somme denunciate nella sezione <ListaPosPA> del flusso UniEmens da parte dei datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica secondo le modalità del precedente paragrafo 6.

Per la rilevazione della contribuzione figurativa per i periodi di fruizione delle indennità in argomento si istituisce il seguente conto:

GAT32273 - onere a copertura dei contributi figurativi correlati all'indennità per il periodo di congedo parentale a favore dei lavoratori dipendenti, la cui misura è innalzata all'80%, per un mese e fino ai sei anni - articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197.

Pagamenti diretti

Le registrazioni contabili delle indennità pagate direttamente ai beneficiari avverranno ai conti di nuova istituzione:

GAT30274 - onere per l'indennità relativa al congedo parentale (alternativo trasferibile tra i genitori) innalzato nella misura dell'80%, per un mese e fino ai 6 anni a favore dei lavoratori dipendenti di cui all'articolo 32 comma 1, lettera a), b), e articolo 34, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151, corrisposta direttamente ai beneficiari – articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197.

Il debito nei confronti dei beneficiari per l'erogazione diretta delle indennità sopra descritte verrà contabilizzato al conto in uso:

GAT10270 - Debiti per le indennità connesse al nuovo congedo di paternità, al nuovo congedo parentale per i padri lavoratori autonomi, al congedo di maternità a rischio e all'estensione del congedo parentale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), h), i), t) e u) del decreto legislativo 30 giugno 2022, n.105 ed all'articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197.- corrisposte mediante pagamenti diretti.

I suddetti conti saranno movimentati per il tramite delle procedure automatizzate di liquidazione.

Eventuali riaccrediti di somme, per pagamenti non andati a buon fine, andranno rilevati sulla contabilità della Sede interessata, al conto in uso GPA10031, assistito da partitario contabile,

con l'indicazione del corrispondente codice bilancio in uso, come di seguito indicato:
"03292" – "Somme non riscosse dai beneficiari – per le indennità di congedo di paternità obbligatorio e parentale -D.LGS. 30 giugno 2022, n.105 e legge 29 dicembre 2022, n.197 - GAT".

Per gli eventuali recuperi nei confronti dei beneficiari delle indennità fin qui elencate, erogate indebitamente, le somme andranno imputate al seguente conto di nuova istituzione:

GAT24274 - Entrate varie - Recupero dell'indennità dovuta innalzata alla misura dell'80%, per un mese e fino ai sei anni, per il congedo parentale (alternativo trasferibile tra i genitori) a favore dei lavoratori dipendenti di cui all'articolo 32 comma 1, lettera a), b), e art. 34, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151, corrisposta direttamente ai beneficiari – articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197.

Al conto GAT24274 verrà abbinato, nell'ambito della procedura "Recupero indebiti per prestazioni", il codice bilancio già in uso:

"1224" – "Recupero delle indennità per il nuovo congedo di paternità obbligatorio e di congedo parentale - D.lgs. 30 giugno 2022, n.105 - e legge 29 dicembre 2022, n.197 - GAT".

Gli importi relativi alle partite di cui trattasi che, a fine esercizio, risultino ancora da definire saranno imputati al conto esistente GAT00030 mediante la ripartizione del saldo del conto GPA00032, eseguita dalla procedura "recupero indebiti per prestazioni".

Il codice bilancio sopra menzionato relativo al conto GAT24274 evidenzierà anche eventuali crediti divenuti inesigibili, nell'ambito del partitario del conto GPA00069.

Per concludere, la rilevazione contabile della riemissione in pagamento, a seguito di riaccredito, della prestazione in esame avverrà al conto di debito in uso:

GPA10280 - debiti per la riemissione in pagamento dei riaccrediti per le prestazioni relative alle nuove indennità e alle estensioni delle indennità, previste dal decreto-legislativo n. 105/2022,

e dalla legge 29 dicembre 2022, n.197 in materia di congedo di maternità e parentale – tramite procedura automatizzata.

I pagamenti saranno disposti con i lotti dei pagamenti accentrati, seguendo le stesse regole di contabilizzazione. La procedura di riemissione chiuderà le partite aperte al conto GPA10031 all'atto del riaccredito.

I rapporti finanziari con lo Stato ai fini del rimborso degli oneri sostenuti per l'erogazione della prestazione in oggetto verranno curati direttamente dalla Direzione generale.

Come illustrato al paragrafo 5 della presente circolare, con riferimento alla nomina del nuovo codice conguaglio "L050", in luogo di quello in uso "L053", le somme conguagliate in dichiarazione e associate al nuovo codice, andranno rilevate ai conti in uso PTP30011/PTP30071.

Si riportano in allegato le variazioni apportate al piano dei conti (Allegato n. 1).

Il Direttore Generale

Vincenzo Caridi



Esonero contributi del lavoratore. Istruzioni contabili (Mess. INPS n.1932 del 24/05/2023)

Con il messaggio n.1932 del 24.05.2023, l'INPS fornisce le istruzioni operative riguardanti l'aumento, per i periodi di paga **dal 1° luglio al 31 dicembre 2023**, dell'**esonero sulla quota dei contributi previdenziali** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico dei lavoratori dipendenti, secondo quanto previsto dall'articolo 39 del Decreto Legge n.48/2023 (c.d. "Decreto Calderone").

In particolare, l'articolo 39, comma 1, ha stabilito che, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 281, della legge di Bilancio 2023, è aumentato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

Pertanto, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero contributivo è riconosciuto:

- nella misura del **6%**, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'**importo mensile di 2.692 euro**;
- nella misura del **7%**, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'**importo mensile di 1.923 euro**.

Per quanto riguarda l'applicazione dell'esonero contributivo relativamente alla tredicesima mensilità – ovvero al singolo rateo di tredicesima, laddove l'ulteriore mensilità sia erogata mensilmente invece che in unica soluzione nel mese di dicembre 2023 – l'articolo 39 prevede espressamente che la novella legislativa **non abbia effetti sul rateo di tredicesima**.

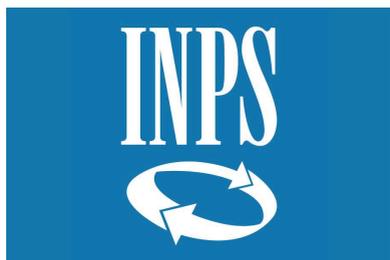
Pertanto, l'esonero in oggetto, in relazione alla tredicesima mensilità, erogata in unica mensilità nel mese di competenza di dicembre 2023, troverà applicazione:

- nella misura del **2%**, a condizione che la tredicesima mensilità non ecceda l'**importo di 2.692 euro**;
- nella misura del **3%**, a condizione che la tredicesima mensilità non ecceda l'**importo di 1.923 euro**.

Laddove la tredicesima mensilità venga erogata mensilmente, la riduzione contributiva in oggetto troverà applicazione relativamente al singolo rateo di tredicesima:

- nella misura del **2%**, a condizione che il rateo mensile di tredicesima non ecceda l'importo di 224 euro (pari all'importo di 2.692 euro/12);
- nella misura del **3%**, a condizione che il rateo mensile di tredicesima non ecceda l'importo di 160 euro (pari all'importo di 1.923 euro/12).

Di seguito pubblichiamo il documento amministrativo.



OGGETTO: **Articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”.**

Aumento, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, dell’esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, di cui all’articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre

2022, n. 197. Istruzioni operative e contabili. Variazioni al piano dei conti

1. Premessa

L’articolo 39, comma 1, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro” (c.d. decreto Lavoro), ha previsto che: *“Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l’esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall’articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”.*

In particolare, l’articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n.197 (di seguito, legge di Bilancio 2023), prevede che l’esonero a favore dei lavoratori, introdotto dall’articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (di seguito, legge di Bilancio 2022), è riconosciuto per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023:

- nella misura di **2 punti percentuali**, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'**importo mensile di 2.692 euro**, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- nella misura di **3 punti percentuali**, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'**importo mensile di 1.923 euro**, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Per espressa previsione della norma, resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Restano esclusi dal beneficio, inoltre, i rapporti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l’applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Come espressamente indicato dall’articolo 1, comma 281, della legge di Bilancio 2023, l’esonero in commento è riconosciuto *“con i medesimi criteri e modalità”* previsti per l’esonero di cui all’articolo 1, comma 121, della legge di Bilancio 2022.

Al riguardo, si rammenta che l’Istituto ha fornito indicazioni circa la predetta misura con la circolare n. 43 del 22 marzo 2022 e con il messaggio n. 3499 del 26 settembre 2022, mentre l’esonero di cui all’articolo 1, comma 281, della legge di bilancio 2023, è stato illustrato con la circolare n. 7 del 24 gennaio 2023.

Tanto premesso, con il presente messaggio si forniscono le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo in oggetto, rinviando, per quanto non espressamente previsto, alle indicazioni contenute nelle circolari e nel messaggio richiamati.

2. Determinazione della riduzione contributiva per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023

Come anticipato, l'articolo 39, comma 1, del decreto-legge n. 48/2023, ha stabilito che, **per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023**, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 281, della legge di Bilancio 2023, è aumentato di **4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima**.

Pertanto, alla luce della novella legislativa, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, il descritto esonero contributivo è riconosciuto:

- nella misura di **6 punti percentuali**, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda **l'importo mensile di 2.692 euro**;
- nella misura di **7 punti percentuali**, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda **l'importo mensile di 1.923 euro**.

Per quanto riguarda l'applicazione dell'esonero contributivo in oggetto relativamente alla tredicesima mensilità – ovvero al singolo rateo di tredicesima, laddove l'ulteriore mensilità sia erogata mensilmente invece che in unica soluzione nel mese di dicembre 2023 – l'articolo 39 del decreto-legge n. 48/2023 prevede espressamente che la novella legislativa **non abbia effetti sul rateo di tredicesima**.

Pertanto, l'esonero in oggetto, in relazione alla **tredicesima mensilità**, erogata in unica mensilità **nel mese di competenza di dicembre 2023**, troverà applicazione:

- nella misura di **2 punti percentuali**, a condizione che la tredicesima mensilità non ecceda **l'importo di 2.692 euro**;
- nella misura di **3 punti percentuali**, a condizione che la tredicesima mensilità non ecceda **l'importo di 1.923 euro**.

Laddove la tredicesima mensilità venga erogata mensilmente, la riduzione contributiva in oggetto troverà applicazione relativamente al **singolo rateo di tredicesima**:

- nella misura di **2 punti percentuali**, a condizione che il rateo mensile di tredicesima non ecceda **l'importo di 224 euro** (pari all'importo di 2.692 euro/12);
- nella misura di **3 punti percentuali**, a condizione che il rateo mensile di tredicesima non ecceda **l'importo di 160 euro** (pari all'importo di 1.923 euro/12).

Tenuto conto che **la verifica del rispetto delle soglie retributive**, ai fini dell'applicabilità della riduzione, nonché ai fini della determinazione della sua entità, **deve essere effettuata in maniera distinta sulla retribuzione mensile e sui ratei di tredicesima** e considerato che l'innalzamento dell'esonero di cui alla novella legislativa non produce effetti sui ratei di tredicesima, la riduzione della quota contributiva a carico del lavoratore, per il periodo di paga da luglio 2023 a dicembre 2023, potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, laddove inferiore o uguale al limite di importo di 2.692 euro (riduzione del 6%) o di 1.923 euro (riduzione del 7%), sia sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel mese di competenza di dicembre 2023, laddove inferiore o uguale all'importo di 2.692 euro (riduzione del 2%) o di 1.923 euro (riduzione del 3%).

Laddove, invece, nel medesimo periodo di paga da luglio 2023 a dicembre 2023, i ratei della tredicesima mensilità vengano erogati nei singoli mesi, la riduzione della quota a carico del lavoratore potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di mensilità aggiuntiva corrisposti nel mese), se inferiore o

uguale al limite di 2.692 euro (riduzione del 6%) o di 1.923 euro (riduzione del 7%), sia sui ratei di tredicesima, qualora l'importo di tali ratei non superi nel mese di erogazione l'importo di 224 euro, pari all'importo di 2.692 euro/12 (riduzione del 2%), ovvero di 160 euro, pari all'importo di 1.923 euro/12 (riduzione del 3%).

Si rammenta che, nelle ipotesi di cessazione/inizio/sospensione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il massimale dei ratei di tredicesima deve essere riparametrato al numero di mensilità maturate, moltiplicando l'importo di 224 euro (per l'applicazione della riduzione di 2 punti percentuali) o di 160 euro (per l'applicazione della riduzione di 3 punti percentuali) per il numero di mensilità maturate.

3. Istruzioni operative

3.1 Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens

I datori di lavoro dovranno attenersi alle istruzioni fornite con il messaggio n. 3499/2022 e con la circolare n. 7/2023.

Per quanto attiene alla valorizzazione dei codici di conguaglio, la procedura di calcolo verrà automaticamente adeguata alle nuove aliquote sopra descritte a partire dalla mensilità di competenza di luglio 2023 fino a quella di dicembre 2023, al fine di permettere il corretto calcolo della riduzione come descritta nei paragrafi precedenti.

Si ribadisce che la novella normativa non incide sul calcolo relativo alla tredicesima mensilità e ai relativi ratei corrisposti. Di conseguenza, la procedura non subirà modifiche e continuano a trovare applicazione i codici di recupero già previsti per la suddetta misura (cfr. il messaggio n. 3499/2022 e la circolare n. 7/2023).

Pertanto, a partire dal mese di competenza di luglio 2023 i codici in uso assumeranno il seguente nuovo significato e dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

esonero in misura del 6%:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore "L094", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Articolo 39 del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48;
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito il valore "N";
- nell'elemento <BaseRif> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima (dato da validare a partire dalla mensilità luglio 2023 al fine di uniformare le modalità espositive);
- nell'elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero pari al 6% dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

esonero in misura del 7%:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore "L098", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori articolo 39 del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito il valore "N";

- nell'elemento **<BaseRif>** dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;
- nell'elemento **<AnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento **<ImportoAnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'importo dell'esonero pari al 7% dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

Omissis

4. Istruzioni contabili

Per la rilevazione contabile dell'esonero contributivo introdotto dall'articolo 39, comma 1, del decreto-legge n. 48/2023, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, sono adottati i conti GAW37195 e GAW37196, istituiti rispettivamente con il messaggio n. 3499/2022 e con la circolare n. 7/2023, opportunamente modificati nella denominazione.

Agli stessi conti, gestiti dalla procedura automatizzata di ripartizione contabile dei DM, sono contabilizzate, secondo le istruzioni operative fornite nel precedente paragrafo 3.1, le somme conguagliate dai datori di lavoro con i codici evento in uso "L094" e "L098", nonché le somme conguagliate, secondo le istruzioni operative fornite nei precedenti paragrafi 3.2. e 3.3, rispettivamente, dai datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica e del settore agricolo. Si riporta, nell'Allegato n. 1, la variazione intervenuta al piano dei conti.

Il Direttore Generale

Vincenzo Caridi

CONSULENZA AGIDAE

MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO

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

CONSULENTI

GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Ettore Ferraro	Paghe e pensioni
Mercoledì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale
				Janua Broker SpA	Assicurativa

SERVIZI

FORMAZIONE

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
Fondazione AGIDAE LABOR	06/85457201	progettazioneformativa@agidaelabor.it	Sviluppo nuove progettazioni
Fondazione AGIDAE LABOR	06/85457201	agidaelabor@agidaelabor.it	Erogazione formazione

CERTIFICAZIONE QUALITÀ UNI EN ISO 9001

SEDE	UFFICIO	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIQUALITAS	Segreteria	06/85457301	segreteria@agiqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità
AGIQUALITAS	Direzione	06/85457301	direzione@agiqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità

ALTRI SERVIZI

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	Gestione personale e busta paga
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	Salute e sicurezza sul lavoro
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	Consulenza energia (luce e gas)
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	ASI Religiosi

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (ASI) DIPENDENTI

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIDAE SALUS ISTRUZIONE	06/90209303	segreteria@agidaesalusistruzione.life	ASI dipendenti
AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO	06/90209363	segreteria@agidaesalussociosanitario.life	ASI dipendenti

The logo for AGIDAE is rendered in a white, stylized, serif font. The letters are closely spaced, with the 'A' and 'G' having a unique, interconnected design. The 'I' and 'D' are also stylized, and the 'A' and 'E' have a slightly elongated, elegant appearance. The overall look is professional and modern.

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA