

RIVISTA
BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ
ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI
NON PROFIT

AGIDAE

1

ANNO VI
GENNAIO | FEBBRAIO 2015



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



Orientati alla crescita.

L'ADESIONE AL FONDO È COMPLETAMENTE GRATUITA

NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO

NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI

**L'OPPORTUNITÀ
PER FORMARE
I DIPENDENTI
A COSTO ZERO**

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

SOGGETTI COSTITUENTI:

PER INFORMAZIONI:

www.fonder.it - segreteria@fonder.it
tel. 06 85457401 - fax 06 85457411





ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Sr. Teresita Moiraghi

Vice Presidente

Sr. Daniela Gallo

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno VI - N. 1

Gennaio | Febbraio 2015

00198 Roma - Via V. Bellini 10

Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111

agidae@agidae.it - www.agidae.it

AGIDAE

**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

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

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla

Giorgio Capoccia

Ettore Ferraro

Daniela Gallo

Nicola Galotta

Francesco Macrì

Armando Montemarano

Emanuele Montemarano

Paolo Saraceno

Mimma Scalera

Maria Annunciata Vai

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

Poste Italiane S.p.A.

Spedizione in

Abbonamento Postale

70 % - C/RM/DCB

Grafica e stampa

SER Graph Srl

Via Guido Reni, 54 - Roma

tel. 06 36 00 42 41

www.sergraph.it



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

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

L'AGIDAE:

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

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

⇒ stipula il CCNL con i Sindacati Nazionali del settore

Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo:

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

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

PRESENTAZIONE

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

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

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

ISCRIZIONI

QUOTE ASSOCIATIVE

QUOTE ASSOCIATIVE 2015

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

VARIAZIONI E DISDETTE

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

sommario

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

ARTICOLI



- 7** “Niente tasse e niente contributi in caso di conciliazione”
Emanuele Montemarano

- 13** “L’inglese nelle scuole d’infanzia”
Martina Bacigalupi

- 42** “La metodologia CLIL nelle scuole paritarie cattoliche”
Claudio Starace

VITA ASSOCIATIVA



- 40** AGIDAE OPERA
Per un servizio sempre più completo...

SCAFFALE



- 15** La riforma del lavoro
Decreto Legislativo recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n.183

Circolare Inps n.17 del 29/01/2015

Messaggio Inps n.1144 del 13/02/2015

IL PUNTO SU...



- 35** Il contratto a tutele crescenti in 10 domande e risposte
Ida Bonifati

SENTENZE UTILI



- 45** Licenziamento legittimo per reati commessi
al di fuori dell’ambiente di lavoro

OSSERVATORIO



- 48** Nuovi minimi retributivi CCNL Lavoro domestico



*Con l'approvazione della **legge di stabilità 2015** nell'antivigilia di Natale (L. 23 dicembre 2014 n. 190) il Governo ha dato inizio agli annunciati provvedimenti in materia di lavoro volti a spronare un rilancio delle attività e conseguentemente a promuovere una ripresa dell'occupazione, vero e proprio tabù nella realtà italiana, stando almeno agli indici ufficiali del tasso di disoccupazione.*

Un segnale forte in tale direzione si può riscontrare nel comma 118 della citata legge, nel quale si prevede da un lato la stabilizzazione dei rapporti di lavoro e dall'altro l'esonero contributivo per un triennio a favore dei datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che per l'intera durata del 2015, si trovano nella condizione di assumere lavoratori a tempo indeterminato. Recita infatti la legge:

“Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua”.

Non vi è dubbio che una disposizione del genere debba essere salutata con soddisfazione da parte dei gestori che vedono finalmente ridursi in maniera significativa gli oneri del costo del lavoro per i prossimi tre anni relativamente alle assunzioni effettuate nel 2015. Il beneficio appare ancora più concreto se si considera il fatto che esso viene riconosciuto anche ai rapporti di lavoro part-time. In un periodo di accentuata sofferenza economico-gestionale il provvedimento del Governo contribuisce a dare un respiro di sollievo.

Sotto un profilo più generale, l'esonero contributivo mira a stimolare l'occupazione stabile per offrire più garanzie ai lavoratori e più competitività alle aziende, anche se, in una visione macroeconomica, il costo derivante dalla rinuncia ai contributi previdenziali da parte dello Stato viene "compensato" dal parallelo risparmio dei costi per le eventuali indennità di disoccupazione involontaria. Detto diversamente, meglio investire sulla stabilità dei posti di lavoro, che comunque assicurano dignità umana e professionale ai lavoratori, piuttosto che erogare "sussidi" che non garantiscono certezze future.

*Contestualmente alla politica degli incentivi alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro il Governo ha già approvato un disegno di legge in materia di **riforma degli ammortizzatori sociali**, e predisposto gli schemi di ulteriori provvedimenti in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e di riorganizzazione e semplificazione della tipologia contrattuale, provvedimenti inviati alle Camere per il parere di rito.*

*Grande dibattito ha suscitato nel Paese il decreto legislativo, approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri il 20 febbraio 2015, sulla riforma del celeberrimo art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) in materia di **licenziamenti individuali**. Con una espressione non poco eufemistica, si è definito "**contratto a tutele crescenti**" il contratto di lavoro a tempo indeterminato, sussistente in aziende con più di 15 dipendenti, interrotto per motivi riconosciuti dal giudice come "non giustificati" e sanzionato non più con la reintegra nel posto di lavoro ma con una **tutela pecuniaria crescente**, pari cioè ad un importo di 2 mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità, senza più alcuna discrezionalità da parte del giudice. La stabilità barattata con la monetizzazione parziale. La nuova disciplina sarà applicata a tutte le assunzioni effettuate dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo; di conseguenza nulla cambia per coloro che risultano assunti prima di tale data.*

A nessuno sfugge l'importanza quasi epocale di un tale cambiamento. Trattasi in realtà di una svolta storica che pone fine ad un periodo durato quasi mezzo secolo. Non ci si può meravigliare delle resistenze del mondo sindacale, e di una certa ideologia politica, che ha visto abbattere un autentico monumento della lotta sindacale considerato quasi una icona dei diritti faticosamente conquistati dai lavoratori.

In verità il tempo trascorso ha segnato profondamente i connotati produttivi e i rapporti dei diversi fattori di produzione, compreso il lavoro. Il fenomeno della globalizzazione, dell'immigrazione diffusa, della esternalizzazione, della concorrenza su base planetaria, ecc., hanno letteralmente capovolto lo scenario produttivo degli Anni Settanta, ancorato ad una società stabilizzata sul territorio, attenta al soddisfacimento dei bisogni interni e non ancora aperta ai mercati mondiali.

Il decentramento produttivo finalizzato anche al contenimento dei costi del lavoro e all'incremento dei profitti nel quadro di un mercato globale senza regole, ha di fatto reso anacronistica una normativa che mentre continuava ad assicurare garanzie ad un numero sempre più ridotto di lavoratori impiegati in aziende medio-grandi, lasciava contestualmente scoperti delle medesime tutele altri lavoratori in quantità sempre più considerevoli.

Il sistema ha prodotto una netta diversificazione tra aziende al di sotto e aziende al di sopra dei 15 dipendenti. E a questa realtà si è dovuta adeguare la normativa giuslavoristica di riferimento. Da quanto fin qui detto è facile immaginare che l'ondata di provvedimenti normativi è destinata a modificare in maniera determinante la realtà della gestione dei rapporti di lavoro.

A queste nuove regole devono ispirarsi i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, scaduti da oltre due anni, che l'Agidae si appresta a ridiscutere con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori. I contratti vanno riscritti ed integrati anche facendo uso delle "deleghe" che il Legislatore ha inteso affidare alle parti sociali in talune materie (contratti a progetto, collaborazione coordinata e continuativa, ammortizzatori sociali, contratti a tempo determinato, ecc.). L'emanazione delle più recenti normative servirà a rendere più certe le disposizioni dei nuovi CCNL, che tuttavia, non potranno esimersi, nella parte più strettamente economica, dall'adottare tutti gli strumenti necessari per rendere sopportabili i relativi costi all'interno di un contesto socio-economico che almeno nel breve periodo non sembra offrire spiragli di luce.

*E tuttavia il rinnovo contrattuale rappresenterà l'ennesimo **esercizio di giustizia** che l'Agidae cercherà di praticare nei confronti di quanti collaborano con i gestori nella missione pastorale delle opere apostoliche, sulle orme delle recenti indicazioni di Papa Francesco, il quale ha voluto soffermarsi su alcuni doveri dei datori di lavoro nei confronti di propri dipendenti: "Com'è il rapporto con i tuoi dipendenti? Li paghi in nero? Paghi loro il salario giusto? Versi i contributi per la pensione, per assicurare la salute e le prestazioni sociali?" ⁽¹⁾*

*Il richiamo esplicito da parte di Papa Francesco al rispetto dei diritti dei lavoratori costituisce **una linea direttiva** per gli istituti che nella loro azione rappresentano pubblicamente la Chiesa, assumendosene la responsabilità. Sotto il profilo morale, oltre che giuridico, non possono esistere scorciatoie, neppure camuffate da cambiamenti di CCNL, dirette ad eludere il rispetto dei diritti maturati nel lavoro faticoso di una vita. I necessari equilibri economici vanno perseguiti attraverso criteri di razionalizzazione, efficienza, qualità, sana gestione.*

P. Francesco Ciccimarra

¹ Papa Francesco, *Digiuno dall'ingiustizia*, 20 febbraio 2015, in *L'Osservatore Romano*, Anno CLV n. 042, 21/02/2015



L'art. 1, comma 7, L. n. 183/2014 delegava il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro, entro sei mesi, uno o più decreti legislativi che, per quanto attiene ai licenziamenti:

- ✓ escludessero, per le nuove assunzioni, la possibilità della reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato nel posto di lavoro;
- ✓ prevedessero un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio;
- ✓ limitassero il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato;
- ✓ determinassero termini certi per l'impugnazione.

Nell'esercizio della delega il Governo ha inserito una norma, rubricata come «offerta di conciliazione», in base alla quale, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può



offrire al dipendente che rinunci all'impugnazione del recesso una somma, predeterminata dal legislatore delegato, che non costituisce reddito imponibile ai fini Irpef e non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

Termine per conciliare

Il decreto prevede che l'offerta del datore di lavoro debba essere formulata «entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento». L'art. 6, 1° comma, L. n. 604/1966 dispone che l'atto di recesso deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione scritta dei motivi, se non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, pure attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale, diretto ad impugnare il licenziamento. 60 giorni, dunque, per formulare l'offerta, ad eccezione dell'ipotesi in cui il licenziamento presupponga la risoluzione di questioni relative alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, perché in tal caso l'art. 32, comma 3, L. n. 183/2010 fissa il diverso termine di 120 giorni, decorrente dalla cessazione del rapporto a tempo determinato. Non è previsto nessun termine per accettare l'offerta o, comunque, per formalizzarla in sede conciliativa. Va, però, ricordato che l'impugnazione stragiudiziale perde efficacia se non è seguita, entro i successivi 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale o dalla comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato. Si ritiene, pertanto, che se in questo più ampio arco temporale il lavoratore solleciti la conciliazione, sia possibile che accetti l'offerta in quella sede, sempreché essa sia stata formulata dal datore di lavoro nel termine di 60 (o 120) giorni. Resta fermo che, qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti dal dipendente siano rifiutati, o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al Tribunale deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo (art. 6, 2° comma, L. n. 604/1966).

Sedi di conciliazione

La norma consente che l'accordo sia formalizzato «in una delle sedi di cui all'art. 2113, 4° comma, cod. civ.». La norma codicistica prevede l'invalidità delle rinunce e delle transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi, sempreché esse siano impugate dal lavoratore, anche stragiudizialmente, a pena di decadenza entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o della transazione, se esse sono

intervenute dopo la cessazione. Tuttavia queste disposizioni non si applicano ad alcuni tipi di conciliazione, i quali rendono inoppugnabili le rinunce o le transazioni. Si tratta delle conciliazioni: a) avanti al giudice istruttore in un processo civile (art. 185 cod. proc. civ.); b) avanti alle commissioni di conciliazione costituite presso le direzioni territoriali del lavoro (art. 410 cod. proc. civ. oppure art. 7 L. n. 604/1966); **c) presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative (art. 412-ter cod. proc. civ.);** d) avanti al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito volontariamente dalle parti (art. 412-quater cod. proc. civ.); e) avanti al giudice del lavoro (art. 420 cod. proc. civ.); f) avanti alle commissioni di certificazione costituite presso gli enti bilaterali, le direzioni territoriali lavoro, le Province, le Università pubbliche e private registrate nell'apposito albo, i consigli provinciali dei consulenti del lavoro (art. 82 D.Lgs. n. 276/2003). Il ruolo degli organi collegiali non giudiziali è puramente «notarile», finalizzato a prendere atto dell'offerta datoriale e della sua accettazione; essi, tuttavia, potranno coadiuvare le parti nel verificare gli importi, per far sì che sia possibile beneficiare dei vantaggi fiscali e contributivi, e rendere edotto il lavoratore che con la sottoscrizione dell'accordo e l'accettazione della somma rinuncia a qualsiasi rivendicazione relativa all'impugnazione del licenziamento.

Ammontare dell'offerta

La somma offerta dal datore di lavoro dovrà essere di ammontare «pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità». Nel computo della retribuzione deve essere ricompresa non soltanto la retribuzione base, ma anche ogni compenso di carattere continuativo che si ricollegi alle particolari modalità atto al momento del osservando quanto 2121 cod. civ. e, superminimi, le di produzione, le utili o ai prodotti ed di carattere esclusione di quanto è rimborso spese. Se il retribuito in tutto o in

“L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta”

della prestazione in licenziamento, disposto dall'art. quindi, calcolando i provvigioni, i premi partecipazioni agli ogni altro compenso continuativo, con corrisposto a titolo di lavoratore è parte con

provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato; fa pure parte della retribuzione l'equivalente del vitto e dell'alloggio. Qualora le parti si accordino per la corresponsione di una somma superiore a quella risultante dall'applicazione dei criteri legali, la porzione eccedente quest'ultima non potrà beneficiare dei vantaggi fiscali e contributivi.

Vantaggi fiscali e contributivi

La somma che costituisce l'oggetto dell'offerta di conciliazione non costituisce reddito imponibile ai fini Irpef e non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La sostanza è tutta qui: se le parti raggiungono un'intesa propiziata da un «incentivo all'esodo», la porzione corrispondente all'importo determinato dalla norma non è tassata e non rientra nella base imponibile ai fini contributivi. Si tratta, in concreto, di un «incentivo di Stato», ben più vantaggioso di quello finora riconosciuto per questo istituto. Attualmente, infatti, l'incentivo all'esodo, sotto il profilo fiscale, è tassato con l'aliquota utile per il calcolo dell'imposta sul Tfr, dunque a tassazione separata, come disposto dall'art. 19, comma 2, D.p.r. n. 917/1986; le aliquote applicabili sono, così, quelle relative al periodo in cui è maturato il diritto alla percezione del trattamento di fine rapporto, a prescindere dalla circostanza che la percezione dell'incentivo avvenga successivamente. Si aggiunga che un nodo irrisolto attiene ad una ormai remota, ma non smentita, interpretazione restrittiva dell'amministrazione finanziaria (Circolare n. 326/1977), secondo cui per ritenere sussistente un «esodo» sarebbe necessario che l'offerta del datore di lavoro a corrispondere maggiori somme per favorire la cessazione del rapporto sia rivolta alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in possesso di determinati requisiti, anche se poi di fatto venisse utilizzata da uno soltanto dei destinatari dell'offerta. Sotto il profilo contributivo, l'art. 27, 4° comma, lett. b), D.p.r. n. 797/1955 già esclude dalla base imponibile ai fini contributivi le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso. La nuova norma risolve, tuttavia, un contrasto che spesso insorge in caso di incentivo all'esodo elargito non già prima dell'impugnazione del licenziamento bensì per dirimere la controversia sulla sua legittimità. Nonostante una ben nota prassi contraria, la Cassazione, applicando il principio che sul fatto costitutivo dell'obbligazione contributiva non può in alcun modo incidere la volontà negoziale che regoli

diversamente l'obbligazione o risolva con una transazione la controversia relativa al rapporto di lavoro, ritiene che la somma ricevuta dal lavoratore dopo che ha impugnato il licenziamento, sulla base di una transazione intervenuta con il datore di lavoro, non integra un incentivo all'esodo ma ha natura retributiva, con conseguente assoggettabilità a contribuzione previdenziale piena (Cass. 17 febbraio 2014, n. 3685).

Oggetto della conciliazione

Ci si chiede se il datore di lavoro, con la sottoscrizione del verbale di conciliazione, possa sanare anche altri contrasti o prevenire l'insorgere di ulteriori controversie correlate all'intercorso rapporto di lavoro. Non vi è motivo di escluderlo, anche se ovviamente le statuizioni che esulassero dall'impugnazione del licenziamento resterebbero assoggettate alla disciplina civilistica, fiscale e contributiva che è loro propria.

Rapporti «in nero» o irregolari

L'offerta di conciliazione può fruire dei vantaggi fiscali e contributivi anche se compone la controversia sorta dall'impugnazione di un licenziamento che pone fine ad un rapporto di lavoro «nero» o «grigio»? Quanto alla seconda ipotesi, l'interrogativo più evidente si pone per la determinazione dell'importo: se un part-time dissimula un rapporto a tempo pieno la retribuzione globale di fatto potrà essere quella (non vera) riportata in busta paga o quella effettiva corrisposta parzialmente in nero? Se sia stato prestato un periodo di lavoro in nero prima della instaurazione del rapporto l'anzianità da considerare nel fissare l'importo offerto può riguardare tutto il rapporto? La risposta è negativa in questi casi e in altri consimili, dovendosi ritenere abnorme che retribuzioni in nero beneficino, sia pure indirettamente, di uno sgravio a carico della fiscalità pubblica, tranne che non venga prima sanata l'irregolarità.

Un ultimo rilievo

Al cospetto di decreti delegati, occorre sempre verificare anzitutto:

- a) se i criteri cui il Governo deve attenersi siano sufficientemente determinati dalla legge delega;
- b) se questi criteri siano stati osservati dal Governo;
- c) se il decreto delegato non contenga disposizioni eccedenti rispetto a quelle consentite dalla delega (l'art. 77, 1° comma, Cost. nega al Governo il potere normativo se non sia intervenuta la delegazione delle Camere). La carta costituzionale, fissando i limiti del potere normativo delegato, contiene infatti

una preclusione di che la legge delegata, eccesso di delega, è incostituzionalità, un'usurpazione del parte del Governo.

Quanto alla determinazione dei da parte della L. n. osservare che in essa della conciliazione

di benefici fiscali o contributivi da concedere per favorire gli accordi tra datore di lavoro e lavoratore, ma soltanto di limitare il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Ed anche se questa disposizione del decreto delegato, essendo una delle poche che ha trovato concordi nell'apprezzarla tutte le parti sociali, accordando benefici sia al datore di lavoro che al lavoratore, quasi certamente non verrà mai sottoposta al vaglio della Corte costituzionale, nondimeno su di essa, come su altre disposizioni delegate dalla L. n. 183/2104, pesa il sospetto dell'eccesso di delega.

Le disposizioni della nuova conciliazione si applicano esclusivamente ai rapporti a tempo indeterminato che verranno stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto.

attività legislativa tale qualora incorra in un affetta da traducendosi in potere legislativo da

sufficiente principi e dei criteri 183/2014, basti non si tratta affatto delle controversie né



“L’inglese nelle scuole d’infanzia”

Il documento europeo «Istruzione e formazione 2020» definisce l'apprendimento delle lingue come una priorità. L'acquisizione delle lingue straniere è una delle otto competenze chiave necessarie per migliorare la qualità e l'efficienza dell'istruzione e della formazione. Ciò include, oltre all'aspetto principale della capacità di comunicare nella propria lingua madre, l'acquisizione di altre due lingue straniere.

La capacità di comunicare in diverse lingue non è solo una necessità europea ma è anche una richiesta esplicita delle famiglie che desiderano che i propri figli imparino l'inglese sin da piccoli. Mettere i bambini in contatto con altre lingue sin dalla primissima infanzia, infatti, è importante non solo per l'apprendimento futuro, ma anche per fornire nuovi strumenti linguistici e culturali che aiutino l'inserimento dei giovani nella società di domani.

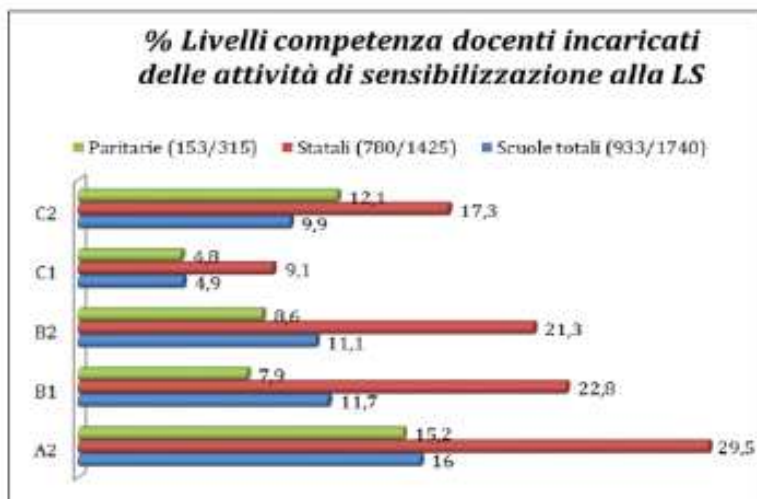
Attualmente nella scuola dell'infanzia italiana non è previsto l'insegnamento delle lingue straniere sul piano ordinamentale, tuttavia, negli ultimi anni, si sono moltiplicate le esperienze di bilinguismo sia nelle scuole statali che in quelle paritarie. A raccontare queste esperienze è stata la Direzione Generale per gli Ordinamenti e per la Valutazione del Sistema Nazionale d'Istruzione che ha realizzato una ricerca¹ sulle modalità e le strategie attivate sul territorio italiano per l'insegnamento precoce delle lingue straniere.

I dati emersi sono stati presentati nella Conferenza internazionale “ECEC & ELL” (Early Childhood Education and Care & Early Language Learning), organizzata a Reggio Emilia dal 16 al 18 dicembre 2014, nell'ambito del Semestre di Presidenza italiana del Consiglio UE, fornendo importanti spunti di riflessione sul bilinguismo nelle scuole italiane.

Il primo tra questi riguarda l'importanza della formazione dei docenti all'insegnamento della lingua straniera nella scuola dell'infanzia: dall'indagine risulta che la maggioranza

¹ [http://www.istruzione.it/allegati2015/INFANZIA lingue](http://www.istruzione.it/allegati2015/INFANZIA_lingue) Straniere Rapporto Monitoraggio Dicembre 2014

dei docenti nelle scuole dell'infanzia paritarie ha una competenza insufficiente (livello A2 del sistema europeo) per insegnare in lingua straniera.



Spesso non è una carenza solo a livello di competenza linguistica, ma anche a livello metodologico. Consapevole di questo fabbisogno, Fondazione Agidae Labor nel 2014 ha sottoscritto una convenzione con la British School per erogare corsi di lingua inglese ed investire sulla formazione del corpo docente in modo da attuare il bilinguismo come strumento di rilancio della scuola cattolica. Non si tratta solo di formazione linguistica, che come abbiamo detto sopra è fondamentale, ma anche di formazione al metodo. Insegnare una disciplina non linguistica in inglese non è immediato e naturale. Occorre acquisire una metodologia per garantire che l'apprendimento della materia e dalla lingua siano efficaci.

Da qui nasce la proposta formativa sul CLIL (content and language integrated learning), ovvero un corso sul "metodo" per insegnare efficacemente una materia non linguistica in inglese.

L'abbiamo sperimentato in questi primi mesi del 2015, coinvolgendo 4 scuole di Roma in un corso di 40 ore, finanziato dal Fonder.

Il corso, oltre a trasferire il metodo CLIL, prepara all'esame TKT CLIL di Cambridge English, ovvero l'esame di base per i docenti che intendono insegnare tramite metodologia CLIL. Nonostante l'esame, ad oggi, non sia richiesto dal MIUR per le scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo grado, tutti i 12 partecipanti del corso si sono iscritti al test che si svolgerà ad aprile.

Una scommessa personale nonché professionale che permetterà loro di arricchire il proprio curriculum di insegnante e di ri-innovare la didattica.

Per il mondo Agidae, la strada giusta per valorizzare le risorse umane delle scuole cattoliche ed investire in istruzione di altissima qualità.



Scaffale

LA RIFORMA DEL LAVORO

- Decreto Legislativo recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n.183
- Circolare Inps n.17 del 29/01/2015
- Messaggio Inps n.1144 del 13/02/2015

DECRETO LEGISLATIVO RECANTE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014 N.183

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, secondo comma, della Costituzione;

VISTO l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante delega al Governo allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva;

VISTA la lettera c), dell'articolo 1, comma 7, recante il criterio di delega volto a prevedere, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;

VISTA la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 24 dicembre 2014;

ACQUISITI i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali

EMANA

il seguente decreto legislativo

Art.1

(Campo di applicazione)

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo é disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.
2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.
3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2

(Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato informale)

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni ovvero riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il

lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui alterzo comma del presente articolo.

Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.
4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4 e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n.68.

Art. 3

(Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa)

1. Salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima

retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di denaro ai sensi dell'art.4, comma1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n.181. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, co. 3.
3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n.604.

Art. 4

(Vizi formali e procedurali)

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n.604 del 1966 o della procedura di cui all'art.7 della legge n.300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Art. 5*(Revoca del licenziamento)*

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 6*(Offerta di conciliazione)*

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, cod.civ., e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.
2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n.190.

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n.92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, é integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione é assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria é conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7

(Computo dell'anzianità negli appalti)

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8

(Computo delle indennità per frazioni di anno)

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Art. 9

(Piccole imprese e organizzazioni di tendenza)

1. Ove in datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n.300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo

previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10

(Licenziamento collettivo)

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n.223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n.223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11

(Rito applicabile)

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge n.92 del 2012.

Art. 12

(Entrata in vigore)

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

*Con la **Legge di Stabilità 2015** è stato riconosciuto un esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 01.01.2015, al fine di promuovere forme di occupazione stabile.*

*Con la **circolare n. 17 del 29.01.2015** e con il successivo **messaggio n.1144 del 13.02.2015**, l'INPS ha fornito le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi a tale nuova agevolazione. Pubblichiamo, di seguito i citati provvedimenti amministrativi (i contenuti del messaggio INPS n.1144/2015 vengono esposti in forma abbreviata. Per visionare l'integrale testo, si rimanda alla sezione Normativa del sito AGIDAE).*

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate

Circolare n. 17

Roma, 29/01/2015

OGGETTO: Esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015 ai sensi dell'articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190

SOMMARIO: *Con la presente circolare si forniscono le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo introdotto della Legge n. 190/2014, articolo unico, commi 118 e seguenti allo scopo di promuovere forme di occupazione stabile.*

Premessa

Allo scopo di promuovere forme di occupazione stabile, l'art. 1, commi da 118 a 124, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (di seguito, anche "Legge di stabilità 2015") **ha introdotto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con decorrenza nel corso del 2015.**

In particolare, il predetto beneficio si applica a tutti i datori di lavoro privati e, in questo ambito, ancorché con misure, condizioni e modalità di finanziamento specifiche, anche ai datori di lavoro agricoli. Si sottolinea come, ai fini del diritto all'esonero, non assuma rilevanza la sussistenza della natura imprenditoriale in capo al datore di lavoro, pertanto il beneficio è esteso anche ai soggetti non imprenditori.

Restano esclusi dal beneficio i contratti di apprendistato e i contratti 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.

L'esonero contributivo in oggetto spetta a condizione che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, il lavoratore non sia stato occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato. Inoltre, allo scopo di ridurre il rischio di precostituzione artificiosa dei presupposti per l'applicazione del beneficio non conformi all'obiettivo della norma, il Legislatore ha escluso l'applicazione dell'esonero medesimo laddove, nell'arco dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015, il lavoratore assunto abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo. Per il settore agricolo, anche alla luce delle specificità che connotano lo svolgimento delle relative prestazioni lavorative, le predette condizioni presentano profili di diversità, di seguito illustrati al par. 6.

La misura dell'esonero è pari all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di un importo pari a euro 8.060,00 su base annua.

L'applicazione del predetto beneficio non determina alcuna riduzione della misura del trattamento previdenziale, in quanto l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche resta fissata nella misura ordinaria, pari, per la generalità dei lavoratori subordinati, al 33% della retribuzione lorda imponibile. Parimenti, continuano ad applicarsi ai lavoratori gli istituti e gli interventi previdenziali tipici del settore in cui opera il relativo datore di lavoro.

Il beneficio riguarda le nuove assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015. La sua durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione.

Con apposita circolare, l'Istituto emanerà le istruzioni per la fruizione della misura di legge in oggetto, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

1. Natura dell'esonero contributivo

Sotto il profilo soggettivo, la misura di esonero contributivo introdotta dai commi 118 e seguenti della Legge di stabilità 2015 è rivolta all'assunzione di lavoratori che, nei sei mesi precedenti, risultano privi di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Pertanto, essa assume la natura tipica di incentivo all'occupazione.

In relazione alla normativa comunitaria, il suddetto esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità

produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

Per le sue caratteristiche, la norma non risulta quindi idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Si ritiene pertanto che non sia inquadrabile tra quelle disciplinate dall'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti concesso dallo Stato ovvero mediante risorse statali).

2. Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo.

Come già sopra evidenziato, l'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

L'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della pubblica amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recati dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Pertanto, il beneficio in oggetto si applica ai seguenti datori di lavoro:

a) datori di lavoro imprenditori. Come noto, l'art. 2082 del codice civile definisce imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi. La giurisprudenza di legittimità ha poi precisato che l'attività economico-produttiva che caratterizza l'impresa deve avere la finalità di produrre entrate superiori ai costi di produzione; a tal fine è sufficiente, ai fini dell'economicità dell'attività, l'idoneità, almeno tendenziale, a ricavare dalla cessione dei beni o dei servizi prodotti, quanto occorre per compensare i fattori produttivi impiegati e cioè a perseguire tendenzialmente il pareggio di bilancio (Cass., SS.UU. 11 aprile 1994, n. 3353). Rientrano tra i datori di lavoro di cui all'art. 1, co. 118, legge n. 190/2014 anche gli enti pubblici economici (EPE), tenuto conto che gli stessi, pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica ex art. 2082 cod. civ., in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati che operano nel medesimo settore. Per una disamina sugli enti pubblici economici definibili imprese ai sensi dell'art. 2082 del cod. civ. si rinvia alla circolare n. 40 del 20 febbraio 1996. Si rammenta, inoltre, che i predetti enti pubblici economici sono stati ammessi a fruire degli incentivi all'occupazione disciplinati, rispettivamente, dall'art. 8, co. 9, legge n. 407/1990 e dagli artt. 8, co. 2, e 4 e 25, co. 9, della legge n. 223/91, proprio in ragione della natura imprenditoriale ex art. 2082 cod. civ. dell'attività svolta (cfr. circ. n. 25/1991 e n. 268/1998). Sono altresì da ricomprendersi tra i datori di lavoro che possono beneficiare dell'incentivo ex art. 1, comma 118, legge n. 190/2014, anche gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;

b) datori di lavoro non imprenditori. Sono tali i datori di lavoro privati che non svolgono attività imprenditoriale ex art. 2082 cod. civ., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc..

3. Rapporti di lavoro incentivati.

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ancorché in regime di part-time, con l'eccezione dei contratti di:

- apprendistato;
- lavoro domestico.

Nel novero delle tipologie contrattuali incentivate rientra anche il lavoro ripartito o *job sharing* a tempo indeterminato, di cui agli articoli 41-45 della legge n. 276/2003, purché le condizioni per l'applicazione dell'esonero siano possedute da ambedue i lavoratori coobbligati.

Omissis

L'esonero contributivo è applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001.

L'esonero contributivo spetta, infine, anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sulla base delle modalità indicate al successivo paragrafo 5.

4. Condizioni per il diritto all'esonero contributivo.

Le condizioni complessive per il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo triennale recato dalla Legge di stabilità 2015 scaturiscono dalla natura della misura nonché dalle previsioni specifiche della citata legge di stabilità.

In particolare, il diritto alla fruizione dell'incentivo finalizzato a favorire l'assunzione risulta subordinato al rispetto, da un lato, dei principi da ultimo sistematizzati attraverso la legge n. 92 del 2012 (cfr. circ. n. 137/2012), dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, infine, da taluni presupposti introdotti ad hoc dall'art. 1, comma 118, della Legge di stabilità 2015, che, allo scopo di favorirne la corretta ricognizione, vengono di seguito esposti con separata evidenza.

In particolare, per quanto riguarda i principi stabiliti dalla legge n. 92 del 2012, l'esonero contributivo di cui si tratta non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

a) l'assunzione viola il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine. Considerato che la fruizione all'esonero contributivo della legge 190 del 2014 si può ritenere operante, ferme le altre condizioni, anche laddove il lavoratore venga utilizzato mediante contratto di somministrazione (v. par. 5), la violazione del predetto diritto di precedenza sussiste anche nel caso di utilizzazione con contratto di somministrazione senza la preventiva offerta di riassunzione al lavoratore licenziato in relazione ad un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine;

b) il datore di lavoro ovvero l'utilizzatore con contratto di somministrazione sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga, fatti salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle in possesso dei lavoratori interessati dai predetti provvedimenti. Al riguardo, si ricorda che il rispetto della presente condizione interessa esclusivamente le assunzioni riferite all'unità produttiva interessata dai sopra citati interventi di integrazione salariale;

c) l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un

datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Detta condizione di esclusione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore somministrato, nell'arco dei sei mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore, per la nuova assunzione il datore di lavoro (agenzia di somministrazione) non può fruire dell'esonero contributivo triennale. Anche in questo caso, la nozione di datore di lavoro va intesa tenendo in considerazione gli elementi di relazione, controllo e collegamento sopra illustrati, che vanno opportunamente riferiti al datore di lavoro effettivo, coincidente con l'utilizzatore;

d) l'inoltro della comunicazione telematica obbligatoria di cui al d.m. 30.10.2007 (Unilav, Unisomm, ecc.) inerente l'assunzione risulta effettuata decorsi i termini di legge. Si ricorda che, in tal caso, la perdita dell'esonero attiene al periodo compreso fra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e quella dell'inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria.

Si rileva come le preclusioni alla fruizione dell'esonero contributivo della legge 190 del 2014 sopra sinteticamente richiamate risultino coerenti con la disciplina che regola il predetto incentivo contributivo e con l'obiettivo che il Legislatore ha attribuito alla norma.

Difatti, i principi richiamati alle lettere a) e b) attengono alla sfera dei diritti dei lavoratori, in quanto, nel presupposto che il datore di lavoro decida di operare una nuova assunzione, vincolano il datore di lavoro medesimo ad assumere il lavoratore che, per particolari condizioni di "svantaggio", risulta meritevole di una tutela rafforzata. Il principio enunciato alla lettera c) costituisce un presidio di legge volto contrastare comportamenti elusivi precostituiti allo scopo, non di realizzare nuove assunzioni, bensì di fruire di illegittime riduzioni del costo del lavoro.

Infine, il principio di cui alla lettera d) rappresenta un rafforzamento delle misure volte a sanzionare l'inadempimento di regole instaurate allo scopo di favorire, attraverso la tracciabilità dei rapporti di lavoro, il contrasto del lavoro nero e irregolare.

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi si ricorda l'art. 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012, in base al quale l'incentivo all'assunzione non spetta ove l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro. La predetta condizione ostativa è evidentemente preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano l'incentivo all'assunzione nel presupposto fondamentale che l'incentivo medesimo sia esclusivamente finalizzato a creare "nuova occupazione".

In effetti, l'obiettivo che l'esonero contributivo di cui ai commi 118 e seguenti della Legge di stabilità persegue è più articolato rispetto quello presupposto dal citato comma 12, lettera a). Le risorse che finanziano la misura di cui si tratta sono preordinate, infatti, a *"promuovere forme di occupazione stabile"* attraverso lo strumento delle nuove assunzioni a tempo indeterminato. Tant'è che, con una visione decisamente innovativa rispetto alle norme che nel tempo si sono succedute in materia di incentivi all'occupazione, la condizione soggettiva del lavoratore che integra il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo viene individuata nell'assenza, nei sei mesi

precedenti l'assunzione, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La finalità ultima perseguita con l'introduzione del beneficio contributivo in oggetto è quindi quella di promuovere la massima espansione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. In questa prospettiva, la specifica regolamentazione introdotta con la Legge di stabilità 2015 reca disposizioni speciali che prevalgono sui principi generali del citato art. 4, comma 12, della legge n. 92/2012, con specifico riferimento alle condizioni ostative previste dalla lettera a), della citata norma.

Pertanto, è da ritenere che le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni di legge illustrate nell'ambito della presente circolare, fruiscono dell'esonero contributivo di cui all'articolo unico, commi 118 e seguenti della Legge di stabilità 2015 a prescindere dalla circostanza che costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro. A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di stabilità 2015 il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 5, comma 4-*quater*, del d.lgs. n. 368/2001, assuma a tempo indeterminato il lavoratore con il quale, nel corso dei dodici mesi precedenti, ha avuto uno o più rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivo di attività lavorativa superiore a sei mesi. Ovviamente lo stesso vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato. Allo stesso modo, ha diritto all'esonero contributivo introdotto dalla Legge di stabilità 2015 il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale, assuma a tempo indeterminato lavoratori a termine che non siano passati alla sue dipendenze.

Si ricorda, infine, che la condizione ostativa dell'art. 4, comma 12, lett. a), della legge n. 92/2012 non si applica alle norme speciali che regolano l'assunzione dei lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3, della legge n. 68/1999 (cfr. circ. n. 137/2012, par. 1.1.1), per cui, nei limiti delle condizioni fissate dallo specifico quadro normativo che riguarda dette assunzioni, l'esonero contributivo della Legge di stabilità 2015 può ritenersi valido anche in queste fattispecie.

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo di cui si tratta è subordinata al rispetto delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, da parte del datore di lavoro che assume, di seguito elencate:

- a) regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro. Al riguardo, si tratta delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC), per la cui trattazione si rinvia alle disposizioni adottate in materia dall'Istituto;
- b) rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Venendo, infine, ai vincoli introdotti dalla Legge di stabilità 2015, la fruizione del diritto all'esonero contributivo triennale è subordinata alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

a) il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non risulti occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1, comma 118, secondo periodo, legge n. 190/2014). Al riguardo, si ricorda che, ancorché escluso dall'applicazione dell'esonero contributivo in oggetto, il contratto di apprendistato, seppur soggetto a disciplina speciale, costituisce un rapporto a tempo indeterminato; pertanto, qualora il lavoratore assunto abbia avuto, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione un rapporto di lavoro regolato sulla base del contratto di apprendistato, il datore di lavoro non può fruire del presente esonero contributivo triennale. Analoghe considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore assunto abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione ovvero un rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato. Con riferimento, infine, al lavoro intermittente, si osserva come, in coerenza con le indicazioni fornite nell'ambito del precedente paragrafo, la sussistenza di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato nell'arco dei sei mesi precedenti la data di assunzione non costituisca condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo triennale recato dalla norma in esame;

b) il lavoratore, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015 (1.10.2014-31.12.2014), non abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo (art. 1, comma 118, quarto periodo, legge n. 190/2014). Si tratta di una condizione introdotta all'evidente scopo di prevenire comportamenti elusivi della finalità della norma posti in essere nel corso del suo periodo di gestazione al solo scopo di conseguire illegittime riduzioni del costo del lavoro. Per quanto concerne la nozione volta a delimitare il novero dei datori di lavoro assunti a riferimento ai fini dell'applicazione della presente condizione ostativa, si osserva come si tratti di una nozione che presenta profili di sostanziale coincidenza con quella introdotta dall'art. 4, comma 12, lettera d), della legge n. 92/2014 (v. sopra). Difatti, il campo di osservazione attiene:

- alle società controllate o collegate, ai sensi dell'art. 2359 c.c., dal/al datore di lavoro che assume;
- a soggetti comunque "facenti capo" al datore di lavoro che assume, condizione che si riscontra nel caso di etero direzione attraverso persona fisica ovvero per via di assetti proprietari coincidenti sotto il profilo sostanziale;

c) il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato, ai sensi della Legge di stabilità 2015, con lo stesso datore di lavoro che assume. Difatti, in forza delle previsioni di cui al secondo periodo del più volte citato comma 118, *"L'esonero di cui al presente comma ... non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio ... sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato"*.

5. Contratto di somministrazione

Omissis

6. Datori di lavoro agricoli

Omissis

7. Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

L'esonero contributivo triennale introdotto dalla Legge di stabilità 2015 non è cumulabile con *"altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente"*.

Pertanto, assumendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione a nuove assunzioni effettuate nel corso del 2015, il predetto esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno *ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree*, di cui all'art. 4, commi 8 e seguenti, della legge n. 92/2012.

L'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 è invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- a) l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13, della legge n. 68/1999;
- b) l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al decreto del Ministro della gioventù 19 novembre 2010, pari a euro 5.000,00 fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori. Si ricorda che, a differenza dell'esonero contributivo introdotto dalla Legge di stabilità, la fruizione dell'incentivo all'assunzione di giovani genitori ai sensi del citato regolamento è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. *"de minimis"* e non spetta qualora l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012;
- c) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi di cui all'art. 2, comma 10-*bis*, della Legge n. 92/2012, pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. Anche in questo caso, è utile rammentare che, a differenza dell'esonero contributivo introdotto dalla Legge di stabilità, la fruizione dell'incentivo all'assunzione di lavoratori beneficiari del trattamento Aspi è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. *"de minimis"* e non spetta qualora l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012;
- d) l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani", di cui al decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 agosto 2014, come modificato dal decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23 gennaio 2015, n. 11 (in corso di registrazione da parte della Corte dei Conti). Difatti, sulla base della predetta modifica, il nuovo articolo 7, comma 3, del citato decreto prevede che l'incentivo è ora cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori;
- e) l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli di cui all'art. 5 D.L. 91/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 116, limitatamente agli operai agricoli.

Per quanto concerne l'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni di età, di cui all'art. 1, del d.l. n. 76/2013, pari a 1/3 della retribuzione lorda entro il limite mensile di euro 650,00, la cumulabilità con l'esonero

contributivo triennale della Legge di stabilità 2015 è ammessa in misura limitata. Difatti, nel concorso di altri regime agevolati, l'ammontare dell'incentivo di cui al d.l. n. 76/2013 non può comunque superare l'importo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per cui, unitamente allo sgravio contributivo triennale, il citato incentivo per l'assunzione di giovani entro i 29 anni di età opererebbe solo con riferimento all'eventuale quota di contribuzione a carico del datore di lavoro superiore alla soglia mensile di euro 671,66 (euro 8.060,00/12). A titolo di esempio, sussistendo le condizioni per la fruizione di ambedue i predetti incentivi, a fronte di contributi previdenziali a carico del datore di lavoro pari, nel mese, a euro 800,00, il datore di lavoro fruisce dell'esonero contributivo ex Legge di stabilità 2015 per un importo massimo pari a euro 671,66 e dell'incentivo sperimentale ex d.l. n. 76/2013 per un importo pari a euro 128,34, corrispondenti alla differenza fra l'importo dei contributi previdenziali (euro 800,00) e quello dell'esonero fruito per effetto della misura in oggetto (671,66).

In relazione agli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex art. 6 della legge n. 223/1991, risulta cumulabile con l'esonero contributivo di cui alla presente circolare esclusivamente il contributo di cui al comma 4 dell'art. 8 della citata legge, che, per la sua natura di incentivo economico finalizzato all'occupazione di lavoratori in condizioni di particolare svantaggio, non rientra nella nozione di beneficio di natura contributiva. Pertanto, i datori di lavoro che, a partire dal 1° gennaio 2015, effettuano nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, possono usufruire, ove ricorrano tutte le restanti condizioni, dell'esonero contributivo di cui alla Legge di stabilità 2015 unitamente all'incentivo di natura economica di cui all'art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991, pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima, fino ad un massimo di 12 mesi ovvero di 24 mesi, per assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni, ovvero di 36 mesi nel caso in cui l'assunzione del lavoratore di età superiore a 50 anni risulti effettuata nelle aree del Mezzogiorno. Analogamente, il predetto cumulo è ammissibile nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

8. Assetto e misura dell'incentivo

L'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 è pari ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con eccezione delle seguenti forme di contribuzione:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, per effetto della esclusione operata dallo stesso comma 118 della legge n. 190/2014;
- il contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c." di cui al comma 755 della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 765, ultimo periodo della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai fondi di cui all'art. 3, commi 3, 14 e 19, della legge n. 92/2012, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 3, comma 25, della medesima legge.

La durata del predetto esonero contributivo è stabilita dalla legge in un triennio e

decorre dalla data di assunzione del lavoratore, che deve intervenire nell'arco di tempo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015.

L'esonero non può comunque essere superiore alla misura massima di 8.060,00 euro su base annua. In relazione ai rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura della predetta soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base della durata dello specifico orario ridotto di lavoro in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro. Analoga operazione di adeguamento è da effettuare in relazione ai contratti di lavoro ripartito sulla base della durata effettiva delle prestazioni rese da ognuno dei due lavoratori coobbligati in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro.

Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a euro 671,66 (€ 8.060,00/12) e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 22,08 (€ 8.060,00/365 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Sul piano operativo, l'esonero va applicato in relazione alla misura dei contributi a carico del datore di lavoro, fatte salve le contribuzioni sopra indicate, fino al limite della predetta soglia mensile, opportunamente adeguata in caso di rapporti di lavoro part-time o ripartito. La contribuzione eccedente la predetta soglia mensile potrà formare comunque oggetto di esonero nel corso di ogni anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a euro 8.060,00 su base annua. Ad esempio, qualora nei primi tre mesi del rapporto agevolato l'importo dei contributi a carico del datore di lavoro sia pari ad euro 500,00 mensili e nel corso del quarto mese (ad es. dicembre), assuma il valore di euro 900,00, il datore di lavoro potrà comunque fruire dell'esonero per l'intero ammontare dei contributi previdenziali del quarto mese, dal momento che l'eccedenza (euro 228,34 = 900,00 - 671,66) è inferiore rispetto all'importo dell'esonero non fruito nei tre mesi precedenti (euro 514,98 = 171,66 x 3).

9. Soppressione dei benefici contributivi previsti dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990.

Come è noto, l'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, ha introdotto incentivi all'occupazione a favore dei datori di lavoro che assumono, con contratto a tempo indeterminato, lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale da uguale periodo. L'incentivo è pari alla riduzione del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per un periodo di 36 mesi a partire dalla data di assunzione. La misura del predetto sgravio è riferito all'intero ammontare dei contributi a carico del datore di lavoro per assunzioni effettuate da imprese artigiane ovvero da datori di lavoro operanti nei territori del Mezzogiorno.

Con l'introduzione delle norme analizzate nei precedenti paragrafi della presente circolare con le quali sono stati introdotti incentivi all'assunzione generalizzati nei confronti di tutti i datori di lavoro e riferiti, sotto il profilo soggettivo, a tutti i lavoratori che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato, l'art. 1, comma 121, della legge n. 190 del 23 dicembre 2014 ha previsto che *"i benefici contributivi di cui all'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e successive modificazioni, sono soppressi con riferimento alle assunzioni dei lavoratori ivi indicati decorrenti dal 1° gennaio 2015"*.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2015, le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno ventiquattro mesi, non potranno più fruire degli incentivi previsti, fino al 31.12.2014, dall'abrogato art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990.

Analogamente, lo sgravio contributivo previsto dalla suddetta norma non potrà essere riconosciuto in relazione alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine, ove effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2015.

Si precisa che, per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato di cui alle sopra citate fattispecie effettuate entro il 31.12.2014, il datore di lavoro continuerà invece a fruire del beneficio contributivo disciplinato dall'art. 8, comma 9, della legge 407/1990 fino alla naturale scadenza.

Le procedure di elaborazione dei moduli telematici dell'Istituto sono state aggiornate sulla base delle nuove previsioni normative in modo da inibire l'invio di istanze di riconoscimento del beneficio contributivo di cui all'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 con riferimento alle assunzioni effettuate a partire dal 1° gennaio 2015.

Il Direttore Generale
Nori

Quando non si può chiedere il bonus.

1

L'addetto era già a tempo indeterminato

Il lavoratore, nei sei mesi precedenti l'assunzione, è stato occupato, presso qualsiasi Datore di lavoro, con un contratto subordinato a tempo indeterminato

Il lavoratore, nei tre mesi dal 1° ottobre al 31 dicembre 2014, ha avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro che chiede l'incentivo (o con società da questi controllate)

Il lavoratore ha avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato, in base alla legge di stabilità 2015, con lo stesso datore di lavoro

2

Sono state violate le norme sugli incentivi

L'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a t.i. o cessato da un rapporto a termine (L. 92/2012, art.4, co.12, lett.b)

Il Datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro con Cig straordinaria e/o in deroga (salvo i casi in cui l'assunzione serve ad acquisire altre professionalità)

L'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da altro datore di lavoro che ha assetti proprietari coincidenti con il Datore che assume

3

Ci sono irregolarità formali

L'inoltro della comunicazione telematica obbligatoria (es. UNILAV) è fatta in ritardo. In questo caso, la perdita dell'esonero riguarda solo il periodo non coperto dalla comunicazione

Mancata regolarità contributiva e mancato rispetto delle norme sulle condizioni di lavoro

Mancato rispetto del CCNL di riferimento



Istituto Nazionale Previdenza Sociale

**Direzione Centrale Entrate**

Messaggio n.1144

Roma, 13/02/2015

OGGETTO: Circolare n.17/2015 in materia di esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015 ai sensi dell'articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n.190. Istruzioni operative per i datori di lavoro. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.

1.Premessa

Facendo seguito alla circolare n. 17/2015, con la quale sono state adottate le indicazioni per la corretta gestione degli adempimenti connessi all'implementazione dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato introdotto dall'art. 1, commi 118 e seguenti della legge n. 190/2014, con il presente messaggio si forniscono, ai datori di lavoro, le istruzioni tecniche per la fruizione dell'esonero medesimo.

2.Codifica Datori di lavoro UniEmens

I datori di lavoro aventi titolo all'esonero contributivo in oggetto inoltreranno all'Inps, prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui si intende esporre l'esonero medesimo, la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione **"6Y"**, avente il significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014". Detta richiesta andrà effettuata avvalendosi della funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo oggetto la denominazione "esonero contributivo triennale legge n. 190/2014", utilizzando la seguente locuzione: "Richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 190/2014, art. 1, commi 118 e seguenti, come da circolare n. 17/2015".

La sede territorialmente competente attribuirà il predetto codice di autorizzazione alla posizione contributiva interessata con validità 1.1.2015-31.12.2018, dandone comunicazione al datore di lavoro attraverso il medesimo cassetto previdenziale.

Il controllo in ordine alla legittimità di fruizione dell'esonero contributivo in oggetto sarà realizzato attraverso l'istituenda base dati "lavoratori agevolati".



Il contratto a tutele crescenti in 10 domande e risposte

Con il primo dei decreti attuativi della legge delega 10 dicembre 2014 n.183 è stata introdotta una nuova disciplina riguardante il regime delle tutele, in caso di licenziamento illegittimo, per i lavoratori di aziende con un numero di dipendenti superiore a 15.

In che cosa consiste il provvedimento? Proviamo a dare un primo chiarimento attraverso 10 domande mirate (ed altrettante risposte), in attesa del Convegno nazionale di studio Agidae in cui verrà dato ampio spazio alla trattazione della Riforma del lavoro.

1) Che cosa prevede il Jobs Act sui licenziamenti?

Il “Jobs Act” non prevede una “riscrittura” dell’art. 18 Statuto dei lavoratori, bensì un “ammodernamento” delle regole introdotte con la Riforma Fornero, che resta confermata nel suo impianto strutturale. Il superamento delle tutele previste dall’art. 18 Statuto dei Lavoratori **avviene attraverso la previsione di tutele risarcitorie, nel caso di licenziamento illegittimo, che crescono nel tempo con l’aumentare dell’anzianità di servizio dei lavoratori.** La riforma interessa solo i neo assunti, cioè coloro che avranno un rapporto a tempo indeterminato a partire dal giorno successivo alla pubblicazione del provvedimento in G.U.

Il licenziamento è ritenuto **discriminatorio**

quando è dettato da ragioni (anche non dichiarate) di credo politico, religioso, sindacale, motivi razziali, di lingua, sesso, handicap, di età o fondati su convinzioni personali, sociali ecc. Il licenziamento discriminatorio viene dichiarato nullo dal giudice ed il lavoratore ha diritto di essere

2) Quali gli effetti di un licenziamento discriminatorio illegittimo?

reintegrato sul posto di lavoro. In aggiunta questi avrà diritto al risarcimento del danno pari alle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento,

sino a quello del suo rientro. La misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

3) Che cosa succede in caso di licenziamento disciplinare illegittimo?

Quale la differenza tra licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo oggettivo?

Il licenziamento **“disciplinare”** è quello che viene intimato all’esito della procedura disciplinare (art. 7 Statuto dei lavoratori e artt. 76 CCNL AGIDAE Scuola e 34 CCNL AGIDAE Socio-Sanitario-Assistenziale). Il licenziamento per **giusta causa** è quello che si verifica per una causa talmente grave che non consente la prosecuzione (neanche provvisoria) del rapporto di lavoro. Questo, venuta meno la fiducia del Datore di lavoro nel lavoratore, si interrompe subito, senza preavviso.

Il **giustificato motivo soggettivo** è costituito da notevoli violazioni degli obblighi contrattuali, gravi, ma non così tanto da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Dunque in tal caso il licenziamento ha efficacia dalla fine del periodo di preavviso oppure, se il Datore paga l’indennità di preavviso, da subito.

Con il decreto legislativo del Jobs Act, nel caso di licenziamento **“ingiustificato”** ovvero qualora il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, **dichiara estinto** il rapporto di lavoro e condanna il Datore di lavoro al **pagamento di una indennità risarcitoria pari a due mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento**

per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità. Dunque la tutela economica diventa la regola generale.

Rimane la tutela della reintegra in azienda per i soli casi di provata insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. In tal caso il giudice annulla il licenziamento e condanna il Datore di lavoro a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro unitamente al pagamento di una indennità risarcitoria ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

4) Quali le conseguenze in caso di licenziamento per motivo economico illegittimo?

Secondo la normativa vigente, se il Datore di lavoro intende licenziare per **giustificato motivo oggettivo** (ad esempio situazioni di crisi aziendale che comportano la riduzione dei posti di lavoro o la dismissione di un settore/comparto dell'Azienda oppure nuova

riorganizzazione aziendale) deve esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione dinanzi alla DTL. Se la conciliazione fallisce, il Datore può licenziare. Secondo il nuovo decreto "Jobs Act", se il giudice ritiene infondato il licenziamento perché non esistono i motivi di tipo economico adottati dal Datore di lavoro, non lo condanna alla reintegra del lavoratore nel posto di lavoro, **ma solo al pagamento di una indennità economica di tipo risarcitorio.**

L'indennizzo è **pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di 24 mensilità.** In pratica, dopo il 12° anno di servizio del lavoratore licenziato (illegittimamente), verrà corrisposta comunque una indennità massima di 24 mensilità.

5) Che cosa accade nel caso di licenziamento illegittimo per vizi di forma o di procedura?

Nell'ipotesi di licenziamento **affetto da vizi di forma**

(mancanza della forma scritta o della motivazione) **o di**

procedura, il rapporto di lavoro è dichiarato estinto ed il Datore è

condannato al pagamento di una indennità pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione, **da un minimo di 2 ad un massimo di 12 mensilità**, eccetto diversa applicazione di altre tutele.

Il Jobs Act introduce, esclusivamente per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del provvedimento **una procedura di conciliazione facoltativa** che sostituirà il tentativo obbligatorio di conciliazione dinnanzi alla DTL. La nuova conciliazione riguarderà tutti i tipi di licenziamento a differenza della conciliazione preventiva dinnanzi alla DTL che riguarda esclusivamente i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Ha lo scopo di evitare, una volta che è già stato intimato il licenziamento, che il lavoratore vada in causa. Il Datore di lavoro può offrire al lavoratore (si tratta di una facoltà), in una delle sedi protette (sedi sindacali, DTL, Commissioni di certificazione) una offerta di denaro (mediante assegno circolare) pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 18. Tale importo è esente da imposizione fiscale e contributiva e comporta, una volta accettato, l'estinzione del rapporto di lavoro e la decadenza del diritto ad impugnare il licenziamento.

6) In che cosa consiste la nuova conciliazione di lavoro? Come funziona?

7) Quali regole si applicano ai licenziamenti collettivi?

Il licenziamento si definisce **collettivo** quando è fondato su ragioni di tipo economico-organizzativo ed interessa almeno **5 lavoratori nell'arco di 120 gg. nell'unità produttiva dell' Azienda con più di 15 dipendenti**. La legge n.223/91 prevede che può essere intimato solo al termine di una procedura sindacale. Se il licenziamento è viziato per la mancanza di forma scritta si applica la

tutela reintegratoria alla quale si aggiunge quella risarcitoria. Se il licenziamento è viziato perché non sono rispettati i criteri di scelta dei lavoratori, **è prevista esclusivamente la tutela indennitaria da 4 a 24 mensilità**.

8) Nel caso in cui un' azienda con più di 15 dipendenti avesse un contenzioso con un ex dipendente per licenziamento disciplinare, in caso di soccombenza si applicheranno le nuove regole?

No. La nuova disciplina si applicherà solo ai nuovi contratti a tempo indeterminato che verranno stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto, oppure ai contratti a tempo determinato che verranno convertiti in contratti a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto.

Prima dell'entrata in vigore del decreto,

Datore di lavoro e prestatore non possono pattuire alcuna costituzione di contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti. **Nel**

9) Cosa succede per le assunzioni effettuate dopo il 1° gennaio 2015, ma prima dell'entrata in vigore del decreto?

periodo tra il 1° gennaio 2015 e l'entrata in vigore del decreto, l'Impresa che assume a tempo indeterminato gode dello sgravio contributivo e fiscale disposto dalla Legge di Stabilità 2015, ma stipula un contratto a cui rimane applicabile l'attuale disciplina sui licenziamenti.

10) Com'è regolato il preavviso nel nuovo regime del contratto a tutele crescenti?

Il decreto non modifica la disciplina attualmente vigente del preavviso e della relativa indennità sostitutiva (come definita dall'art.82 del CCNL AGIDAE SCUOLA e art.27 CCNL AGIDAE Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo), in vigore in

tutti i casi di licenziamento, esclusi quelli in cui sussista una giusta causa, ovvero un motivo di recesso di tale gravità da non consentire, nemmeno temporaneamente, la prosecuzione del rapporto di lavoro.



AGIDAE
OPERA

AGIDAE
OPERA

*servizi
ad opera d'arte*

Perché "AGIDAE OPERA"

In un momento storico particolarmente difficile per la vita e l'attività degli istituti associati, l'Agidae si è scoperta destinataria di numerose e pressanti richieste di aiuto nel supporto organizzativo e gestionale finalizzato al recupero di maggiore efficienza, di indispensabili economie gestionali, di interpretazioni contrattuali uniformi, di assistenza operativa in situazioni di crisi, di accompagnamento qualificato e affidabile nella conduzione delle opere, ecc...

Nasce da qui l'idea di "Opera" come strumento dedicato al raggiungimento di questi obiettivi in una logica associativa e di comunione di intenti: religiosi al servizio di istituzioni religiose. Attraverso questo nuovo soggetto operativo l'Agidae si fa carico delle necessità e delle attese degli enti associati, condividendone le complessità e mettendo a disposizione competenze, organizzazione, forza aggregativa, in una mission esclusivamente mirata all'efficacia pastorale delle opere.

P. Francesco Ciccimarra



**COME
ADERIRE**



GRUPPO DI ACQUISTO

- In relazione ai prezzi convenzionati, si compila un modulo di manifestazione d'interesse e delega all'acquisto.
- In base al numero delle adesioni e delle relative quantità, le condizioni già convenzionate potranno essere ulteriormente migliorate.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- Inviare una manifestazione d'interesse sui servizi specifici richiesti.
- Agidae Opera provvederà alla elaborazione di un'offerta parametrata in base alle dimensioni dell'Istituto e alla complessità dell'attività.

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

- Contattare Agidae Opera per formalizzare la manifestazione d'interesse e definire la modalità di erogazione del servizio più idonea per l'Ente/Istituto.
- Agidae Opera provvederà all'elaborazione di una specifica offerta il cui costo sarà parametrato al numero di dipendenti/buste paga effettivamente elaborate ogni mese.



AGIDAE OPERA S.R.L. A SOCIO UNICO
C.F./P.IVA 12658541003
Via V. Bellini, 10 - 00198 Roma
tel. 06 85457501 - fax 06 85457500
info@agidaopera.it
www.agidaopera.it

Claudio Starace



***“La metodologia CLIL
nelle scuole paritarie cattoliche”***

CLIL - QUADRO NORMATIVO

Nel quadro della riforma del sistema scolastico italiano, relativamente alla Scuola Secondaria di secondo grado, è prevista una serie di azioni formative sui docenti di disciplina non linguistica (DNL) già in servizio secondo la metodologia CLIL (*Content and Language Integrated Learning*).

Le azioni di formazione prevedono:

- A. corsi per l’acquisizione delle competenze linguistiche fino al raggiungimento del C1 (QCER);
- B. corsi per l’acquisizione delle competenze sulla metodologia CLIL.

Ai corsi di metodologia CLIL di cui alla lettera B), possono accedere i docenti in possesso in alternativa di:

1. certificazioni nella lingua straniera oggetto del corso, rilasciate da Enti Certificatori europei riconosciuti, almeno di livello C1 di cui al “QCER”, che attestano le abilità previste (Listening, Speaking, Writing, Reading);
2. competenze linguistiche certificate in relazione alle abilità di cui al punto precedente, al livello B2 del QCER, a condizione che siano iscritti e frequentanti un corso di formazione per il conseguimento del livello C1.

Le competenze devono necessariamente essere certificate con riferimento alla normativa vigente:

- Decreto Ministeriale del 07/03/2012 che definisce ed individua i requisiti per il riconoscimento delle certificazioni delle competenze linguistiche in lingua straniera;
- Decreto Direttoriale prot. n. AOODGPER-10899 12/07/2012 della Direzione generale affari internazionali, che elenca gli Enti Certificatori riconosciuti.

IL CLIL E LA SCUOLA

L'introduzione della metodologia CLIL nelle scuole comporta un radicale cambio di approccio, che prevede il coinvolgimento di tutte le figure del sistema scolastico, a partire dal dirigente scolastico, al Collegio dei docenti, ai Consigli di classe ed ai docenti delle DNL (discipline non linguistiche).

È evidente a tutti gli operatori di settore, pubblici e privati, una nuova e fortissima convergenza di esigenze tra chi forma e chi viene formato:

- da un lato la scuola, che ha un'improrogabile esigenza di presentarsi con un'offerta formativa competitiva in termini di varietà e completezza nei confronti degli studenti e delle loro famiglie;
- dall'altro gli studenti e le loro famiglie, che hanno acquisito una piena consapevolezza della necessità di presentarsi agli studi universitari ed al mondo del lavoro con le indispensabili competenze linguistiche, al passo con gli altri cittadini d'Europa.

Tutto ciò rende l'insegnamento delle varie materie in lingua straniera attraverso l'utilizzo della CLIL un passo fondamentale nel restituire centralità alla formazione dei giovani, futuri cittadini europei.

BRITISH SCHOOL GROUP ED IL CLIL

British School Group dal 1952 è uno dei principali operatori nella formazione linguistica per l'inglese e dal 2012 offre al mercato corsi di preparazione all'esame TKT CLIL di Cambridge English (Teaching Key Test CLIL, ovvero esame di base per i docenti che intendono insegnare tramite metodologia CLIL), di cui è centro d'esame.

La recente riforma della scuola secondaria superiore prevede, come noto, l'insegnamento di una materia in una seconda lingua, che all'atto pratico risulta essere l'inglese nella maggioranza dei casi.

Per arrivare preparati a questo ineludibile appuntamento e, soprattutto, all'appuntamento col mondo del lavoro, che richiede oggi una reale padronanza di questa lingua, discenti e docenti devono avviare i loro percorsi di acquisizione dell'inglese per tempo. Il che significa già dall'età della scuola dell'infanzia in avanti.

Ancor più essenziale tale esigenza per gli istituti scolastici paritari privati verso i quali più forte è la domanda di un vero e proprio **bilinguismo**, fattore oggi essenziale per una rinnovata competitività. Non a caso le previsioni del Consiglio d'Europa per il profilo del Cittadino Europeo **prevedono la padronanza di ben due lingue straniere oltre la propria lingua madre**.

Il comune obiettivo, di *British School Group* e delle scuole, è quello di far sì che il personale docente possa erogare i contenuti del proprio programma di

insegnamento attraverso il medium della lingua inglese. Il che implica da un lato avviare le tappe verso l'acquisizione dell'inglese, per i docenti ancora non in possesso del livello QCER C1) e dall'altro di attivare la formazione necessaria per conoscere la metodologia CLIL.

IL CORSO DI PREPARAZIONE ALL'ESAME TKT CLIL

Il programma del corso di preparazione all'esame TKT CLIL si basa su percorsi strutturati in moduli secondo l'articolazione e le impostazioni previste dalla [Cambridge University](#) per la preparazione allo specifico esame.

La durata del corso è di 45 ore accademiche da 50 minuti ed ogni modulo viene sviluppato in tre lezioni da 150 minuti per complessive quindici lezioni. L'obiettivo è fornire un glossario di base relativo alle diverse materie e dei contenuti metodologici di riferimento essenziali a veicolare gli aspetti fondanti delle varie materie a studenti di lingua madre diversa da quella utilizzata per comunicare in aula.

I moduli del corso di preparazione all'esame TKT CLIL sono:

1. Modulo 1: Introduzione
 - a. Panoramica del corso
 - b. Feedback sulle attività preliminary al corso
 - c. Gli scopi e le motivazioni del CLIL
 - d. L'esame TKT CLIL
2. Modulo 2: Conoscenza e principi del CLIL
 - a. La lingua nel programma di studi
 - b. Le competenze di comunicazione nel programma di studi
 - c. Le competenze cognitive nel programma di studi
 - d. Le capacità di apprendimento nel programma di studi
3. Modulo 3: Preparazione della lezione
 - a. Pianificare una lezione o una serie di lezioni
 - b. Esigenze linguistiche di contenuti della specifica materia e relative attività
 - c. Materiali e risorse
 - d. Tipologie di attività
4. Modulo 4: Lesson delivery
 - a. Linguaggio in classe
 - b. Struttura dei contenuti e dell'apprendimento della lingua
 - c. Aiutare i discenti a sviluppare strategie di apprendimento
 - d. Consolidamento dell'apprendimento e differenziazione
5. Modulo 5: Valutazione
 - a. Focus sulla valutazione
 - b. Tipologie di valutazione
 - c. Strategie di supporto allo sviluppo
6. FINAL EXAM (Cambridge University TKT CLIL)



Licenziamento legittimo reati commessi al di fuori dell'ambiente di lavoro

Corte di Cassazione Sez. Lavoro

Sentenza n.776/2015

Depositata il 19/01/2015

La condanna in sede penale per fatti non attinenti al lavoro può legittimare il licenziamento del dipendente.

Chiamata a pronunciarsi sulla questione del licenziamento di un lavoratore dipendente di società privata ma svolgente un servizio di pubblica utilità, la Corte afferma che una condotta illecita estranea alle mansioni del lavoratore subordinato può assumere rilievo disciplinare, poiché il dipendente è assoggettato non solo all'obbligo di rendere la prestazione lavorativa, bensì agli obblighi accessori di comportamento extralavorativo, tale da non ledere né gli interessi morali e patrimoniali del datore di lavoro, né la fiducia che, in diversa misura ed in diversa forma, lega le parti di un rapporto di durata.



Per questo aspetto, se comportamenti illeciti del dipendente possono essere considerati di minore entità in Aziende svolgenti un'attività puramente privatistica (e quindi non giustificare la sanzione del licenziamento), diversamente, nei casi in cui l'attività svolta dal Datore consista nell'espletamento di un servizio pubblico, ancorché in regime giuridico privatistico, gli stessi possono rompere il legame fiduciario alla base del rapporto di lavoro.

Pubblichiamo di seguito il testo della sentenza n. 776/2015.

SENTENZA

sul ricorso 9837-2012 proposto da: POSTE ITALIANE SPA, - società con socio unico - in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione e legale rappresentante,

contro *Omissis*, controricorrente

avverso la sentenza n. 1711/2011 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI del 3/3/2011, depositata il 15/04/2011;

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 15 aprile 2011 la Corte d'appello di Napoli, in riforma della decisione emessa dal Tribunale, dichiarava l'illegittimità del licenziamento intimato il 27 ottobre 2004 dalla s.p.a. Poste italiane al dipendente *Omissis* in conseguenza di una **sentenza penale di condanna per usura ed estorsione**.

La Corte d'appello negava che i detti reati potessero interrompere il vincolo fiduciario necessariamente intercorrente fra datore e prestatore di lavoro, avuto riguardo alle circostanze concrete. La continua disponibilità di posta pregiata da parte del *Omissis* era genericamente affermata dalla s.p.a. Poste italiane, insieme al discredito che la stessa poteva aver sofferto a causa della detta sentenza di condanna e ad una negativa incidenza della presenza del lavoratore nei locali aziendali.

Rilevanti, ai fini dell'incidenza dei fatti realizzati in ambito extralavorativo, erano le concrete circostanze della durata ultraventennale del rapporto, della mancanza di precedenti disciplinari e dell'ambito ben delimitato in cui erano stati commessi i reati.

Contro questa sentenza ricorre per cassazione la s.p.a. Poste italiane. Resiste l'intimato con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con unico motivo la ricorrente lamenta la violazione degli artt. 1362, 1364, 2106, 2119 cod. civ., 7 L. 20 maggio 1970 n. 300, 1 e 2 L. 15 luglio 1966 n. 604, 81, 629, 644 cod. pen. e vizi di motivazione, per avere la Corte d'appello ignorato l'idoneità dei fatti, accertati definitivamente dal giudice penale a carico dell'attuale controricorrente, a ledere il legame fiduciario necessariamente intercorrente tra datore e prestatore di lavoro, specie considerando "la natura dell'attività svolta da Poste italiane (attività di gestione, deposito ed affidamento del credito, oltre all'attività, ormai preponderante, di intermediazione bancaria e quella di trasporto e consegna di posta, posta pregiata, assegni, carte di credito, ecc.)", e la potenziale destabilizzazione dell'ambiente lavorativo. Il motivo è fondato.

Anche una condotta illecita, estranea all'esercizio delle mansioni del lavoratore subordinato può avere un rilievo disciplinare poiché il lavoratore è assoggettato non solo all'obbligo di rendere la prestazione bensì anche agli obblighi accessori di comportamento extralavorativo, tale da non ledere né gli interessi morali e patrimoniali del datore di lavoro né la fiducia che, in diversa misura e in diversa forma, lega le parti di un rapporto di durata.

Detta condotta illecita comporta la sanzione espulsiva soltanto se presenti caratteri di gravità che debbono essere apprezzati, tra l'altro, in relazione alla natura dell'attività

svolta dall'impresa datrice di lavoro, attività in cui s'inserisce la prestazione resa dal lavoratore subordinato. Comportamenti illeciti di questo, che possono essere considerati non di gravità tale da giustificare l'espulsione da un'azienda svolgente un'attività puramente privatistica, possono al contrario rompere il legame fiduciario ed il connesso requisito di affidabilità che sta alla base di un rapporto di lavoro costituito per l'espletamento di un servizio pubblico, ancorché in regime giuridico privatistico.

E' infatti noto che l'attività, dello Stato o degli enti pubblici, intesa a soddisfare pubblici interessi, assunti nei fini dei medesimi soggetti pubblici, può essere svolta attraverso attività costituenti diretta manifestazione dell'autorità degli stessi soggetti ossia come attività della pubblica amministrazione, che si trova in posizione di supremazia nell'interesse generale della collettività, **oppure attraverso un'attività privatistica, caratterizzata dalla posizione di parità del soggetto, che opera per la soddisfazione dell'interesse pubblico**, e soggetti collaboratori ovvero fruitori del servizio. Quest'attività privatistica può essere svolta, come avviene spesso e in particolare per il servizio postale, mediante la costituzione di società con capitale prevalentemente o totalmente pubblico.

La natura privatistica di questi soggetti societari spiega perché essi debbano operare in regime di concorrenza oppure perché siano assoggettati al comune regime della contribuzione previdenziale (Cass. 10 dicembre 2013 n. 27513) o delle garanzie legislative a tutela dei lavoratori contro situazioni di precariato (Cass. 18 ottobre 2013 n. 23702).

Tuttavia l'impegno di capitale pubblico e la pubblicità del fine perseguito, che sottomettono l'attività svolta ai principi di imparzialità e di buon andamento di cui agli artt. 3 e 97 Cost., non è senza riflesso nei doveri gravanti sui lavoratori dipendenti, che debbono assicurare affidabilità, nei confronti del datore di lavoro e dell'utenza, anche nella condotta extralavorativa. Esattamente perciò il primo giudice ritenne che una condanna definitiva per usura ed estorsione ostasse al proseguimento del rapporto di lavoro con l'agente postale ed erroneamente il giudice d'appello si è espresso in senso contrario, così obliterando la peculiarità del lavoro reso in regime privatistico ma per un servizio pubblico, e si è riferito a circostanze estrinseche di assai limitato rilievo attenuante ma certamente non esimente. Cassata la sentenza impugnata, la non necessità di nuovi accertamenti ed apprezzamenti di fatto permettono di decidere nel merito col rigetto della domanda originaria.

Le spese possono essere compensate in considerazione dell'incertezza iniziale della lite, che quasi sempre si connette all'interpretazione-applicazione di una clausola generale come quella di giustificato motivo di licenziamento e che spiega l'alternativo esito dei gradi di merito.

PQM

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata, decidendo nel merito, rigetta la domanda. Spese compensate per l'intero processo.

Così deciso in Roma, il 26 novembre 2014

Il presidente estensore

Federico Roselli

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI CCNL LAVORO DOMESTICO (Decorrenza: 01/01/2015)

LIV.	TABELLA A		TABELLA B	TABELLA C	TABELLA D		TABELLA E	TABELLA F			TABELLA G
	LAVORATORI CONVIVENTI	LAVORATORI di cui all'art. 15, 2° c.	LAVORATORI NON CONVIVENTI	ASSISTENZA NOTTURNA		PRESENZA NOTTURNA	INDENNITA' Valori giornalieri			TOT. IND. Vitto e alloggio	Assistenza a persone non autosufficienti con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari (valori orari)
				Valori mensili	Non autosuff.		Pranzo	Cena	All.		
Valori mensili	Indennità	Valori mensili	Valori orari	Autosuff.	Non autosuff.	Valori mensili	Pranzo	Cena	All.		
LIV. unico						651,27					
A	620,25		4,51								
AS	733,03		5,32								
B	789,41		563,87	5,64							
BS	845,80		592,06	5,98	972,67		1,90	1,90	1,64	5,44	
C	902,20		654,07	6,31							
CS	958,58		6,64		1.102,36						7,15
D	1.127,73	166,76		7,67							
DS	1.184,12	166,76	8,00		1.361,76						8,62

Indice Istat = 0,2%



FONDAZIONE AGIDAE LABOR:
lo sviluppo delle professionalità
negli Istituti religiosi



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



AGIQUALITAS:
il nuovo valore aggiunto
delle Certificazioni di Qualità

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



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

AGIDAE ASSOCIAZIONE
GESTORI
ISTITUTI
DIPENDENTI
AUTORITÀ
ECCLESIASTICA