



*L'estate che ci ha appena lasciati ha consegnato alla normativa giuslavoristica un provvedimento che nelle intenzioni si prefigge lo scopo di creare stabilità nei rapporti di lavoro e quindi assicurare ai lavoratori una condizione di vita scevra dalle insidie della precarietà personale, sociale e familiare. Stiamo parlando, del c.d. **Decreto-Dignità**, fortemente voluto dal Governo, e in particolare dal M5Stelle, approvato come decreto legge (D.L. 87/2018) pubblicato in G.U. il giorno 11 luglio, entrato in vigore il giorno successivo, e convertito in legge dal Parlamento con qualche lieve modifica, con Legge 9 agosto 2018 n. 96.*

Si è concluso quindi ufficialmente un percorso legislativo in tema di stabilità dei rapporti di lavoro, che ha destato notevoli contrasti e discussioni tra le categorie sociali interessate, lavoratori e datori di lavoro, forze politiche e sindacali, esperti di settore. Nessuno può mettere in discussione la bontà delle intenzioni e delle finalità che la nuova legge si propone, ossia l'obiettivo di favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, come elemento di progresso sociale e personale. Il problema però nasce dalla valutazione degli strumenti adottati e dal dubbio fondato che il cambiamento normativo introdotto possa generare da una lato una stabilità per pochi e dall'altro una precarietà per molti, posto che, a fronte di una eccessiva rigidità normativa i soggetti datoriali

si dimostrino poco inclini a favorire nuove assunzioni e molto più propensi a ricorrere, invece, ad antiche prassi di lavoro irregolare o ad una contrazione della stessa attività di impresa, determinando, in questo caso, seppure involontariamente, una riduzione dell'occupazione.

La legge 96/2018 resterà nella storia essenzialmente per le nuove regole sul rapporto di lavoro a tempo determinato, relegando in posizione marginale le altre problematiche affrontate. Sul contratto di lavoro a tempo determinato il Legislatore ha riportato all'indietro le lancette della disciplina previgente, cancellando con un colpo di spugna un orientamento costante che dalla metà degli Anni Ottanta, a fronte di un mercato del lavoro sempre più articolato ed instabile, aveva inseguito sistematicamente l'obiettivo della flessibilità del posto del lavoro anche per fare in modo che i lavoratori, di fronte al progressivo disfacimento delle grandi imprese soprattutto nel settore industriale, potessero rientrare con maggiore facilità nel mondo del lavoro con formule contrattuali più elastiche.

Gli Anni 2000 hanno accelerato questo orientamento dapprima con il decreto Berlusconi del 2001, D.Lgs 368/2001, che si apriva con una rivoluzionaria novità: dopo aver ricordato che “. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.*”, aggiungeva: “**È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro**”.*

*Il Ministro Elsa Fornero, con la Legge 92/2012, introdusse il concetto di “**acausalità**” nel primo contratto stipulato a tempo determinato, rimuovendo quindi la necessità di spiegarne le ragioni. Si trattò indubbiamente di una sorta di cuneo immesso nel divieto storico di assumere lavoratori senza garantire la stabilità del rapporto, un inizio destinato ad ulteriormente dilatarsi con il Governo Renzi, che nel D.Lgs 81/2015, si preoccupò di trasferire sul concetto di **durata massima di 36 mesi** la libertà di assunzione a tempo determinato a prescindere dalle motivazioni giustificatrici.*

*Questo costante <orientamento legislativo> verso una crescente flessibilità contrattuale è stato drasticamente interrotto dal Decreto Dignità. Si ritorna al passato, stabilendosi **che la durata del contratto di lavoro a tempo determinato non può superare i dodici mesi**, eventualmente prorogabili a 24 mesi solo a fronte di situazioni di carattere eccezionale, non prevedibili, e al di fuori della normale attività.*

*È fin troppo evidente che la gestione dei contratti di lavoro, alla luce dell'esperienza degli ultimi trenta anni, va riconsiderata seriamente per non correre il rischio di ritrovarsi in situazioni difficili. Il rigore nella corretta applicazione della nuova legge è l'unica garanzia per una sana gestione dei rapporti di lavoro. In sede di conversione del decreto legge il Parlamento ha voluto introdurre una sorta di **periodo***

transitorio, con scadenza 31 ottobre 2018, al fine di dare la possibilità ai datori di lavoro di riordinare le situazioni contrattuali pregresse e predisporre alla nuova disciplina.

È rimasto inalterato, per fortuna, il rinvio su alcuni aspetti, alla contrattazione collettiva. Sancisce infatti l'art. 19/2 del novellato Dlgs 81/2015:

“2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i ventiquattro mesi.”**

Sotto questa norma vanno considerate le diverse previsioni contrattuali che fanno riferimento, ad es., alla posizione dei docenti non abilitati, alla posizione dei coordinatori didattici, ecc..

Il Campus Estivo 2018. *Dal 20 al 25 agosto si è tenuta a Napoli, presso l'Hotel Mediterraneo, la consueta **settimana estiva di studio**, destinata prevalentemente ai responsabili delle attività svolte dagli Istituti nei diversi settori: coordinamento scolastico, docenza, amministrazione, attività socio-sanitaria-assistenziale, qualità, ecc.. Ben sei corsi articolati su misura in base alle esperienze lavorative e professionali presenti. La settimana di studio, che ha visto la partecipazione di oltre 170 persone provenienti da tutta Italia, si è conclusa con l'intervento del Ministro della Pubblica Istruzione, Prof. Marco Bussetti, presso la **“Sala dei Baroni”** del Maschio Angioino, una cornice a dir poco spettacolare che ha interpretato le attese complessive di questa esperienza napoletana, arricchita anche dalla visita culturale agli scavi di Pompei con successiva concelebrazione eucaristica presieduta nella Basilica della Madonna del Rosario da S.E. Mons. Giuseppe Caputo, e, il giorno dopo, dall'affascinante gita serale a Sorrento su un battello riservato messo a disposizione dalla ALILAURO.*

Come in passato, anche l'incontro di Napoli ha voluto “fare il punto” su diversi aspetti che riguardano la gestione delle opere, dalle novità scaturite dall'approvazione del Decreto Dignità sui rapporti di lavoro a tempo determinato, alla ulteriore espansione contenutistica del D.lgs 231/2001 (Modelli Organizzativi), dalle novità introdotte dal D.Lgs sulla privacy alle problematiche di carattere educativo e didattico, dal profilo professionale del coordinatore didattico alle tematiche prospettiche della situazione economico-finanziaria del Paese. Davvero una sorta di grande vetrina per l'aggiornamento continuo degli operatori, una dimostrazione tangibile di come la formazione continua e l'aggiornamento professionale si rivelano ormai indispensabili per la prosecuzione consapevole e responsabile delle opere degli istituti.

La presenza del Ministro Marco Bussetti ha dato lustro all'evento formativo Agidae, con evidente risonanza pubblica, testimoniata dall'allegata Rassegna Stampa, ma ha offerto altresì la concreta dimostrazione di come la vicinanza delle Istituzioni alle

realtà operative del Paese, nel nostro caso la scuola, non può che favorire scelte anche complesse nell'interesse primario dei cittadini, piccoli o grandi che siano. Il Ministro è stato sollecitato ad occuparsi di alcune problematiche specifiche della scuola paritaria: le situazioni di disabilità, il reclutamento del personale docente, la lentezza delle erogazioni dei contributi che in non pochi casi si ripercuote direttamente nella corresponsione differita delle retribuzioni, la fruizione di opportunità formative da parte del personale docente, i PON, ecc. Il Ministro ha preso nota, assicurando il proprio interessamento all'interno di un nuovo progetto di scuola voluto dall'attuale Governo. Evidente, quindi, che i progetti di riforma, anche nel campo della scuola, sono legati alla continuità dell'Esecutivo. Non ci resta che attendere.

*La continuità e la partecipazione alla SETTIMANA ESTIVA, dopo oltre 25 anni, sta facendo affiorare in maniera sempre più evidente una sorta di necessità di un **SISTEMA GLOBALE DI GESTIONE** delle opere, fortemente improntato a criteri di qualità, competenza, evidenza, trasparenza, legalità, efficienza ed efficacia, sicurezza, ecc.. E' lo sforzo immane che l'Agidae sta effettuando per rendere **UNICO ed ARMONICO** il sistema di gestione, evitando agli Istituti oneri e proposte innessari e superflui, soprattutto in tempi come questi.*