

RIVISTA
BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ
ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI
NON PROFIT

AGIDAE



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



Orientati alla crescita.

L'ADESIONE AL FONDO È COMPLETAMENTE GRATUITA

NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO

NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI

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

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

SOGGETTI COSTITUENTI:

PER INFORMAZIONI:

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





ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Sr. Teresita Moiraghi

Vice Presidente

Fr. Bernardino Lorenzini

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno VII - N. 5

Settembre | Ottobre 2016

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

AGIDAE

**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

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

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla

Giorgio Capoccia

Isabella Ayme

Daniela Gallo

Nicola Galotta

Francesco Macrì

Armando Montemarano

Emanuele Montemarano

Paolo Saraceno

Maria Annunciata Vai

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

Poste Italiane S.p.A.

Spedizione in

Abbonamento Postale

70 % - C/RM/DCB

Grafica e stampa

SER Graph Srl

Via Guido Reni, 54 - Roma

tel. 06 36 00 42 41

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 2016

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

VARIAZIONI E DISDETTE

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

sommario

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

VITA ASSOCIATIVA



- 6** I nuovi Organi statutari:
Consiglio Direttivo e Consiglio di Presidenza

- 7** La mente oltre l'ostacolo
Il Campus estivo di Chianciano
Sr. Emanuela Brambilla

NOTE CONTRATTUALI



- 10** Il lavoro supplementare nella recente normativa
P. Francesco Ciccimarra

ARTICOLI



- 15** Il sostegno nelle Scuole Paritarie:
normativa generale e recente giurisprudenza sui
soggetti tenuti a sostenerne i costi
Emanuele Montemarano

- 21** Le diverse procedure di conciliazione dopo il Jobs Act
Ida Bonifati

OSSERVATORIO



- 26** Note dal MIUR: contributi Scuola Paritaria

IL PUNTO SU...



- 28** Contributi INPS: nuovi aggiornamenti
Ettore Ferraro

SENTENZE UTILI



- 37** Cessione di ramo d'azienda e soppressione mansioni.
E' legittimo il licenziamento per giustificato motivo
oggettivo (*Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza n° 22476/2016*)

PRASSI AMMINISTRATIVE



- 40** Voucher di lavoro accessorio. Indicazioni operative
(*Circolare Ispettorato Nazionale Lavoro n° 1/2016*)

IL SERVIZIO DI AGIDAE OPERA



- 43** Convenzione Energia

- 44** Consulenza AGIDAE



Con la fine dell'estate si rimette in moto la grande macchina della scuola, che quest'anno trascina con sé importanti novità legate fondamentalmente alle innovazioni introdotte con la legge 107/2015 sulla <buona scuola> e, per quanto concerne le scuole Agidae, il nuovo contratto nazionale di lavoro, sottoscritto il 7 luglio 2016. Il tutto accompagnato dall'eterno problema del ritardo dei pagamenti dei contributi alla scuola paritaria, un ritardo che ormai rischia di strangolare sistematicamente la vita stessa della scuola cattolica e della scuola paritaria in genere.

In merito alla legge sulla buona scuola non possiamo che ribadire il fatto che si tratta di un modello di scuola che in diversi aspetti cerca di ricalcare e riproporre sul piano statale il modello organizzativo e soprattutto l'esperienza della scuola paritaria nell'ottica di una gestione autonoma ed efficiente, di una proposta educativa e formativa ad ampio respiro strettamente collegata con il territorio e con i relativi bisogni educativi, di una più marcata implementazione delle risorse umane ed economiche rese disponibili dal bilancio dello Stato.

La ricaduta delle innovazioni della <buona scuola> sul sistema della scuola paritaria è ancora tutta da verificare in concreto, in particolare per quanto concerne la reale <integrazione> dell'unico sistema pubblico dell'istruzione in Italia, che passa anche attraverso la partecipazione gratuita della scuola paritaria al grande piano formativo delle risorse umane e professionali coinvolte, al riconoscimento giuridico dell'attività svolta dal personale docente,

al progressivo azzeramento dei carichi economici supplementari per le famiglie che scelgono per i propri figli la frequenza della scuola paritaria.

L'esigenza di prevenire ed evitare situazioni di autentica paralisi derivante da ritardi o da veri e propri blocchi della corresponsione dei contributi dovuti per convenzione alle scuole paritarie, come accaduto di recente, è divenuta sempre più pressante. Bisogna essere consapevoli che tali comportamenti amministrativamente scorretti si ripercuotono negativamente sulla gestione delle scuole, sulle retribuzioni dei lavoratori, sui corretti comportamenti con i fornitori, ecc.. I contributi alla scuola paritaria sono essenziali alla vita stessa della scuola soprattutto per le scuole <senza fine di lucro> come la quasi totalità delle scuole cattoliche, chiamate a contenere al massimo la retta scolastica per offrire il servizio educativo e formativo alla maggior parte possibile delle famiglie.

La durissima polemica estiva con il mondo della "scuola profit", che ha tentato tramite ricorso al Consiglio di Stato di bloccare totalmente l'erogazione dei contributi a favore delle scuole paritarie, ha evidenziato in maniera plateale la < differenza > tra chi organizza la scuola per fare e distribuire utili e chi gestisce la scuola per finalità esclusivamente ideali e morali caricandosi di oneri, fatica gratuita, problemi gestionali considerevoli. Va dato atto al Consiglio di Stato di essersi fatto carico della situazione di estremo disagio delle scuole paritarie e aver dichiarato, modificando un proprio orientamento di inizio d'anno 2016, relativo ad annuali precedenti (sentenza n. 292/2016 depositata il 28.1.2016), non accoglibile la richiesta di sospensione del DM 163/2016 di ripartizione dei contributi per la scuola paritaria.

E sul tema dei costi della scuola non va dimenticato il "calvario" ancora ricorrente delle Sentenze in materia di ICI per le annualità precedenti al 2012. I Comuni continuano a martellare i gestori nella richiesta dell'imposta sugli immobili adibiti a scuola pur sapendo che si è trovato un criterio condiviso, anche a livello europeo, sulla esclusione di tale tassazione per gli edifici che ospitano scuole paritarie che praticano rette scolastiche non superiori ai costi standard previsti dal MIUR. Si auspica che, con la decorrenza dei termini di prescrizione, gli accertamenti comunali relativi al periodo post 2012 (DM 200/2012) - questa autentica via crucis - vedano la conclusione. Per i periodi precedenti occorre invocare l'applicazione del medesimo criterio ermeneutico, posto che la norma-madre dell'ICI (art. 7, comma i) del Dlg 504/1992) resta pur sempre la medesima. E pare davvero un ingiustificato accanimento da parte delle Commissioni tributarie e della Magistratura applicare per la stessa fattispecie due criteri diversi. Nella patria del diritto forse è legittimo attendersi di meglio.

Nonostante le complessità sopra descritte le nostre istituzioni continuano imperterrite a sfidare le difficoltà del tempo consapevoli di una missione educativa e religiosa che trova la sua forza nella fede e nella speranza che il Signore della storia continua a scrivere il presente e il futuro attraverso di noi. Di qui l'impegno costante e rinnovato nella formazione che ha trovato nell'esperienza del Campus estivo di Chianciano il suo momento di maggiore consistenza: le nuove generazioni al banco di prova.

2

Vita associativa



I nuovi Organi statutari: Consiglio Direttivo e Consiglio di Presidenza

A norma dell'art. 17 Statuto AGIDAE, il 24 aprile 2016, a Roma, presso la Pontificia Università Urbaniana, si è riunita l'Assemblea Ordinaria Elettiva per eleggere il Consiglio Direttivo per il quadriennio 2016-2020.

Risultano eletti:

P. Francesco CICCIMARRA
Sr. Emanuela BRAMBILLA
Sr. Daniela GALLO
Sr. Teresita MOIRAGHI
Sr. Maria Annunciata VAI
Don Giacinto GHIONI
Fr. Bernardino LORENZINI
Sr. Albina BERTONE
Sr. Isabella AYME
P. Gianni EVANGELISTI
Sr. Donatella ZORDAN
Sr. Franca AIELLO
Don Claudio BELFIORE
Sr. Yvette ZAWADI LWALI
Sr. Enza BOSCARELLO

Come da Statuto, art. 18, commi 1 e 2, il Consiglio Direttivo, riunitosi il 14 maggio 2016 a Roma, in sede AGIDAE, ha proceduto all'elezione del nuovo Consiglio di Presidenza come segue:

P. Francesco CICCIMARRA	<i>Presidente Nazionale</i>
Sr. Teresita MOIRAGHI	<i>Vice Presidente Nazionale</i>
Fr. Bernardino LORENZINI	<i>Vice Presidente Nazionale</i>
Sr. Emanuela BRAMBILLA	<i>Segretaria Nazionale</i>
Sr. Maria Annunciata VAI	<i>Tesoriere Nazionale</i>

Sr. Emanuela Brambilla



***La mente oltre l'ostacolo
Il Campus estivo di Chianciano***



Tutti hanno sentito parlare, almeno una volta, di Chianciano, magari ricordando un vecchio spot che reclamizzava le qualità terapeutiche dell'acqua termale.

Per noi di AGIDAE, Chianciano significa "Campus formativo": infatti, dal 22 al 27 agosto, la cittadina senese si è popolata di 170 corsisti, impegnati in quattro diversi percorsi formativi:

1. I nuovi contratti collettivi AGIDAE e il Jobs Act. Aspetti gestionali.
2. Verso il TQM: gestire le organizzazioni secondo il modello UNI EN ISO 9001/2015.
3. I nuovi coordinatori didattici: responsabilità e funzioni.
4. Docenti e discenti nella comunità scolastica. Promuovere il benessere e dirimere i disagi.

Diversi gli interessi di coloro che hanno seguito i corsi: per chi direttamente ha il compito della gestione, i temi scelti sono stati quelli dei primi due percorsi

formativi proposti; coloro che, invece, si occupano di didattica e di coordinamento delle attività didattiche hanno trovato spunti nel terzo e nel quarto corso.

Accanto ai quattro corsi specifici, sono stati previsti interventi comuni: nella giornata iniziale, padre Ciccimarra ha tenuto una lezione in cui ha sintetizzato l'evoluzione normativa del sistema nazionale dell'istruzione e della formazione, partendo dalla Riforma Gentile fino all'ultima, la Legge 107/2015; con la chiarezza e la concretezza che gli sono proprie ci ha aiutati a capire l'origine di alcune difficoltà che a volte si interpongono nella gestione delle nostre realtà scolastiche.

Il 25 agosto, il Prof. Emilio Fatovic, membro del Comitato Economico e Sociale Europeo di Bruxelles, ha presentato una relazione su *"Scuola e sostenibilità.*



Fattori di qualità e modelli di eccellenza, guardando all'Europa". Ci ha condotti con entusiasmo a comprendere come le nostre scuole debbano progredire, aprendosi ed integrandosi con altri sistemi scolastici europei ed extraeuropei, utilizzando anche le risorse che la Comunità Europea mette a disposizione.

La sfida per la sopravvivenza delle nostre realtà scolastiche, che vengono da molto lontano, più della scuola statale, è quella di proporre un'istruzione che per la qualità dei contenuti e l'utilizzo di mezzi di ultima generazione abbia la lungimiranza di intravedere mete e accompagnarvi le giovani generazioni, nel rapidissimo mutamento di scenari sociali.

Brevi momenti informativi, offerti da esperti di Ristohelp e Camst, sono stati dedicati all'educazione alimentare.

I singoli corsi sono stati condotti con maestria da docenti qualificati che, oltre la competenza, hanno donato alla nostra Associazione la loro amicizia.

Sarebbe impossibile sintetizzare qui tutti gli argomenti trattati, anche per la difficoltà di chi scrive di relazionare su percorsi formativi ai quali non ha partecipato.

E', tuttavia, possibile dare una valutazione dalle reazioni colte nei momenti d'incontro con i partecipanti. Spesso anche il momento conviviale si è rivelato occasione d'interscambio su materie apprese, sollecitazioni e intuizioni nate durante l'ascolto delle lezioni e delle attività laboratoriali della giornata. Durante il corso sono nate sinergie tra scuole di diverse località e gestioni. Qualcuno ha scoperto un mondo nuovo al quale fare riferimento per il confronto, la formazione, l'approfondimento; altri, alle prime esperienze di coordinamento o di gestione, si sono sentiti rassicurati grazie al supporto di persone competenti per esperienze e conoscenze.

Non è mancato il momento culturale/distensivo offerto dall'immane dott. Camalori, amico di lunga data (Dipres): la visita ad Orvieto e a Bolsena ci ha permesso di stare insieme e, nel percorso sulle colline senesi, di gustare le bellezze artistiche, storiche e religiose, nonché quelle del territorio. La conclusione? La cena insieme con vista sul lago di Bolsena.

Agidae non è nuova all'esperienza formativa estiva. Proprio quest'anno abbiamo **celebrato il 25° anno** di settimane formative. Un video, scorrendo, ci ha ricordato tutti gli incontri e gli argomenti trattati in questi 25 anni di storia associativa: abbiamo rivisto luoghi e volti di amici quando erano giovani e quelli di altri che ci hanno lasciati per godere il premio eterno da Dio preparato per i suoi servi fedeli. Abbiamo ricordato tante esperienze e momenti distensivi vissuti insieme, ringraziando per quanto ricevuto in questi anni.



Abbiamo avuto modo di vedere l'evoluzione della formazione estiva, da semplici incontri di confronto e di apprendimento a settimane di aggiornamento a 360 gradi, che, dal 2010, si sono trasformate in Campus con diverse possibilità di scelta di percorsi formativi.

Guardando i partecipanti al Campus di Chianciano, sorge spontanea una riflessione: sono cambiati i volti dei religiosi e laici e sono ringiovaniti! E in questi nuovi operatori delle nostre realtà scolastiche abbiamo colto molto entusiasmo e impegno: sono persone motivate che credono in ciò che fanno, mettendo in gioco le proprie energie e risorse personali. In un mondo in cui tutto è in crisi, questo è un grande motivo di speranza per il futuro!



Bolsena, Chiesa del miracolo eucaristico

P. Francesco Ciccimarra



Il lavoro supplementare nella recente normativa

IL problema del *lavoro supplementare* è strettamente collegato al **contratto di lavoro part-time**, che negli ultimi anni è stato oggetto di numerosissimi interventi legislativi in quanto ritenuto un strumento di grande flessibilità nell'organizzazione delle attività aziendali, e quindi in grado di assorbire senza particolari rischi una grande quantità di lavoratori, per i quali tuttavia restava l'obbligo sostanziale di cercarsi un altro lavoro per compensare il fabbisogno economico personale e familiare. Di qui l'esigenza tutta giustificata di rendere quasi blindato, molto rigido, sotto il profilo formale, il contratto part-time per assicurare al lavoratore la libertà di completare il proprio orario di lavoro presso altri datori di lavoro.

Il *lavoro supplementare* si presenta come una *opportunità ulteriore* di lavoro offerta al lavoratore part-time, nella stessa azienda, da parte del datore di lavoro, per circostanze non previste e comunque a carattere transitorio, nel rispetto delle esigenze individuali del lavoratore, non obbligato ad aderire alla richiesta proprio perché magari vincolato da altri rapporti lavorativi più vantaggiosi.

La prima normativa *organica in tale materia* si può far risalire fondatamente al **Decreto Legislativo del 25 febbraio 2000, n. 61**, emanato in “Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES” e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale in data 20 marzo 2000, n. 66.

A partire da questa data si sono succeduti, come innanzi detto, molti interventi del Legislatore che ha apportato altrettante modifiche, fino al **recente D.Lgs n. 81/2015**. La normativa continuamente novellata ha in qualche modo testimoniato un senso di insoddisfazione continua in capo alle controparti, datori di lavoro e lavoratori, con un potere politico legislativo che ha a sua volta tentato di proporre visioni ed obiettivi diversi a seconda delle stagioni politico-sociali. Nessuna meraviglia, quindi, nel riscontrare operazioni di marcia indietro oppure di fuga in avanti sotto il profilo delle soluzioni proposte e dei conseguenti obiettivi.

A) La definizione di lavoro supplementare

L'art. 1 del citato D.Lgs 61/2000 recita alla lettera e):

*per "lavoro supplementare" si intende quello corrispondente alle **prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro** (ridotto: ndr) concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.*

Si tratta di una prestazione effettuata oltre l'orario ridotto su richiesta del datore di lavoro e con il consenso del lavoratore medesimo.

B) Il costo del lavoro supplementare

Ad inquadrare tecnicamente in maniera più efficace questa tipologia di prestazione, il successivo art. 3 del medesimo Decreto Legislativo aggiunge, al n. 4:

*I contratti collettivi..... **possono** prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa.....i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare. In attesa delle discipline contrattuali di cui al comma 2, **le ore di lavoro supplementare nella misura massima del 10 per cento previste dall'ultimo periodo del medesimo comma 2, sono retribuite come ore ordinarie.***

L'impianto normativo del decreto appare eccezionalmente chiaro: da un lato **non sussiste alcun obbligo di riconoscere una maggiorazione economica per le ore di lavoro supplementare**, che, se imposta per legge, avrebbe potuto offrire una visione contraddittoria dell'istituto, in quanto, a causa del maggior costo di tale lavoro, un datore di lavoro non sarebbe certo invogliato a proporlo ad un proprio lavoratore; dall'altro è rimessa alla contrattazione collettiva la facoltà di prevedere sia un maggior costo delle ore supplementari sia di intervenire sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Il Decreto Legislativo n. 276 del 2003, all'art. 46, introduce una significativa innovazione sulla materia nel momento in cui prevede che siano i contratti collettivi a stabilire:

- *il numero massimo di ore supplementari di lavoro effettuabili;*
- *le causali in relazione alle quali consentire di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare;*
- *le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite,*

prevedendo comunque il principio secondo cui:

- *l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare **richiede il consenso del lavoratore interessato** ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo;*
- ***il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.***

Nessuna modifica apporta la Riforma del 2003 in materia di *costo* del lavoro supplementare.

La disciplina del lavoro supplementare, fino alla vigilia della recente *Riforma del Jobs Act*, appare fortemente ancorata alla normativa sancita dai contratti collettivi di lavoro.

C) La normativa vigente

D.Lgs 15 giugno 2015 n. 81 (G.U. 24/6/2015 n. 144, S.O.)

La Disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, ospitate nel Decreto Legislativo 81/2015, ha riscritto, tra l'altro, anche la disciplina in materia di lavoro supplementare, introducendo importanti cambiamenti, che qui segnaliamo. Questo il testo, in due commi, dell'art. 6:

1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del D.Lgs n. 66 del 2003, lo svolgimento **di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti** ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

La riformulazione totale della normativa sul lavoro supplementare presenta anzitutto due fattispecie all'interno dei due rispettivi commi:

- il lavoro supplementare regolato dai contratti collettivi;
- il lavoro supplementare non regolato dai contratti collettivi.

Nel primo caso il Legislatore “rispetta” la più assoluta autonomia negoziale senza minimamente entrare in alcun dettaglio, limitandosi a riconoscere la facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni di lavoro supplementare, definendole come prestazioni effettuate oltre l’orario (ridotto) concordato dalle parti. Se si osservano le differenze testuali, non sfugge la voluta omissione di tutta la tematica relativa al “limite” del tempo pieno che nella legislazione precedente era formalmente indicato con la formula “***entro il limite del tempo pieno***”.

Sembrerebbe a prima vista che il concetto di lavoro supplementare possa *esondare* anche *oltre il limite del tempo pieno*. E contrariamente a quanto previsto in precedenza, il testo attuale non prevede alcuna forma di sanzione per le ore di fatto “eccedenti” le prestazioni supplementari, lasciando spazio quindi a soluzioni diversificate qualora il contratto nazionale non ospiti regole precise sul punto.

Come si può notare, la nuova legislazione *nulla dice* in tema di maggiorazione economica del lavoro supplementare, lasciando alle parti sociali la più ampia facoltà di intervenire. E sull’argomento, il nuovo CCNL AGIDAE SCUOLA ha stabilito in maniera inequivocabile, all’art. 24, che:

- *Per il personale assunto part-time è ammesso, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre all’orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part-time di tipo orizzontale.*
- *Il lavoro supplementare, svolto in aggiunta all’orario part-time concordato, **nei limiti dell’orario pieno contrattuale, viene retribuito come ordinario, senza maggiorazione.***
- *Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.*

E’ agevole constatare come il CCNL AGIDAE SCUOLA, in linea con la propria tradizione contrattuale, inquadra il lavoro supplementare all’interno di una cornice giuridica di diritti e doveri tra datori di lavoro e lavoratori, che forse vanno *al di là* di quanto oggi la normativa Renzi, molto più aperta e liberale, concede ai lavoratori. L’intera materia ha acquisito natura “contrattuale” e non più “legale” almeno per i settori che hanno inteso farne oggetto di contrattazione.

Il secondo comma del citato art. 6 si occupa, invece, di tutti i casi in ***cui il lavoro supplementare non è disciplinato all'interno dei contratti nazionali***. In questo caso, il Legislatore si sostituisce alle parti sociali imponendo specifici criteri:

- *la facoltà del datore di lavoro di esigere prestazioni di lavoro straordinario;*
- *l'impossibilità di rifiutare tali prestazioni da parte del lavoratore, salvo comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, e non altro, di fatto prestazioni obbligatorie;*
- *un limite legale massimo del 25% delle ore settimanali;*
- *una maggiorazione economica non inferiore al 15% sull'orario supplementare effettuato.*

Conclusioni

La natura del lavoro supplementare risponde ad una esigenza convergente: quella del datore di lavoro, per far fronte ad esigenze lavorative non previste o non prevedibili; quella del lavoratore part-time, che ha bisogno di cercare più lavoro per soddisfare i propri bisogni economici e professionali. Quando tutto questo si combina all'interno della stessa azienda ci si trova di fronte ad una fattispecie sostenuta nell'interesse di entrambe le parti.

Non è concepibile pretendere un costo *maggiore* di tale lavoro poiché si rischia di vanificare l'interesse *reciproco*, posto che al datore di lavoro non mancano strumenti alternativi di ricerca di lavoro, magari anche a costi inferiori. Questo tipo di pretese farebbe soprattutto svanire delle opportunità per il lavoratore bisognoso di cercare lavoro. Sulle questioni esaminate, va salutata con grande apprezzamento la recente Riforma sul lavoro, che da un lato ha lasciato alle parti sociali la determinazione dei contenuti delle prestazioni di lavoro supplementare e dall'altro ha coperto le eventuali lacune dettando regole a garanzia.

Emanuele Montemmarano



***Il sostegno nelle Scuole Paritarie:
normativa generale e recente
giurisprudenza sui soggetti tenuti
a sostenerne i costi***

Il sostegno è una delle questioni da sempre più dibattute nella dottrina e nella giurisprudenza relative alle scuole paritarie, con particolare riferimento alla delicata questione di quali siano i soggetti tenuti a sostenerne i costi, spesso molto ingenti: la scuola? La famiglia? Lo Stato?

Sul punto è intervenuto in modo decisivo il Tribunale di Roma, con una recente sentenza che sarà a seguire presentata, **stabilendo che è legittimo l'accordo tra scuola paritaria e famiglia diretto ad accollare a quest'ultima i costi del sostegno, al netto di quanto eventualmente corrisposto dalla Pubblica Amministrazione.**

Si tratta di un principio molto importante, anche perché in controtendenza con alcune precedenti sentenze in materia che molti problemi avevano creato alle scuole paritarie, spesso non in grado di garantire la sostenibilità economica delle opere in assenza del contributo ai costi del sostegno da parte delle famiglie degli alunni disabili.

Il sostegno: un istituto giuridico multidisciplinare

Dal punto di vista giuridico il sostegno nelle scuole paritarie è un fenomeno complesso, che tocca molti aspetti della vita delle scuole, ben oltre la pur rilevante questione contrattuale della distribuzione dei relativi costi.

I riflessi del sostegno per le paritarie riguardano, infatti, anche il profilo giuridico amministrativo e penale, con le seguenti importanti conseguenze:

a) sul piano amministrativo

- le scuole paritarie sono soggetti che, pur essendo di natura privatistica, erogano un servizio pubblico (la recente giurisprudenza in maniera molto netta ha qualificato la parità scolastica come concessione amministrativa), sicché sono tenute a rispettare tutti gli obblighi costituzionali in materia di diritto allo studio, a partire dall'accoglienza degli alunni disabili;
- la duplice natura giuridica delle paritarie (privatistica e pubblicistica al tempo stesso) comporta l'assoggettamento alla duplice giurisdizione ordinaria (penale in caso di reati e civile in caso di violazioni contrattuali o extracontrattuali) ed amministrativa (facoltà per il TAR di annullare gli atti illegittimi della scuola paritaria). Si tratta di una

conseguenza significativa rispetto alla gestione degli alunni con sostegno, poiché le eventuali mancanze da parte del gestore della scuola rispetto ai disabili possono determinare numerose conseguenze sanzionatorie (condanne penali, risarcimento del danno ai disabili ed alle famiglie, annullamento degli atti della scuola paritaria da parte del TAR, perdita della parità scolastica).

b) sul piano penale

- le condotte aggressive, offensive o discriminatorie verso alunni disabili (da parte sia del personale scolastico che dei compagni di scuola) possono facilmente determinare la commissione di gravi reati contro la persona, tenendo conto che la fragilità dei bambini e dei ragazzi disabili rende penalmente rilevanti comportamenti che non lo sarebbero, se posti in essere verso persone in situazione fisica o psicologica di parità rispetto agli autori di tali comportamenti;
- talora, gli stessi alunni disabili pongono in essere condotte pericolose per sé o per gli altri, soprattutto nei casi di disabilità psichica che non consentono alla persona di disporre di un adeguato coefficiente di comprensione delle proprie azioni e delle conseguenze delle stesse: in tali casi il codice civile (articolo 2047) addossa agli educatori tenuti alla sorveglianza degli incapaci la responsabilità per le azioni di costoro, sicché occorre che le scuole adottino adeguate misure di contenimento e di controllo dei disabili maggiormente esposti a tali rischi.



I riferimenti costituzionali al sostegno

La normativa di dettaglio sulla disabilità (a partire dalle ben note leggi n. 104 del 1992 e n. 62 del 2000) e la recente giurisprudenza sui costi del sostegno sono fondati sull'interpretazione di tre articoli della Costituzione che, nel loro combinato disposto, contengono gli imprescindibili principi di riferimento per orientarsi nella complessa materia degli obblighi delle scuole paritarie rispetto agli alunni disabili:

- articolo 2: *la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale: la tutela del diritto allo studio dei disabili costituisce sicuramente un dovere inderogabile di solidarietà sociale per l'amministrazione scolastica, sia pubblica che privata paritaria;*
- articolo 3: *tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di*

ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese: agli alunni disabili dev'essere garantita non solo l'uguaglianza formale (ammissione alla scuola), ma soprattutto l'uguaglianza sostanziale (effettiva e concreta rimozione di tutte le difficoltà che potrebbero impedire al disabile la piena realizzazione delle sue possibilità scolastiche);

- articolo 33 commi 3 e 4: *enti e privati hanno il diritto di istituire scuole ed istituti di educazione, senza oneri per lo Stato. La legge, nel fissare i diritti e gli obblighi delle scuole non statali che chiedono la parità, deve assicurare ad esse piena libertà e ai loro alunni un trattamento scolastico equipollente a quello degli alunni di scuole statali: l'obbligo per le paritarie di garantire il diritto allo studio dei disabili dev'essere esercitato senza oneri per lo Stato: è l'argomento costituzionalmente orientato in base al quale la Cassazione ha stabilito, cancellando una precedente sentenza in senso contrario del Tribunale Civile di Roma, che la scuola privata paritaria non può ottenere il rimborso da parte dell'amministrazione scolastica dei costi sopportati per il sostegno.*

Il sostegno nella legge n. 62 del 2000

La ben nota legge 62 del 2000, norma regolatrice della parità scolastica, contiene sei passaggi che possono essere chiaramente riferiti al sostegno, in attuazione dei principi costituzionali sopra menzionati, stabilendo che le scuole paritarie:

SENTENZA TRIB. CIV. ROMA n. 6240/2016

E' legittimo l'accordo tra scuola paritaria e famiglia per l'accollo a quest'ultima dei costi del sostegno

1. corrispondono agli ordinamenti generali dell'istruzione;
2. adottano un progetto educativo in armonia con i principi della Costituzione;
3. svolgendo un servizio pubblico, accolgono chiunque richieda di iscriversi, compresi gli alunni e gli studenti con handicap;
4. devono consentire l'iscrizione alla scuola per tutti gli studenti i cui genitori ne facciano richiesta;
5. devono garantire l'applicazione delle norme vigenti in materia di inserimento di studenti con handicap o in condizioni di svantaggio;
6. devono adibire all'insegnamento personale docente fornito del titolo di abilitazione, anche per il sostegno.

La "legge antidiscriminazione" n. 67 del 2006

La legge 67 del 2006 contiene forti misure, sia sostanziali che processuali, dirette a combattere ogni forma di discriminazione nei confronti dei disabili. Le scuole paritarie

devono tenere quotidianamente conto del possibile impatto di questa innovativa legge rispetto al rapporto con gli alunni con disabilità: negli ultimi anni, infatti, già si sono registrate le prime sentenze di condanna di scuole paritarie per discriminazione verso i disabili.

La legge 67, in primo luogo, formula una nozione di discriminazione molto più estensiva rispetto a quella tradizionale, il che comporta, quindi, che comportamenti in passato leciti sono ora qualificati come illeciti (si ricordi in proposito che il gestore della scuola paritaria risponde in giudizio non solo dei propri comportamenti, ma anche di quelli dei propri dipendenti e degli alunni, per *“culpa in vigilando”*).

Dall'analisi della legge 67/2006 si evince, infatti, come, allo stato attuale della legislazione, esistano ben tre forme di discriminazione verso i disabili:

- discriminazione diretta: quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga;
- discriminazione indiretta: quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone;
- ulteriori comportamenti discriminatori: sono, altresì, considerati come discriminazioni le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilità, che violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti.

La legge 67/2006, inoltre, contiene importantissime disposizioni processuali che perseguono (con efficacia) lo scopo di rendere la posizione del disabile agevolata rispetto a quella dell'autore della discriminazione, disponendo quanto segue:

- inversione del normale onere della prova: quando il disabile che agisce in giudizio fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta alla controparte l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione;
- potere del giudice di entrare arbitrariamente nel merito del funzionamento del servizio e di disporre maxi risarcimenti a favore del disabile: con l'ordinanza che definisce il giudizio il giudice può condannare l'autore della discriminazione al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della Pubblica Amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate;

- potere del giudice di ordinare la pubblicazione del provvedimento sui mass-media, con rilevante danno d'immagine per la scuola paritaria: quando accoglie la domanda proposta, il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale.

I costi del sostegno: la fondamentale sentenza del Tribunale di Roma

La sentenza del Tribunale Civile di Roma n. 6240/2016, depositata il 26 marzo 2016, ha codificato l'orientamento, esposto in premessa, in base al quale è legittimo l'accordo tra scuola paritaria e famiglia, diretto ad accollare alla famiglia del disabile i costi del sostegno, fermo restando il diritto di quest'ultimo alla piena integrazione scolastica. Si tratta di una posizione corretta ed equilibrata, che coniuga la giusta accoglienza del disabile con la salvaguardia della sostenibilità economica delle scuole paritarie.

Certamente sarebbe preferibile che fosse lo Stato a farsi carico di tale necessità (e le ultime disposizioni del Governo sembrano fortunatamente orientate, almeno in parte, in tal senso) piuttosto che gravare sulle famiglie già messe a dura prova dalla crisi economica - e le famiglie di bambini disabili spesso sono costrette a subire costi relevantissimi per la cura dei loro figli - ma, allo stato attuale, l'unica soluzione plausibile, a cui il Tribunale di Roma ha aperto la strada, è quella di un accordo stipulato volta per volta tra gestore e singola famiglia, che tenga conto di tutte le circostanze del caso concreto (livello di disabilità, condizioni economiche della famiglia, politiche sul sostegno praticate dall'ente gestore, eventuale contributo al sostegno ricevuto dall'Amministrazione...).

Nel processo in questione, dal quale è scaturita la sentenza, il Tribunale di Roma ha sostanzialmente accolto la tesi dell'Istituto che agiva in giudizio e che si basava sostanzialmente su sette argomenti:

1. la conseguenza della posizione assunta dalla Corte di Cassazione sui costi del sostegno (e cioè che, in base all'art. 33 della Costituzione, i relativi costi non possono essere posti a carico dello Stato) non può che essere che il sostegno didattico, come qualsiasi altra prestazione della scuola non statale, pretende un corrispettivo da parte di chi ne fruisce;
2. appare evidente che, gravando i relativi costi sulle scuole paritarie e dovendo le stesse accogliere chiunque e garantire a tutti gli alunni la fruizione del diritto all'istruzione in conformità agli ordinamenti generali, queste non possono farlo gratuitamente bensì sono costrette ed esigere delle rette, indispensabili per sostenere i costi dei servizi didattici ed educativi, compreso il sostegno;
3. poiché i contributi pubblici sono scarsissimi, le scuole paritarie devono purtroppo esigere che i servizi didattici siano pagati dalle famiglie, oppure dovrebbero cessare le loro attività;
4. certamente, nell'agire secondo buona fede e correttezza, nel determinare l'importo delle rette tengono conto dell'incidenza sugli introiti dei contributi statali, che tuttavia sono esigui;

5. nella scuola la presenza di alunni disabili impone l'apprestamento di piani di formazione e di sostegno dedicati e ciò tanto nella scuola pubblica che nella scuola privata;
6. trattandosi però di prestazioni ulteriori rispetto all'insegnamento in senso proprio e specificamente finalizzato alla tutela della persona, esse non possono gravare sul bilancio della scuola privata come impresa;
7. per quanto concerne il sostegno didattico, l'unica via percorribile è quella di segnalare all'amministrazione scolastica le necessità e chiederne il relativo contributo; se questo non copre tutti i costi, la scuola non ha altra scelta che esigere dalla famiglia una retta pari ai costi (quindi l'operazione è costo per retribuzioni e contributi previdenziali del docente di sostegno, meno eventuali contributi statali).

Conseguentemente, la sentenza, nel sostanziale accoglimento della linea difensiva dell'Istituto, separa nettamente il profilo pubblicistico e quello privatistico di quel "Giano bifronte" che è la scuola paritaria, evidenziando (correttamente) come:

- sul piano pubblicistico: è indubbio che la sentenza della Cassazione, peraltro ribadendo numerose pronunce anteriori, abbia chiarito il principio che l'onere di sopportare tutte le spese necessarie per i servizi erogati dalle scuole paritarie, incluse quelle per il sostegno, grava sulle scuole stesse, sulla base dell'art. 33 Cost. e del quadro normativo di riferimento;
- sul piano privatistico: diviene centrale verificare, sulla base del principio primario di interpretazione del contratto secondo buona fede, quali siano stati gli effettivi accordi intercorsi tra la famiglia e la scuola in relazione alla sopportazione di tali oneri, ben potendo tali accordi prevedere l'integrale o parziale attribuzione alla famiglia dei costi del sostegno.

La conclusione del ragionamento, quindi, non può che essere la seguente: se sul piano privatistico i rapporti tra scuola paritaria e famiglia dell'alunno disabile devono essere regolati sulla base dell'autonomia contrattuale – vale a dire degli accordi liberamente assunti tra le parti – è evidente che se un accordo sul soggetto cui spetta il pagamento e sull'ammontare di esso non è raggiunto, il contratto non può essere concluso e conseguentemente l'alunno non può essere accolto.

Ida Bonifati



Le diverse procedure di conciliazione dopo il Jobs Act

Con l'approvazione e pubblicazione del Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23 (decreto attuativo del Jobs Act), entrato in vigore il 7 marzo 2015, sono previste tre procedure di conciliazione per i licenziamenti del personale:

- ✓ *la procedura conciliativa ex artt. 409 e ss. del c.p.c. (Norme per le controversie in materia di lavoro);*
- ✓ *la conciliazione preventiva dinanzi alla DTL in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo;*
- ✓ *la conciliazione facoltativa introdotta per i contratti a tutele crescenti.*

Poiché gli Istituti hanno spesso difficoltà ad orientarsi sulla scelta della procedura idonea a dispiegare gli effetti di legge, proviamo a fornire i chiarimenti opportuni attraverso la verifica degli ambiti applicativi delle tre tipologie conciliative (cfr. IPSOA QUOTIDIANO).

**PROCEDURA
DI CONCILIAZIONE
FACOLTATIVA
ex artt. 409 e ss. c.p.c.**

La procedura conciliativa - prevista dagli artt. 409 e ss., del Titolo IV, del c.p.c. (Norme per le controversie in materia di lavoro) - ha subito notevoli modifiche, passando dall'obbligatorietà del D.Lgs. n. 80/1998, all'attuale facoltatività prevista dalla L. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro).

La procedura è ammessa per la **risoluzione di tutte le controversie individuali di lavoro**¹. Come fine si pone la tutela di un interesse prettamente individuale, tanto che la pronuncia ha effetto limitatamente ai titolari del rapporto dedotto in giudizio.

¹ A titolo esemplificativo, possono rientrare nella procedura le vertenze aventi ad oggetto:

- a) pretese di natura retributiva;
- b) impugnazione dei licenziamenti;
- c) costituzione del rapporto di lavoro;
- d) violazione del patto di non concorrenza;
- e) violazione degli obblighi in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- f) violazione del dovere di fedeltà;
- g) illegittime modalità di attuazione del diritto di sciopero.

Qualora una delle parti – nella maggioranza dei casi il lavoratore – voglia pretendere l'applicazione di norme di legge o di contratto (collettivo o individuale), può adire questo istituto al fine di risolvere rapidamente e definitivamente la vertenza di lavoro.

Il tentativo è su **base volontaria** e le parti hanno il potere, e non il dovere, di rivolgersi a questa procedura conciliativa, potendo, per converso, appellarsi direttamente al Tribunale per vedere risolta la problematica lavorativa.

I rapporti di lavoro privati che osservano le disposizioni degli artt. 410 e ss. del c.p.c. sono:

- rapporti di **lavoro subordinato privato**, anche se non inerenti l'esercizio di una impresa;
- rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri **contratti agrari**, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- **rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale** ed altri **rapporti di collaborazione** che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

La norma è stata recepita dall'art. 87 del CCNL AGIDAE SCUOLA e dall'art. 80 del CCNL Istituti Socio-Sanitari-Assistenziali-Educativi, che prevedono oltre alla conciliazione esperibile in sede amministrativa presso la DTL, anche la conciliazione in sede sindacale da svolgersi in sede AGIDAE.

La richiesta del tentativo di conciliazione in sede amministrativa, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento alla controparte. Deve contenere:

- il nome, cognome, e residenza dell'istante e del convenuto;
- il luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro o dove si trova l'azienda alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto di lavoro;
- il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti la procedura;
- l'esposizione dei fatti e delle ragioni a fondamento della pretesa.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la DTL, entro 20 gg. dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria.

Entro 10 gg. successivi al deposito, la Commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni.

Dinanzi alla Commissione il lavoratore può farsi assistere anche dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce il mandato.

La ratio di tale istituto si riscontra nell'intento di favorire la composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro.

Per la descrizione di tale procedura, qualora avvenga in sede sindacale, si rimanda all'art. 4 CCNL AGIDAE SCUOLA e all'art. 80 CCNL Istituti Socio-Sanitari-Assistenziali-Educativi.²

**CONCILIAZIONE PREVENTIVA
IN CASO DI LICENZIAMENTO
PER GIUSTIFICATO MOTIVO
OGGETTIVO**

La Riforma del mercato del lavoro del 2012 (Legge n. 92/2012 - art. 1, commi 40 e 41), ha modificato l'articolo 7 della Legge n. 604/1966, introducendo il preliminare tentativo di conciliazione in caso di **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**.

² **CCNL AGIDAE SCUOLA 2016-2018 – Art. 4: Composizione delle controversie**

1. Per tutte le controversie individuali, plurime e collettive relative all'applicazione del presente Contratto riguardanti rapporti di lavoro negli Istituti compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità di cui al presente accordo, da esperirsi presso l'AGIDAE con l'assistenza:
 - per i datori di lavoro, della stessa AGIDAE, attraverso i suoi rappresentanti;
 - per i lavoratori, delle Organizzazioni Sindacali territoriali dei Sindacati Nazionali FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, dello SNALS e del SINASCA.
2. La parte interessata alla definizione della controversia può richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
3. L'Organizzazione Sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'AGIDAE.
I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive associazioni.
4. Due copie del verbale saranno inviate dalle OO.SS. all'Ufficio del Lavoro competente per territorio - e una copia all'AGIDAE - per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412 c.p.c. e art. 2113 c.c. meditati da eventuali altre norme relative alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

CCNL ISTITUTI SOCIO-SANITARI-ASSISTENZIALI-EDUCATIVI 2010-2012 – Art. 80: Commissione Paritetica Nazionale e Regionale

E' istituita in Roma, presso l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica (AGIDAE), la Commissione Paritetica Nazionale che dovrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Associazioni stipulanti il presente Contratto o le Organizzazioni locali facenti capo alle predette Associazioni nazionali stipulanti.

Della Commissione Paritetica Nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente Contratto.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica Nazionale sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi.

In ogni regione, i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Commissioni Paritetiche Regionali aventi il compito di:

- definire l'applicazione del CCNL nelle Strutture dove vengono applicati altri contratti;
- con riferimento alla legge 11 maggio 1990, n. 108, assumere il compito di tentare la conciliazione di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articoli contrattuali.

In relazione al tema dell'arbitrato le parti si rincontreranno, a livello nazionale, entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL.

I datori di lavoro, con i requisiti dimensionali previsti dall'articolo 18 Statuto dei lavoratori, **in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, ovvero di licenziamento per motivi economici, dovranno espletare una previa procedura di **conciliazione obbligatoria** dinanzi alla Commissione Provinciale di Conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

Tale procedura **costituisce condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento**; in caso di violazione della procedura in questione, il licenziamento è inefficace.

Nello specifico, il datore di lavoro deve comunicare alla DTL:

- a) l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo;
- b) gli specifici motivi a fondamento del licenziamento;
- c) le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore.

La DTL, nel termine di 7 gg. dal ricevimento della comunicazione, deve convocare il lavoratore ed il datore di lavoro per un incontro (coincidente sostanzialmente con il tentativo di conciliazione), che si svolge dinanzi alla Commissione Provinciale di Conciliazione.

L'incontro tra le parti dovrà concludersi nel termine di 20 gg. (di calendario) dal momento in cui la DTL ha trasmesso la convocazione preliminare; le parti potranno farsi assistere dalle Organizzazioni di rappresentanza a cui sono iscritte, da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, da un avvocato o consulente del lavoro.

Decorsi i 20 gg. (o un termine più lungo se concordato tra le parti), se non si è trovato un accordo, il datore di lavoro potrà comunicare il licenziamento al lavoratore, rispettando le seguenti condizioni:

- forma scritta;
- specificazione dei motivi che lo hanno determinato;
- rispetto del periodo di preavviso oppure, in alternativa, versamento della relativa indennità sostitutiva.

**CONCILIAZIONE FACOLTATIVA
NEL CONTRATTO
A TUTELE CRESCENTI**

Questa procedura, a differenza delle precedenti, può essere percorsa esclusivamente avverso quei **rapporti di lavoro a tempo indeterminato** stipulati in virtù del c.d. "**contratto a tutele crescenti**" introdotto con il D.Lgs. n. 23/2015 ovvero:

- lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;
- lavoratori con rapporto di lavoro a termine trasformato in rapporto a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;
- lavoratori qualificati da un rapporto di apprendistato dal 7 marzo 2015.

Qualora il datore di lavoro abbia proceduto ad un licenziamento (qualunque esso sia, per giusta causa, per giustificato motivo oggettivo o soggettivo) nei confronti di un lavoratore assunto a tutele crescenti, al solo fine di evitare l'alea del giudizio, può offrire al lavoratore, in una delle sedi previste dal legislatore ed entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), un **importo pari ad una mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità.

L'importo non costituisce reddito imponibile ai fini fiscali e non è assoggettato a contribuzione previdenziale.

L'**accettazione dell'assegno** da parte del lavoratore comporta:

1. l'estinzione del rapporto (alla data del licenziamento);
2. la rinuncia all'impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta;
3. il diritto alla NASpI qualora ci siano tutti gli elementi prescritti.

L'importo, qualora si raggiunga un accordo, dovrà essere erogato tramite **assegno circolare**.

Una volta completata la procedura, indipendentemente dalla sua conclusione positiva, il datore di lavoro dovrà comunicare l'avvenuta definizione al sito cliclavoro.gov.it, entro 65 giorni dalla data di cessazione, pena una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro.

Nulla vieta che le parti possano prevedere nell'accordo conciliativo la soluzione di altre questioni riguardanti il rapporto di lavoro, oltre il licenziamento.



Note dal MIUR: contributi Scuola Paritaria

Gentile presidente,

come lei già saprà la Camera dei deputati ha approvato la legge di bilancio dello Stato per il 2017. Un capitolo per noi importante è dedicato alla parità scolastica.

Prima di elencarle sinteticamente i singoli provvedimenti, secondo me anche quantitativamente significativi, vorrei segnalarle il particolare significato culturale dell'impostazione che caratterizza in maniera nuova l'interesse del Governo e del Parlamento per il tema a noi caro della libertà di educazione e della parità scolastica. Siamo passati da una logica di concessione a un effettivo riconoscimento della dignità di scuola pubblica che gli istituti paritari hanno, nominalmente sin dalla legge n. 62 del 2000, alla quale si inizia a dare concreta attuazione.

Ci sono due fatti che principalmente permettono di fare questa affermazione.

Il primo è il riconoscimento a livello fiscale della pubblica utilità delle paritarie attraverso la possibilità di detrazione in sede di dichiarazione dei redditi di una quota del costo della retta per ogni figlio iscritto a una paritaria. Introdotta con la legge "La Buona Scuola" questa possibilità, ancora modesta, crescerà dagli attuali 400 euro agli 800 previsti per il 2019. Preciso che la detrazione non sostituisce bensì si somma ai provvedimenti a favore della libertà di scelta delle famiglie approvati negli anni da alcune regioni.

Il secondo è la possibilità per le scuole paritarie di partecipare ai bandi Pon, i Fondi europei per l'istruzione.

Come lei sa sinora le paritarie potevano farlo solo in rete alle scuole statali. Ora vengono messe sullo stesso piano per l'accesso a 3 miliardi di fondi europei nel settennio 2014-2020. Una pesante discriminazione è caduta, superando anche il parere contrario dei tecnici del MIUR, che paventavano una bocciatura europea in quanto l'accesso al bando

poteva venire considerato “aiuto di Stato”. Obiezione irragionevole se si pensa che in altri Paesi europei lo Stato paga direttamente i professori delle paritarie senza che l’Unione abbia alcunché da eccepire.

Viene finalmente meno, almeno a livello di Governo e Parlamento, un’obiezione ideologica alla parità scolastica che veramente non ha più ragion d’essere.

Riassumendo velocemente gli altri interventi, oltre ai due già citati e alla stabilizzazione a 500 milioni del fondo paritarie, che negli anni era stato dimezzato e poi reintegrato parzialmente ogni anno con affannosi recuperi:

- viene raddoppiato da 12 a 24 milioni il fondo per gli studenti disabili delle scuole medie e delle superiori iscritti alle paritarie, questi studenti e le loro famiglie erano finora discriminati e non avevano nessun aiuto nell’affrontare le spese per gli insegnanti di sostegno;
- nasce un fondo di 50 milioni dedicato alle scuole materne;
- anche le scuole paritarie usufruiranno della ripartizione dei fondi (100 milioni) per l’alternanza scuola lavoro;
- i fondi dovuti alla scuola ogni anno arrivavano sempre con grande ritardo, ora i versamenti dovranno essere effettuati entro il 31 ottobre;
- lo “school bonus”, cioè la possibilità di donazioni alle singole scuole, che finora veniva versato al Ministero dell’Istruzione che ne tratteneva il 10 per cento e poi versava, non sempre con tempestività, alle scuole, ora verrà versato direttamente alla scuola, la quale provvederà a versare il 10 per cento allo Stato.

Mi permetto di aggiungere a questi provvedimenti anche quello, pensato non direttamente per le scuole ma per le famiglie (ma con ovvie ricadute sulle scuole paritarie) che riconosce un voucher di 1.000 euro l’anno per sostenere il costo dell’asilo nido per ogni nuovo nato, e lo fa senza tetti ISEE, che avrebbero drasticamente ridotto il numero delle mamme e delle famiglie che ne potranno usufruire.

Mi sento di dirle che la strada imboccata è quella giusta, anche se non è un traguardo. Ce n’è ancora molta da percorrere, ma si è affermato un principio e quello che ci attende è un percorso di adeguamento.

Grato per l’attenzione e sempre disponibile a un lavoro comune, la saluto cordialmente.



Gabriele Toccafondi

Sottosegretario di Stato all’Istruzione



Contributi INPS: nuovi aggiornamenti

Nella rivista "AGIDAE" n. 5/2015 avevamo fatto il punto sui contributi Inps, riportando le tabelle aggiornate dal 1° gennaio 2014 e valide fino al 31 dicembre 2015.

Dal 1° gennaio 2016 le aliquote contributive subiscono un ulteriore ritocco per effetto del Fondo di solidarietà residuale che assume la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale (FIS), obbligatorio per tutti quei datori di lavoro esclusi dall'ambito dell'applicazione della Cassa Integrazione Guadagni ordinaria e straordinaria che occupano mediamente più di cinque dipendenti.

Il nuovo fondo, a differenza del precedente, abbraccia una platea molto più ampia di contribuenti non solo perché ha abbassato la soglia del numero di dipendenti prevedendo una nuova fascia intermedia da 6 a 15 dipendenti che prima non c'era, ma anche perché è cambiato il criterio di assoggettamento.

Fino al 31 dicembre 2015 il conteggio della media semestrale del numero dei dipendenti andava fatto considerando la somma dei dipendenti di tutte le posizioni Inps dell'Ente purché avessero il medesimo CSC.

Dal 1° gennaio 2016 la media semestrale cui fare riferimento è quella ottenuta dalla somma dei dipendenti di tutte le posizioni, anche con diverso CSC, purché rientrino in settori sprovvisti di ammortizzatori sociali (CIGO/CIGS/Fondi di solidarietà).

Il Fondo di integrazione salariale, pertanto, prevede l'applicazione di due differenti aliquote: 0,45% (di cui 0,15% a carico del dipendente) per i datori di lavoro con un numero di dipendenti da 6 a 15; 0,60% (di cui 0,22% a carico del dipendente) per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti; nulla è dovuto per i datori di lavoro con meno di cinque dipendenti.

Alla luce di quanto finora esposto, i datori di lavoro, per una corretta contribuzione, dovranno verificare che sulle matricole Inps ci siano i codici di autorizzazione "0J" - vale per tutti quelli soggetti al fondo a prescindere dal limite dimensionale - e "6G" se il numero dei dipendenti va da 6 a 15 dipendenti oppure "2C" se si superano i 15 dipendenti. In mancanza di detti codici bisognerà fare richiesta all'Inps attraverso il consueto cassetto previdenziale.

Per maggiori ragguagli sull'argomento, rimandiamo alla Circolare Inps n. 176 del 9 settembre 2016, dove l'argomento è ampiamente trattato.

Fatta questa breve premessa, riportiamo di seguito le tabelle contributive in vigore dal 1° gennaio 2016.

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2016**SCUOLE EX ELEMENTARI PARIFICATE****ISTITUTI FINO A 5 DIPENDENTI**

Calcolati sulla media occupazionale degli ultimi sei mesi, ottenuta sommando i dipendenti di tutte le posizioni Inps dove opera il FIS anche se con CSC diversi.

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

Aliquota intera	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C	%
Fondo Pensioni	--	Fondo Pensioni	--
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	4,40	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
TOTALE ALIQUOTA	8,89	TOTALE ALIQUOTA	3,09
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 0,00%			

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (NON PER SOSTITUZIONE)

Per i dipendenti assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto si applica la tabella dei tempi indeterminati.

Aliquota intera	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C	%
Fondo Pensioni	--	Fondo Pensioni	--
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	4,40	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	8,89	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	3,09
ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40	ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40
TOTALE ALIQUOTA	10,29	TOTALE ALIQUOTA	4,49
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 0,00%			

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2016

SCUOLE EX ELEMENTARI PARIFICATE

ISTITUTI CON NUMERO DIPENDENTI DA 6 A 15

Calcolati sulla media occupazionale degli ultimi sei mesi, ottenuta sommando i dipendenti di tutte le posizioni Inps dove opera il FIS anche se con CSC diversi.

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

Aliquota intera c.a. 0J 2C 6G	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C 0J 2C 6G	%
Fondo Pensioni	--	Fondo Pensioni	--
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	4,40	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	8,89	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	3,09
Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,45	Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,45
TOTALE ALIQUOTA	9,34	TOTALE ALIQUOTA	3,54
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 0,15%			

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (NON PER SOSTITUZIONE)

Per i dipendenti assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto si applica la tabella dei tempi indeterminati.

Aliquota intera c.a. 0J 2C 6G	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C 0J 2C 6G	%
Fondo Pensioni	--	Fondo Pensioni	--
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	4,40	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	8,89	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	3,09
Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,45	Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,45
ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40	ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40
TOTALE ALIQUOTA	10,74	TOTALE ALIQUOTA	4,94
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 0,15%			

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2016**ISTITUTI FINO A 5 DIPENDENTI**

Calcolati sulla media occupazionale degli ultimi sei mesi, ottenuta sommando i dipendenti di tutte le posizioni Inps dove opera il FIS anche se con CSC diversi.

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

Aliquota intera	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C	%
Fondo Pensioni	33,00	Fondo Pensioni	33,00
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	0,68	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
ALIQUOTA TOTALE	38,17	ALIQUOTA TOTALE	36,09
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 9,19%			

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (NON PER SOSTITUZIONE)

Per i dipendenti assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto si applica la tabella dei tempi indeterminati.

Aliquota intera	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C	%
Fondo Pensioni	33,00	Fondo Pensioni	33,00
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	0,68	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	38,17	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	36,09
ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40	ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40
ALIQUOTA TOTALE	39,57	ALIQUOTA TOTALE	37,49
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 9,19%			

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2016

ISTITUTI CON NUMERO DIPENDENTI TRA 6 E 15

Calcolati sulla media occupazionale degli ultimi sei mesi, ottenuta sommando i dipendenti di tutte le posizioni Inps dove opera il FIS anche se con CSC diversi.

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

Aliquota intera c.a. 0J 2C 6G	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C 0J 2C 6G	%
Fondo Pensioni	33,00	Fondo Pensioni	33,00
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	0,68	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	38,17	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	36,09
Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,45	Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,45
ALIQUOTA TOTALE	38,62	ALIQUOTA TOTALE	36,54
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 9,34% (9,19+0,15)			

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (NON PER SOSTITUZIONE)

Per i dipendenti assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto si applica la tabella dei tempi indeterminati.

Aliquota intera c.a. 0J 2C 6G	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C 0J 2C 6G	%
Fondo Pensioni	33,00	Fondo Pensioni	33,00
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	0,68	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	38,17	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	36,09
Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,45	Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,45
ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40	ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40
ALIQUOTA TOTALE	40,02	ALIQUOTA TOTALE	37,94
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 9,34% (9,19+0,15)			

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2016**SCUOLE EX ELEMENTARI PARIFICATE****ISTITUTI FINO A 5 DIPENDENTI**

Calcolati sulla media occupazionale degli ultimi sei mesi, ottenuta sommando i dipendenti di tutte le posizioni Inps dove opera il FIS anche se con CSC diversi.

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

Aliquota intera	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C	%
Fondo Pensioni	--	Fondo Pensioni	--
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	4,40	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
TOTALE ALIQUOTA	8,89	TOTALE ALIQUOTA	3,09
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 0,00%			

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (NON PER SOSTITUZIONE)

Per i dipendenti assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto si applica la tabella dei tempi indeterminati.

Aliquota intera	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C	%
Fondo Pensioni	--	Fondo Pensioni	--
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	4,40	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	8,89	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	3,09
ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40	ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40
TOTALE ALIQUOTA	10,29	TOTALE ALIQUOTA	4,49
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 0,00%			

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2016

SCUOLE EX ELEMENTARI PARIFICATE

ISTITUTI CON NUMERO DIPENDENTI DA 6 A 15

Calcolati sulla media occupazionale degli ultimi sei mesi, ottenuta sommando i dipendenti di tutte le posizioni Inps dove opera il FIS anche se con CSC diversi.

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

Aliquota intera c.a. 0J 2C 6G	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C 0J 2C 6G	%
Fondo Pensioni	--	Fondo Pensioni	--
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	4,40	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	8,89	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	3,09
Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,45	Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,45
TOTALE ALIQUOTA	9,34	TOTALE ALIQUOTA	3,54
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 0,15%			

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (NON PER SOSTITUZIONE)

Per i dipendenti assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto si applica la tabella dei tempi indeterminati.

Aliquota intera c.a. 0J 2C 6G	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C 0J 2C 6G	%
Fondo Pensioni	--	Fondo Pensioni	--
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	4,40	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	8,89	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	3,09
Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,45	Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,45
ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40	ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40
TOTALE ALIQUOTA	10,74	TOTALE ALIQUOTA	4,94
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 0,15%			

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2016**SCUOLE EX ELEMENTARI PARIFICATE****ISTITUTI CON PIU' DI 15 DIPENDENTI**

Calcolati sulla media occupazionale degli ultimi sei mesi, ottenuta sommando i dipendenti di tutte le posizioni Inps dove opera il FIS anche se con CSC diversi.

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

Aliquota intera c.a. 0J 2C	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C 0J 2C	%
Fondo Pensioni	--	Fondo Pensioni	--
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	4,40	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	8,89	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	3,09
Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,65	Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,65
TOTALE ALIQUOTA	9,54	TOTALE ALIQUOTA	3,74
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 0,22%			

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (NON PER SOSTITUZIONE)

Per i dipendenti assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto si applica la tabella dei tempi indeterminati.

Aliquota intera c.a. 0J 2C	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C 0J 2C	%
Fondo Pensioni	--	Fondo Pensioni	--
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	4,40	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	8,89	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	3,09
Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,65	Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,65
ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40	ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40
TOTALE ALIQUOTA	10,94	TOTALE ALIQUOTA	5,14
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 0,22%			

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2016

ISTITUTI CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

Calcolati sulla media occupazionale degli ultimi sei mesi, ottenuta sommando i dipendenti di tutte le posizioni Inps dove opera il FIS anche se con CSC diversi.

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

Aliquota intera c.a. 0J 2C	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C 0J 2C	%
Fondo Pensioni	33,00	Fondo Pensioni	33,00
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	0,68	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	38,17	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	36,09
Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,65	Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,65
TOTALE ALIQUOTA	38,82	TOTALE ALIQUOTA	36,74
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 9,41% (9,19+0,22)			

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO (NON PER SOSTITUZIONE)

Per i dipendenti assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto si applica la tabella dei tempi indeterminati.

Aliquota intera c.a. 0J 2C	%	Aliquota con esenzione CUAF c.a. 1C 0J 2C	%
Fondo Pensioni	33,00	Fondo Pensioni	33,00
CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	1,31	CTR. ORD. Art. 2 co. 25 L. 92/2012	0,15
ASPI		ASPI	
CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30	CTR. Art. 25 L. 845/1978	0,30
Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20	Fondo Garanzia TFR (L. 297/82)	0,20
CUAF	0,68	CUAF	--
Indenn. econ. malattia	2,44	Indenn. econ. malattia	2,44
Indenn. econ. maternità	0,24	Indenn. econ. maternità	--
1° TOTALE aliquote comuni a tutti	38,17	1° TOTALE aliquote comuni a tutti	36,09
Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,65	Fondo Sol. Resid. L. 92/2012	0,65
ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40	ASPI CTR. Add.le Art. 2 co. 8 L. 92/2012	1,40
TOTALE ALIQUOTA	40,22	TOTALE ALIQUOTA	38,14
DI CUI A CARICO DEL LAVORATORE 9,41% (9,19+0,22)			



***Cessione di ramo d'azienda
e soppressione mansioni.
E' legittimo il licenziamento
per giustificato motivo oggettivo
(Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza n° 22476/2016)***

E' licenziabile per giustificato motivo oggettivo il dipendente se vengono soppresse le sue mansioni a seguito della cessione del ramo d'azienda, in quanto all'esito del trasferimento risultano venute meno.

Lo afferma la Corte di Cassazione, chiamata a pronunciarsi sulla sentenza della Corte d'Appello riguardante la legittimità del licenziamento, comminato ad un dipendente di una ditta privata.

La Suprema Corte ha statuito che nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo il provvedimento espulsivo comminato nei confronti del dipendente in ragione della soppressione delle sue funzioni a seguito della cessione del ramo di azienda.

Pubblichiamo, di seguito, il testo integrale della sentenza n. 22476/2016.



SENTENZA

sul ricorso 18805-2015 proposto da:
D.S.M., *omissis*

- ricorrente -

contro

V.A. Società Cooperativa a Responsabilità Limitata, *omissis*

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 4258/2015 della Corte d'Appello di Roma, depositata il 15/05/2015 R.G.N. 5614/2014;
omissis.

FATTO

Con sentenza 15 maggio 2015, la Corte d'Appello di Roma rigettava il reclamo di M.D.S. avverso la sentenza di primo grado, che, in esito a procedimento ai sensi

dell'art. 1, comma 48 ss. L. 92/2012, aveva accertato la legittimità del licenziamento intimato il 2 gennaio 2013 al predetto, pertanto respingendone l'impugnazione.

A motivo della decisione, la Corte territoriale condivideva l'accertamento del Tribunale di sussistenza del giustificato motivo oggettivo, per l'estinzione della posizione lavorativa di M.D.S., Direttore Operativo di livello VIII del CCNL Igiene Ambientale Aziende Private, a seguito della cessione del ramo d'azienda (avente ad oggetto l'igiene ambientale e la gestione dei bagni pubblici della città) del 6 settembre 2012 da C. s.p.a. a V.A. s.c.a.r.l., in esito alla quale erano venute meno le sue mansioni di progettazione e realizzazione di impianti ed i compiti di coordinamento gestionale erano stati affidati a tale S., coordinatore responsabile dei servizi e quadro di pari livello, così come comprovato dalle scrutinate risultanze istruttorie.

Ed essa riteneva pure assolto l'obbligo di *repechage*, nella verificata impossibilità di una diversa collocazione del lavoratore.

Con atto notificato il 15 luglio 2015, M.D.S. ricorre per cassazione con unico motivo, cui resiste V.A. soc. cons. a r.l. con controricorso; entrambe le parti hanno comunicato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con unico motivo, il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 3 L. 604/1966 e 112 c.p.c., in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., per inosservanza del principio di corrispondenza del chiesto al pronunciato, avendo la Corte territoriale erroneamente individuato la ragione del licenziamento nella soppressione del posto di lavoro anziché nella sua estinzione per estraneità del lavoratore al ramo d'azienda ceduto, in base ad errata ricostruzione dei fatti e distorta valutazione della prova.

Il motivo è infondato.

Ed infatti, non sussiste il vizio di extrapetizione prospettato: neppure esattamente denunciato quale *error in procedendo* (Cass. 10 ottobre 2014, n. 21421; Cass. 11 gennaio 2005, n. 375), né essendo stato chiarito se con esso non si sia piuttosto inteso censurare un'interpretazione del contenuto o dell'ampiezza della domanda, che integrano, come noto, un accertamento in fatto tipicamente rimesso al giudice di merito, insindacabile in cassazione salvo che sotto il profilo della correttezza della motivazione della decisione impugnata sul punto (Cass. 24 luglio 2008, n. 20373; Cass. 5 agosto 2005, n. 16596).

Ma il giudice di merito ha reso una pronuncia conforme alla domanda di impugnazione del licenziamento, con la lettera di intimazione 1 febbraio 2013 (trascritta, per quanto d'interesse al primo periodo di pg. 3 della sentenza), sulla base di una valutazione imprenditoriale insindacabile dal giudice.

Il licenziamento intimato trova poi semplicemente occasione, non già diretto e immediato nesso causale nel precorso trasferimento di ramo d'azienda.

Se questo non può, come tale, costituire ragione giustificativa del licenziamento, a norma dell'art. 2112, quarto comma c.c., non può tuttavia impedire il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sempre che esso abbia fondamento nella struttura aziendale (Cass. 11 giugno 2008, n. 15495): come appunto nel caso di specie, per

l'accertata soppressione delle mansioni di M.D.S. (per le ragioni illustrate dal penultimo capoverso di pg. 3 al secondo di pg. 4 della sentenza).

Ed infine, la Corte territoriale, in un passaggio neppure confutato dal ricorrente, ha anche esplicitamente rilevato come il lavoratore non abbia *"impugnato l'efficacia nei suoi confronti della cessione del ramo di azienda"*, con esclusione così della *"sussistenza di alcun difetto genetico della posizione lavorativa del sig. D.S. in seno alla società cessionaria in epoca anteriore al licenziamento"* (così al terzo capoverso di pg. 3 della sentenza).

Dalle superiori argomentazioni discende allora coerente il rigetto del ricorso e la regolazione delle spese del giudizio secondo il regime di soccombenza.

P.Q.M.

La Corte

rigetta il ricorso e condanna M.D.S. alla rifusione, in favore della controricorrente, delle spese del giudizio, che liquida in € 100,00 per esborsi e € 3.500,00 per compensi professionali, oltre rimborso per spese generali in misura del 15% e accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 *quater* d.p.r. 115/2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 *bis* dello stesso articolo 13.

Così deciso in Roma, il 28 giugno 2016¹

Il Consigliere est.
Adriano Piergiovanni Patti

Il Presidente
Vittorio Nobile

¹ Data pubblicazione: 04/11/2016.



Voucher di lavoro accessorio.

Indicazioni operative

(Circolare Ispettorato Nazionale Lavoro n° 1/2016)

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la circolare n. 1/2016 che fornisce le indicazioni operative per adempiere i nuovi obblighi di comunicazione per le prestazioni di lavoro accessorio previsti dal D.Lgs. n. 185/2016, correttivo del D.Lgs. n. 81/2015 "Jobs Act".

Pubblichiamo, di seguito, il testo della circolare n. 1 del 17 ottobre 2016.



Oggetto: decreto correttivo *Jobs Act* – lavoro accessorio – indicazioni operative.

Con il decreto legislativo n. 185/2016, correttivo al *Jobs Act*, il Governo ha introdotto alcune disposizioni che integrano e modificano, fra l'altro, il c.d. codice dei contratti di cui al D.Lgs. n. 81/2015.

Nell'ambito di tali modifiche assume particolare rilievo l'intervento in materia di lavoro accessorio, rispetto al quale si introduce una maggiore tracciabilità dei voucher ed una specifica disciplina sanzionatoria.

Il nuovo art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce anzitutto che “*i committenti imprenditori non agricoli o professionisti che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione. I committenti imprenditori*

agricoli sono tenuti a comunicare, nello stesso termine e con le stesse modalità di cui al primo periodo, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni”.

Gli obblighi di comunicazione descritti dalla norma – riferiti esclusivamente ad imprese e professionisti – richiamano quanto già previsto con riferimento al lavoro intermittente, con alcune specificità.

Va anzitutto evidenziato che la comunicazione in questione andrà effettuata:

- per gli imprenditori non agricoli e per i professionisti, almeno 60 minuti prima dell’inizio della prestazione e dovrà riguardare ogni singolo lavoratore che sarà impegnato in prestazioni di lavoro accessorio e dovrà indicare:

- 1) i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore;
- 2) il luogo della prestazione;
- 3) il giorno di inizio della prestazione;
- 4) l’ora di inizio e di fine della prestazione.

- per gli imprenditori agricoli entro lo stesso termine di 60 minuti prima della prestazione ma con contenuti parzialmente diversi. In questo caso infatti si prevede che la comunicazione indichi:

- 1) i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore;
- 2) il luogo della prestazione;
- 3) la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni.

Con un apposito decreto il Ministero del lavoro potrà peraltro indicare “modalità

applicative della disposizione (...) nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie”; nelle more della sua adozione si rappresentano di seguito le modalità, condivise con predetto il Ministero, per adempiere ai nuovi obblighi di legge.

Va anzitutto evidenziato che **resta ferma la dichiarazione di inizio attività da parte del committente già prevista nei confronti dell’INPS** (v. ML nota 25 giugno 2015, n. 3337 e INPS circ. n. 149/2015).

Il committente dovrà inoltre, entro 60 minuti prima dell’inizio della prestazione di lavoro, inviare una e-mail alla competente Direzione del lavoro, **agli indirizzi di posta elettronica creati appositamente ed indicati in allegato**. Le e-mail dovranno essere **prive di qualsiasi allegato** e dovranno riportare i dati del committente e quelli relativi alla prestazione di lavoro accessorio sopra indicati.

Quanto ai primi, si dovrà indicare almeno il codice fiscale e la ragione sociale del committente, che andranno riportati anche nell’oggetto della e-mail.

Si rappresenta inoltre che dovranno essere comunicate anche eventuali modifiche od integrazioni delle informazioni già trasmesse. In tal caso, tali comunicazioni dovranno essere inviate non oltre i 60 minuti prima delle attività cui si riferiscono.

Al fine di informare i committenti sulle modalità di adempimento dei nuovi obblighi nonché sulla **opportunità di conser-**

vare copia delle e-mail trasmesse, così da semplificare le attività di verifica da parte del personale ispettivo, le Direzioni del lavoro potranno organizzare appositi incontri divulgativi con associazioni datoriali e ordini professionali, anche ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 124/2004.

La violazione dell'obbligo di comunicazione in questione comporta l'applicazione della *“sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione”* (art. 49, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015), senza peraltro la possibilità di avvalersi della procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004. Vale la pena inoltre ricordare che l'assenza, oltre che di tale comunicazione, anche della dichiarazione di inizio attività all'INPS, comporterà l'applicazione della maxisanzione per lavoro nero.

Il personale ispettivo **terrà invece in debito conto**, in relazione alla attività di vigilanza sul rispetto dei nuovi obblighi,

l'assenza di indicazioni operative nel periodo intercorso tra l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 185/2016 e la presente circolare.

Si fa riserva comunque di fornire ulteriori indicazioni sulla disciplina sanzionatoria dopo un primo monitoraggio sulla applicazione delle nuove disposizioni.

Con il citato decreto ministeriale, al termine quindi della creazione di una infrastruttura tecnologica in grado di semplificare il più possibile i nuovi obblighi di comunicazione, sarà inoltre possibile definire l'utilizzo del sistema di comunicazione tramite SMS ovvero introdurre ulteriori modalità applicative della disposizione.

IL CAPO DELL'ISPETTORATO
Dott. Paolo Pennesi

Omissis.



“Gruppo di Acquisto – AGIDAE”

Convenzione Energia



AGIDAE OPERA, nella sua azione di riduzione continua dei costi di gestione per gli Istituti associati AGIDAE, ha in essere due nuovi accordi per la fornitura di energia elettrica e gas naturale (EuropaGas e Cosvim) con tariffe ancora più convenienti rispetto alle precedenti e ai principali fornitori del mercato.

Alcuni esempi:

Attuale fornitore Energia Elettrica	Convenzione EE 	Risparmio
€ 762,45	€ 612,59	- € 149,86 (-20%)
€ 4.019,31	€ 3.601,73	- € 417,58 (-10%)
Attuale Fornitore GAS	Convenzione GAS 	Risparmio
€ 984,14	€ 885,68	- € 98,30 (-10%)
€ 2.547,38	€ 2.160,18	- € 387,20 (-15%)

COME RICHIEDERE IL PROSPETTO CON IL CONFRONTO ENERGETICO

Per abbattere i costi di **energia elettrica e gas**, AGIDAE OPERA si è resa disponibile ad effettuare un'attività **gratuita di consulenza** al fine di consentire ad ogni Istituto l'esame e la verifica delle bollette luce e gas con l'attuale fornitore. In tal modo, è possibile comprendere se le tariffe applicate sono convenienti o meno.

Per richiedere il **prospetto** con il confronto energetico, occorre inviare una mail a info@agidaopera.it con le ultime 2 bollette pagate di energia elettrica e gas (max di due mesi prima). Unitamente al **prospetto risparmio**, AGIDAE OPERA restituirà il **modulo di adesione** e **delega** che, in caso di accettazione, dovrà essere timbrato e sottoscritto dall'Ente.

CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO

GIORNI	SEDI AGIDAE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	327/8138999	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Mercoledì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
	AGIDAE – Torino	09.30 – 12.00	327/8138999	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Giovedì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
Venerdì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	327/8138999	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
	ALTRE SEDI		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	Guastalla		0522/824293	Sr. Maria Annunciata Vai	Normativa e contrattuale
	Milano		02/58345224	Sr. Emanuela Brambilla	Normativa e contrattuale
	Padova		338/4802854	Sr. Daniela Gallo	Normativa e contrattuale

ALTRE CONSULENZE

GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Ettore Ferraro	Paghe e pensioni
	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.30	06/85457201	Martina Bacigalupi	Progetti formativi
Martedì	Fond. AGIDAE LABOR	13.30 – 17.30	06/85457201	Martina Bacigalupi	Progetti formativi
Mercoledì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 15.00	06/85457201	Martina Bacigalupi	Progetti formativi
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	Fond. AGIDAE LABOR	13.30 – 17.30	06/85457201	Martina Bacigalupi	Progetti formativi
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale
				Janua Broker SpA	Assicurativa

CERTIFICAZIONE QUALITA' UNI EN ISO 9001

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

AGIDAE OPERA

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



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

(Certificazione ISO 9001)

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