



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

NEWSLETTER – Marzo 2018

Servizio gratuito di informazione on line per gli Associati AGIDAE¹

Attività sindacale

→ Accordo sull'apprendistato professionalizzante nel CCNL AGIDAE Scuola



Il 6 febbraio 2018 è stato sottoscritto tra AGIDAE e OO.SS. Scuola l'**Accordo sull'attuazione del contratto di apprendistato "professionalizzante"** per le assunzioni di giovani tra i 18 e 29 anni esclusivamente per i livelli e le funzioni afferenti all'Area del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario.

La retribuzione percepita dall'apprendista è pari al 90% della retribuzione tabellare per il primo anno del contratto; dal 13° mese in poi è pari al 100%.

Esistono notevoli vantaggi di natura contributiva, normativa e fiscale che accompagnano l'apprendistato.

L'aliquota contributiva è riepilogata nella seguente tabella:

Aziende fino a 9 dipendenti in organico	Aziende con oltre 9 dipendenti in organico	Contribuzione a carico del dipendente apprendista
1° anno di contratto (1,50% + 1,61%) tot. 3,11%	10% + 1,61% = 11,61%	5,84%
2° anno di contratto (3% + 1,61%) tot. 4,61%	10% + 1,61% = 11,61%	5,84%
Anni successivi (10% + 1,61%) tot. 11,61%	10% + 1,61% = 11,61%	5,84%

La Legge di Bilancio 2018 prevede nell'art. 1 comma 106 che, *nei casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età – 35 nel 2018 (comma 102) – si applica per 12 mesi lo **sgravio contributivo del 50%** sulla quota a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL, con un tetto massimo fissato a 3.000 euro.*

Tale vantaggio scatta a partire dal tredicesimo mese successivo al "consolidamento" del rapporto, in quanto nei primi 12 sussiste la contribuzione ridotta al 10%.

¹ La informiamo, ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, che il Suo indirizzo e-mail è stato reperito attraverso fonti di pubblico dominio, messaggi da noi 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".



Prassi amministrativa

→INL: attività di vigilanza sulle aziende che non applicano i CCNL di settore

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la **circolare n. 3 del 25 gennaio 2018** con la quale fornisce indicazioni operative ai propri organi ispettivi circa l'attività di vigilanza verso le aziende che **non applicano** i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e che possono determinare problematiche di **dumping** (*il dumping contrattuale consiste nel fare concorrenza sleale grazie a condizioni contrattuali particolarmente favorevoli per l'azienda in termini di costo del lavoro, ma sfavorevoli per il lavoratore come: salari più bassi, orari di lavoro più lunghi, ecc.*).

Il nostro ordinamento prevede che determinate discipline "derogatorie" delle disposizioni di legge possano essere applicate solo in presenza di contratti collettivi dotati del requisito della **maggiore rappresentatività in termini comparativi**. Pertanto, *"laddove il datore di lavoro abbia applicato una disciplina dettata da un contratto collettivo che non è quello stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, gli effetti derogatori o di integrazione degli istituti di flessibilità non possono trovare applicazione"*.

In realtà, la circolare, pur dichiarando l'esigenza di intensificare l'attività di vigilanza per impedire le conseguenze problematiche del c.d. *"dumping contrattuale"*, lascia irrisolto il problema dell'individuazione delle modalità per definire quali sindacati siano "maggiormente più rappresentativi".

In realtà, la circolare, pur dichiarando l'esigenza di intensificare l'attività di vigilanza per impedire le conseguenze problematiche del c.d. *"dumping contrattuale"*, lascia irrisolto il problema dell'individuazione delle modalità per definire quali sindacati siano "maggiormente più rappresentativi".

Ad oggi, purtroppo, non risulta sussistente il presupposto fondante l'azione ispettiva prefissata dalla circolare n. 3/2018 (cfr. Approfondimento della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro del 12/02/2018).

Prassi amministrativa

→INPS: congedo di paternità (obbligatorio e facoltativo) per il 2018

L'INPS, con il messaggio del 12 febbraio 2018, chiarisce che dal 2018 il padre lavoratore dipendente ha diritto a 4 giorni di congedo obbligatorio, da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore (in caso di adozione e affidamento nazionale o internazionale). I giorni possono essere goduti anche in via non continuativa.



Dal 2018 è prevista, inoltre, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, in sostituzione del periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre.

I lavoratori dipendenti devono fornire preventiva comunicazione scritta al proprio datore di lavoro **almeno 15 gg. prima** della fruizione dei congedi.

Spetterà al datore di lavoro comunicare all'INPS, attraverso il flusso UNIMENS, le giornate di congedo fruito.

Formazione

→Fondazione Agidae Labor: seminari tematici

In Fondazione Agidae Labor parte una nuova iniziativa formativa: **I SEMINARI DEL SABATO**. Si tratta di un sabato al mese per parlare con professori, esperti del settore e professionisti sui temi che più stanno a cuore a chi lavora nella scuola e nei servizi socio-assistenziali.

Il 24 marzo, il 28 aprile e il 12 maggio 2018 si affronteranno i temi: inclusività, antropologia e alternanza scuola lavoro. [Consulta la brochure.](#)

Per informazioni o iscrizioni: www.agidaelabor.it

Il Consulente risponde

→ **Un dipendente a tempo pieno, inquadrato nel IV livello ATA, ha chiesto al nostro Istituto la riduzione dell'orario di lavoro. La scuola deve o può concederla?**

Il D.Lgs. n. 61/2000 (Disciplina dell'orario di lavoro a tempo parziale) e il D.Lgs. n. 81/2015 (Disciplina organica dei rapporti di lavoro) prevedono che la trasformazione da full time a part-time debba avvenire **mediante accordo scritto di entrambe le parti** (datore di lavoro e lavoratore), in cui va specificata anche la nuova distribuzione dell'orario di lavoro.

Pertanto l'Istituto, salvo i casi di riduzione oraria per causa di forza maggiore (art. 77 CCNL AGIDAE Scuola) o per volontà unilaterale del lavoratore in presenza di patologie oncologiche (art. 24, lett. D, CCNL AGIDAE Scuola), può non accordare la trasformazione del rapporto da full time a part-time.



Agidae Opera risponde alle domande più ricorrenti nell'ambito dell'amministrazione del personale.
Per inviare un quesito scrivere a:
info@agidaeopera.it

Segnalazioni

→ **Fond.E.R. incontri territoriali "Benvenuti al Sud"**

Per consentire la più ampia e corretta informazione sui contenuti dei nuovi Avvisi 2018 e sulle modalità di partecipazione, Fond.E.R. ha organizzato sei incontri seminariali distribuiti in prevalenza sul territorio dell'Italia del Sud.

Per informazioni sul calendario degli incontri: www.fonder.it



Fonder
Benvenuti
al Sud

Fonder incontra Istituti e Aderenti

