



ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA
Via Vincenzo Bellini 10
00198 - Roma

NEWSLETTER – Ottobre 2017

Servizio gratuito di informazione on line per gli Associati AGIDAE¹

Attività sindacale

→CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche 2017/2020

Il 22 settembre 2017 è stato sottoscritto, tra AGIDAE e le OO.SS. FLC CGIL, CISL Università, CISL Scuola, UIL RUA, SNALS CONF.S.A.L. e SINASCA, il primo CCNL delle Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche in vigore dal 1° settembre 2017 al 31 dicembre 2020.

Il nuovo Contratto si applica al personale docente e non docente dipendente dalle Università, Facoltà Ecclesiastiche, Istituti Superiori di Scienze Religiose, Istituti di alta formazione universitaria ed accademica gestiti da Enti Ecclesiastici, Istituti affiliati operanti in Italia secondo le norme di diritto comune.



I tre CCNL AGIDAE Scuola, Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo ed Università formano, ormai, un unico corpo normativo per assicurare, alle migliaia di dipendenti del comparto, trattamenti omogenei nel rispetto del diritto del lavoro e della dottrina sociale della Chiesa.

Vita associativa

→AGIDAE. Convegno “Riforma del Terzo Settore e riforma del Welfare”

Il 18 novembre 2017, a Roma, presso la Pontificia Università Urbaniana, in Via Urbano VIII 16, si svolgerà il Convegno dal titolo “Riforma del Terzo Settore e riforma del Welfare. Ruolo e natura delle attività e degli Enti della Chiesa in una società che cambia”. [Leggi il programma.](#)

Prassi amministrativa

→INAIL. Comunicazione telematica infortuni “brevi”



Dal 12 ottobre 2017 scatta l'obbligo per i datori di lavoro di comunicare all'INAIL anche gli infortuni “brevi” ovvero quelli subiti dai lavoratori con prognosi superiore ad un giorno, escluso quello dell'infortunio.

In precedenza l'obbligo era previsto solo per gli infortuni oltre i tre giorni, termine che rappresenta la soglia minima di risarcibilità da parte dell'INAIL. La comunicazione ha valenza esclusivamente statistica. Ai fini assicurativi rimane invece immutata la soglia dei tre giorni, oltre a quello dell'infortunio.

Con [circolare n. 42 del 12 ottobre 2017](#), l'INAIL ha fornito indicazioni circa la comunicazione dei suddetti infortuni. [Leggi tutto.](#)

¹ La informiamo, ai sensi della Legge 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, che il Suo indirizzo e-mail è stato reperito attraverso fonti di pubblico dominio, messaggi ricevuti o liste di partecipazione da Lei compilate. Nel caso non sia più interessata/o a ricevere nostri messaggi, risponda a questa mail indicando in oggetto “cancellami”.

→Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL). Applicazione provvedimenti sanzionatori per omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori

L'INL, [con circolare n. 3 del 12 ottobre 2017](#), ha fornito ai propri organi ispettivi indicazioni univoche in merito all'applicazione dei provvedimenti sanzionatori in caso di omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori nei casi previsti dall'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008 (si ricorda che diventa un obbligo nel momento in cui la valutazione dei rischi evidenzia la necessità di sottoporre il lavoratore a sorveglianza sanitaria obbligatoria).

News dalla Magistratura

→Corte di Cassazione. Procedimento disciplinare e consultazione della documentazione di addebito

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23408/2017, ha affermato che non esiste alcun obbligo per il datore di lavoro, nell'ambito di un procedimento disciplinare ex art. 7 della Legge n. 300/1970 avviato per inadempienze del rapporto di lavoro e conclusosi con un licenziamento, di mostrare al dipendente la documentazione aziendale sulla quale è fondata la contestazione degli addebiti.

La Suprema Corte ha precisato che **solo nel caso in cui il lavoratore abbia espresso la volontà di poter consultare la documentazione acquisita dall'impresa per suffragare gli addebiti contestati sul piano disciplinare**, il datore è tenuto a metterla a disposizione del dipendente al fine di consentirgli di rendere le proprie giustificazioni in modo adeguato.

Nel caso sottoposto al suo esame, il datore di lavoro aveva proceduto al licenziamento del dipendente per concorrenza sleale: da riscontri sull'account aziendale si era raggiunta la certezza che il lavoratore aveva posto in essere, con l'ausilio della moglie, una rete di vendita parallela ai prodotti commercializzati dall'azienda datrice di lavoro, praticando un prezzo inferiore.

All'esito del procedimento disciplinare, il dipendente era stato licenziato per giusta causa. Il lavoratore aveva impugnato il provvedimento sul presupposto che il datore di lavoro non lo aveva reso edotto sugli elementi di prova su cui era stata promossa la contestazione degli addebiti.

La Corte d'Appello aveva confermato il licenziamento, osservando che l'obbligo di specifica contestazione degli addebiti impone al datore di esporre i fatti in modo dettagliato, ma non di esibire i documenti in base ai quali era stata scoperta la condotta inadempiente.

La Corte di Cassazione conferma la legittimità del licenziamento e precisa **che solo in caso di richiesta del lavoratore, laddove l'esame dei documenti risulti necessario per consentire un'adeguata difesa in sede disciplinare, il datore di lavoro è tenuto alla relativa esibizione.**



Corsi in partenza

→Fondazione AGIDAE LABOR. Corsi autunnali Area linguistica, informatica, sicurezza sul lavoro

In partenza i nuovi corsi di formazione organizzati dalla Fondazione AGIDAE LABOR in ambito informatico, linguistico e sicurezza sul lavoro.

Le iniziative formative verranno attivate dal prossimo 17 novembre nelle città di Roma, Verona, Bari.

Per informazioni sui programmi dei corsi: www.agidaelabor.it

