

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

Sr. Daniela Gallo

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno III - N. 4
luglio | agosto 2012

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

AGIDAE

**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

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

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla
Giorgio Capoccia
Ettore Ferraro
Daniela Gallo
Nicola Galotta
Francesco Macrì
Armando Montemarano
Emanuele Montemarano
Paolo Saraceno
Mimma Scalera
Maria Annunciata Vai

*Registrazione Tribunale di
Roma n. 328 del 5-08-2010.
Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in
Abbonamento Postale
70 % - C/RM/DCB*

*Grafica e stampa
SER Graph Srl
Via Guido Reni, 54 - Roma
tel. 06 36 00 42 41*

PRESENTAZIONE

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 CONFSAL,
 - 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.

ISCRIZIONI

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.

QUOTE ASSOCIATIVE

QUOTE ASSOCIATIVE 2012

Istituti	€ 350,00
Economi/Superiori	€ 150,00
Consulenti	€ 500,00

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.

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

ATTIVITA' SINDACALE



- 8** Disdetta CCNL Scuola 2010-2012

ARTICOLI



- 9** Riforma del lavoro:
1) La prima circolare esplicativa
(Circolare Ministero del Lavoro n. 18 del 18/07/2012)
23 2) Modificata la Legge Fornero: l'art. 46 bis
dalla Legge n.134/2012
25 3) Le modifiche apportate alla Riforma Fornero
dalla Legge 134/2012
Rossella Schiavone
- 30** Il ruolo educativo della scuola paritaria cattolica alla luce
della spending review
Ida Bonifati
- 33** Il monitoraggio dell'equilibrio gestionale nell'attività
scolastica e socio-sanitaria-educativo-assistenziale:
introduzione al controllo di gestione
Nicola Galotta

SENTENZE UTILI



- 37** Cassazione: Nominare il Responsabile del Servizio
di Prevenzione e Protezione non è delega di funzioni
(Sentenza n. 6400 del 16/02/2012)

DICONO DI NOI



- 43** Gestione dell'organizzazione e strumenti.
L'esperienza del Campus estivo. Assisi 2012

- 48** Consulenza AGIDAE

P. Francesco Ciccimarra



L'estate 2012 passerà alla storia come una sorta di Estate-Fornero, dal nome del Ministro del Lavoro che, con l'approvazione della Legge 92/2012 da parte del Parlamento, ha rivoluzionato l'ordinamento giuridico del lavoro riportando indietro le lancette della storia di diverse decadi. Non è questo il luogo dove affrontare nel dettaglio alcuni aspetti del provvedimento, ma non c'è dubbio che risulta alquanto difficile condividere la filosofia di questa legge inquadrata nel momento storico attuale, caratterizzato da una precarietà del lavoro che non deriva in massima parte dalla volontà eversiva dei datori di lavoro, quanto dal momento oltremodo difficile dell'economia mondiale che, per quanto riguarda la zona UE, non pare avere riscontri a memoria d'uomo.

Non è certo per colpa dei datori di lavoro che migliaia di aziende sono costrette a chiudere o a ridurre drasticamente il personale dipendente. Non è per colpa dei datori di lavoro che il sistema bancario sta di fatto azzerando il sistema creditizio in favore delle aziende al punto tale da rendere impossibile la prosecuzione delle attività da cui consegue la messa in mobilità dei lavoratori. Non sono ascrivibili ai datori di lavoro gli inaccettabili ritardi nei pagamenti da parte della pubblica amministrazione in favore di scuole, case di cura, ospedali, fornitori in genere, che causano la paralisi di tali soggetti per mancanza di risorse cui hanno diritto. Se a tutto questo si aggiunge un livello di tassazione diretta o indiretta che ha raggiunto limiti impensabili e certamente non sopportabili pur di far fronte a un debito pubblico dai contorni mai definiti e

forse neppure determinabili (autentico pozzo senza fondo), ci si rende conto, allora, della anacronisticità di una legislazione sul lavoro mirata a penalizzare fortemente, oltre ogni soglia di accettabilità, la categoria datoriale, che già fatica a resistere alle pressioni di un mercato che, non essendo assoggettato a regole comuni (costo del lavoro, costo delle materie prime, costi di energia, vincoli normativi, ecc.), rischia seriamente di soccombere.

Per rendersi conto di questa sorta di invettiva persecutoria, è sufficiente leggere la Relazione che accompagna la legge 92/2012 nella quale gli obiettivi sono chiaramente individuati e così sommariamente sintetizzabili:

- *introdurre come modello comune nei rapporti di lavoro il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, penalizzando, attraverso un maggior costo contributivo dell'1,4%, i contratti a tempo determinato rendendoli altresì non ripetibili se non dopo un intervallo di 60 e 90 giorni se, rispettivamente, inferiori o superiori a 6 mesi;*
- *combattere la flessibilità cattiva dei rapporti di lavoro attraverso l'azzeramento di tutte quelle forme consolidate a partire dalla metà degli anni Novanta: contratti di collaborazione continuata e coordinata (co.co.co), contratti a progetto (co.co.pro.), lavoro autonomo con ritenuta d'acconto, lavoro dei titolari di partita IVA, associazione in partecipazione;*
- *inasprire le sanzioni in caso di contratti flessibili non corretti;*
- *rafforzare il controllo burocratico nella gestione delle forme precarie di lavoro (informazioni alla DTL in caso di proroghe, lavoro a chiamata, ecc.);*
- *esigere la convalida preventiva della DTL in caso di dimissioni del lavoratore, pena l'inefficacia delle stesse, riconoscendo al lavoratore dimissionario la facoltà di revocare le dimissioni già date ed accettate (quid iuris per chi nel frattempo è stato assunto?).*

Si potrebbe proseguire nella elencazione, ma tanto basta per immaginarsi una prima reazione che ha tutto il sapore di un senso di sfiducia verso uno Stato che si ostina a non capire che, penalizzando la componente datoriale, si penalizza il mondo del lavoro e si creano le condizioni ideali per una rinuncia ideale prima che tecnica a continuare nella gestione delle opere con il risultato di un aumento ingovernabile della disoccupazione. E le risultanze fredde della statistica dimostrano inequivocabilmente questo processo strisciante di sfaldamento del sistema economico-produttivo del nostro Paese.

*A qualche stortura si è cercato di porre rimedio con risultati soddisfacenti. Come è noto, avevamo criticato aspramente la norma della Legge 92/2012, che introduce in tema di **successione di contratti a tempo determinato** il principio della non ripetibilità degli stessi se non in seguito ad uno spazio temporale pari a 60 o 90 giorni, se di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi. Tale lasso di tempo avrebbe reso impossibile per molti docenti a contratto a tempo determinato, in quanto non ancora abilitati, la ripresa dell'attività scolastica nel mese di settembre.*

*L'Agidae ha sensibilizzato il Ministro del Lavoro sulla questione e con immediata e positiva reazione è stata accolta la richiesta di restituire anche alle parti sociali la possibilità di prevedere nel CCNL termini abbreviati comunque non inferiori a 20 e 30 giorni. Recita così l'art. 46 bis (Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92, e misure in materia di accordi di lavoro) della legge n. 134 del 7 agosto 2012: "a) all'articolo 1, comma 9, lettera h), è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e **in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi** stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Con tale modifica si è riusciti a dare inizio al nuovo anno scolastico senza creare scompensi didattico-organizzativi al settore scuola. Questa norma di rinvio alla contrattazione merita di essere sottolineata perché integra la normativa generale, la quale, non potendo prevedere l'intera casistica lavorativa del Paese registrata in oltre quattrocento contratti nazionali di lavoro, rischia di penalizzare gravemente settori che oggettivamente non sono in grado di applicarla. Mai come in questo caso, e ne va dato atto al Governo per l'approccio collaborativo e lungimirante, il principio di sussidiarietà regolamentare si è rivelato, per la scuola ma anche per il settore socio-sanitario-assistenziale-educativo, oltremodo costruttivo per il bene comune, soprattutto dei lavoratori.*

Certo non mancano realtà associative che con questa Riforma si dovranno confrontare in maniera radicale rispetto al passato. Ci si riferisce a quelle attività fino ad oggi gestite con lo strumento del contratto di collaborazione a progetto o nella formula più generale della collaborazione coordinata e continuata. Alla luce della nuova disciplina del lavoro, tale tipologia di rapporti rischia di incontrare serie difficoltà di inquadramento, ma anche di sostenibilità economica. Alludo, ad esempio, alle collaborazioni di tipo accademico e/o para accademiche, o all'interno di istituti superiori, o più in generale all'interno delle scuole che, valorizzando appieno l'autonomia didattica, utilizzano professionalità sulla base degli schemi contrattuali testé citati. Superfluo aggiungere che un'interpretazione rigorosa della disciplina novellata porta al cambiamento dell'organizzazione del lavoro richiesto. E' opportuno che i gestori non sottovalutino tale problematica per evitare di trovarsi di fronte a sorprese indesiderate. L'Agidae, anche in vista del nuovo CCNL, intende affrontare con le OO.SS. la questione qui richiamata e predisporre quegli strumenti contrattuali adeguati affinché le attività formative non abbiano a subire pericolosi contraccolpi.

*La Riforma Fornero ha aperto scenari nuovi per l'azione delle Organizzazioni datoriali e sindacali, in particolare per la tutela e le coperture di periodi di disoccupazione involontaria per aziende/attività fino ad oggi non coperte da cassa integrazione. A partire da gennaio 2013, alle aziende con **più di cinquanta dipendenti viene estesa** l'applicazione della normativa sulla Cassa integrazione straordinaria (CIGS), mentre per tutte le **imprese con più di quindici dipendenti** viene istituito l'obbligo di iscriversi a un FONDO costituito dalle Organizzazioni datoriali e dalle OO.SS dei lavoratori al fine di erogare ai lavoratori stessi sussidi economici in caso di perdita temporanea, totale o parziale, del posto di lavoro. Stabilisce, infatti, l'art. 3, comma 4, della legge 92/2012, che:*

“Al fine di assicurare la definizione, entro l'anno 2013, di un *sistema inteso ad assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti*, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano, **entro sei mesi** dalla data di entrata in vigore della presente legge, accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di **fondi di solidarietà bilaterali** per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, **con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa** per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria”.

L'intenzione del Legislatore appare fin troppo esplicita, per essere misconosciuta: si è disegnato un progetto di welfare affidato anzitutto alle parti sociali, e in alternativa, all'INPS, mediante il quale la maggior parte dei lavoratori deve trovare un adeguato sostegno nei momenti di crisi occupazionale e di conseguente riduzione del reddito vitale. Inutile aggiungere che l'obiettivo sembra del tutto condivisibile, anche se resta non determinato, oggi neppure determinabile, il costo per i datori di lavoro di tale operazione. Per l'Agidæ si profila un'altra sfida importante, che tuttavia si inquadra in una missione ideale e pastorale consona alla sua natura. E le difficoltà non rappresenteranno di certo un ostacolo per raggiungere un obiettivo che, tenuto conto dei valori in gioco, ossia il soddisfacimento di bisogni essenziali di quanti dal lavoro traggono il proprio sostentamento personale e familiare, rientra tra le priorità e le preoccupazioni dell'intera comunità cristiana.

2

Attività sindacale



Disdetta CCNL Scuola 2010-2012



www.flcgil.it
e-mail: organizzazione@flcgil.it



www.cislscuola.it
e-mail: cisl.scuola@cisl.it



www.uilscuola.it
e-mail: segreteria nazionale@uilscuola.it



www.snals.it
e-mail: info@snals.it



www.sinasca.it
e-mail: info@sinasca.it

Roma, 2 luglio 2012

Presidenza AGIDAE
Via Bellini, 10

ROMA

OGGETTO: Disdetta contrattuale

Le scriventi Organizzazioni Sindacali FLC-CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS-CONFISAL e SINASCA, firmatarie del CCNL 2010-2012, inviano con la presente formale disdetta contrattuale nel rispetto delle norme, delle modalità e dei tempi fissati dall'art.16 del citato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore.

Le Organizzazioni Sindacali in questione si riservano di inviare all'Associazione in indirizzo entro i tempi fissati dal CCNL in vigore le relative proposte di piattaforma unitaria.

Distinti saluti

FLC CGIL
Domenico Pantaleo

CISL SCUOLA
Francesco Scrima

UIL SCUOLA
Massimo Di Menna

SNALS CONFISAL
Marco Paolo Nigi

SINASCA
Pierluigi Cao



***Riforma del lavoro:
1) La prima circolare esplicativa
(Circolare Ministero del Lavoro
n. 18 del 18/07/2012)***

Oggetto: L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma lavoro) – Tipologie contrattuali e altre disposizioni – Prime indicazioni operative.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio u.s. è stata pubblicata la L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma lavoro), in vigore da oggi, 18 luglio 2012.

Tra le numerose disposizioni contenute nel provvedimento assumono particolare rilievo le modifiche alla disciplina di alcune tipologie contrattuali, modifiche finalizzate esplicitamente a *“contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità”* e, allo stesso tempo, a contrastare un uso non del tutto coerente con le finalità di alcuni istituti.

Altre disposizioni intervengono a modificare la disciplina in materia di collocamento al lavoro dei disabili ed altre ancora ad introdurre meccanismi di contrasto al c.d. fenomeno delle dimissioni in bianco.

In relazione ad alcune di tali disposizioni si forniscono, con la presente circolare, delle **primissime indicazioni** di carattere operativo al personale ispettivo, riservandosi sin d'ora di fornire, rispetto a ciascun istituto, chiarimenti più esaurienti con separati provvedimenti.

Contratto a tempo determinato: c.d. causalone e limite massimo dei 36 mesi

La L. n. 92/2012 è intervenuta su diversi aspetti della disciplina del contratto a tempo determinato, modificando in più parti il D.Lgs. n. 368/2001.

Contratto a termine “acausale”

In questa sede si ritiene opportuno fornire chiarimenti in ordine alle modifiche apportate dalla Riforma con riferimento anzitutto alle ipotesi in cui non è necessario indicare le ragioni di carattere *“tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo”* (c.d. causalone) ai fini della valida stipulazione del contratto.

Secondo l'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, in via generale, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

Identica condizione è richiesta, ai sensi dell'art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003, in relazione alla somministrazione a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 1, comma 9 lett. b), della L. n. 92/2012 - che inserisce il comma 1 bis nel corpo dell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 - il c.d. causalone non è tuttavia richiesto *"nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276"*.

La formulazione si riferisce al *"primo rapporto a tempo determinato"* tra lavoratore e datore di lavoro/utilizzatore, per lo svolgimento *"di qualunque tipo di mansione"*. Proprio il riferimento al *"rapporto"* e alla irrilevanza della mansione cui è adibito il lavoratore porta a ritenere che la deroga al causalone possa trovare applicazione una e una sola volta tra due medesimi soggetti stipulanti il contratto a tempo determinato. **In altre parole, il causalone sarebbe quindi richiesto nel caso in cui il lavoratore venga assunto a tempo determinato o inviato in missione presso un datore di lavoro/utilizzatore con cui ha intrattenuto già un primo rapporto lavorativo di natura subordinata.**

L'introduzione del primo contratto a tempo determinato "acausale" è infatti anche finalizzata ad una miglior verifica delle attitudini e capacità professionali del lavoratore in relazione all'inserimento nello specifico contesto lavorativo; pertanto non appare coerente con la *ratio* normativa estendere il regime semplificato in relazione a rapporti in qualche modo già "sperimentati". Ciò a maggior ragione vale per la stipula di contratti a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro con cui si è intrattenuto un precedente rapporto a tempo indeterminato.

Inoltre, il primo rapporto a tempo determinato, in relazione al quale non è richiesta l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, non può avere una durata superiore a 12 mesi. Se ad esempio il primo rapporto ha una durata di soli 3 mesi, in caso di successiva assunzione a tempo determinato, occorrerà indicare le ragioni che lo giustificano. In tal senso, pertanto, il periodo di 12 mesi non costituisce una "franchigia" - o comunque un periodo in qualche modo frazionabile - nell'ambito della quale si è sempre esonerati dalla individuazione del causalone. Peraltro si ricorda che il primo rapporto a termine "acausale" non è in nessun caso prorogabile, nemmeno qualora lo stesso abbia avuto una durata inferiore ai 12 mesi e sino a tale durata massima. Resta invece applicabile anche in tale ipotesi la previsione di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 368/2001 (peraltro anch'essa modificata dalla L. n. 92/2012)

secondo la quale, solo al superamento di un periodo di 30 o 50 giorni dalla scadenza del contratto, lo stesso *"si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini"*.

Ancora l'art. 1, comma 9 lett. b), della riforma stabilisce che *"i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva"*. Qui il Legislatore introduce la possibilità, da parte della contrattazione collettiva, di stabilire una disciplina alternativa (*"in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo"*) a quella individuata nella prima parte della formulazione normativa.

Va anzitutto rilevato che la contrattazione collettiva abilitata ad intervenire è quella posta in essere dalle parti sociali comparativamente più rappresentative. In secondo luogo si afferma che l'intervento può avvenire:

- in via diretta a livello interconfederale o di categoria;
- ovvero in via delegata ai livelli decentrati.

Questa seconda ipotesi sancisce esplicitamente una gerarchia tra i diversi livelli di contrattazione, dopo che l'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011) aveva invece previsto la possibilità, da parte della contrattazione collettiva anche aziendale, di introdurre discipline derogatorie alle previsioni di legge e dei contratti nazionali su determinate materie. Stando ai consueti criteri interpretativi si ritiene pertanto esclusa la possibilità, da parte della contrattazione collettiva decentrata, di introdurre una disciplina diversa da quella già prevista dal Legislatore se non espressamente delegata a livello interconfederale o di categoria.

In ogni caso la contrattazione collettiva potrà stabilire discipline alternative entro determinati limiti e, in particolare, potrà decidere che il contratto a tempo determinato non debba essere "sorretto" dal causalone nei casi in cui l'assunzione avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da:

- avvio di una nuova attività;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;

- rinnovo o proroga di una commessa consistente.

Inoltre l'assunzione non potrà riguardare più del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Periodo massimo di occupazione di 36 mesi

Occorre poi fornire alcuni chiarimenti in ordine alla previsione che impone un periodo massimo di occupazione a tempo determinato, presso lo stesso datore di lavoro e per lo svolgimento di mansioni equivalenti, di 36 mesi.

Va anzitutto ricordato che il comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 stabilisce che qualora, a causa di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine.

La novità della riforma sta nel computo del periodo massimo di 36 mesi. È infatti previsto che, a tal fine, *"si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1 bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato"*.

La norma vuole evidentemente evitare che, attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro, si possano aggirare i limiti all'impiego dello stesso lavoratore con mansioni equivalenti; in tal modo, pertanto, nel limite dei 36 mesi **andranno computati anche i periodi di occupazione - sempre con mansioni equivalenti - legati ad una somministrazione a tempo determinato.**

Ne consegue pertanto che **i datori di lavoro dovranno tener conto, ai fini dell'indicato limite dei 36 mesi, dei periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a far data dal 18 luglio p.v. (data di entrata in vigore della Legge).**

Si ricorda, in ogni caso, che il periodo massimo di 36 mesi, peraltro derogabile dalla contrattazione collettiva, rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione di lavoro. Ne consegue che raggiunto tale limite il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi.

Apprendistato e clausole di stabilizzazione

La L. n. 92/2012 è intervenuta a modificare anche la disciplina dell'apprendistato,

contenuta nel recente D.Lgs. n. 167/2011. Si tratta, da un lato, di interventi che interessano trasversalmente tutte le tipologie di apprendistato disciplinate dal Decreto (per la qualifica e per il diploma professionale, professionalizzante o contratto di mestiere, di alta formazione e ricerca) e, dall'altro, di interventi legati alla specifica disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Stabilizzazione

In questa sede si ritiene opportuno chiarire quanto previsto dalla riforma in ordine agli obblighi di stabilizzazione degli apprendisti ai fini della possibilità di effettuare nuove assunzioni in apprendistato e al coordinamento della nuova disposizione normativa con le previsioni contrattuali già vigenti.

L'art. 1, comma 16 lett. d), della L. n. 92/2012, ha dunque introdotto i commi 3 bis e 3 ter, all'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011. Qui si prevede una limitazione al ricorso all'apprendistato in assenza della stabilizzazione di una percentuale minima di apprendisti assunti negli anni precedenti.

Più in particolare il Legislatore prevede, **con esclusivo riferimento ai datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori almeno pari a 10**, che l'assunzione di nuovi apprendisti sia subordinata *"alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro"* (per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della riforma tale percentuale è tuttavia fissata al 30%; la percentuale del 50% andrà pertanto verificata in relazione alle assunzioni effettuate a decorrere dal 18 luglio 2015 prendendo in considerazione le stabilizzazioni effettuate nei 36 mesi precedenti).

Ai fini del rispetto della disposizione occorrerà pertanto verificare quanti apprendisti abbiano concluso, **nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione (il periodo è pertanto da considerarsi "mobile")**, il proprio percorso formativo e quanti di questi siano stati "stabilizzati" proseguendo il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. A tal fine il Legislatore esclude tuttavia dal calcolo *"i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa"* e, qualora non sia rispettata la percentuale, consente pur sempre *"l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi"*. Da quanto sopra è possibile dunque ipotizzare quanto segue:

- datore di lavoro che ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, 4 apprendisti su 8: nessuna

limitazione ad assumere nuovi apprendisti se non quella prevista dall'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011;

- datore di lavoro che ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, 2 apprendisti su 8: possibilità di assumere 3 apprendisti (quelli già confermati più uno, fermo restando il rispetto dei limiti di cui all'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011);

- datore di lavoro che non ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, nessun apprendista: possibilità di assumere un solo apprendista (fermo restando il rispetto dei limiti di cui all'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011).

Qualora non si rispetti la clausola di stabilizzazione, gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

La disposizione appena descritta va tuttavia coordinata con quella, di analogo tenore, eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 167/2011. Tale disposizione assegna infatti alle parti sociali l'introduzione di *“forme e modalità per la conferma in servizio (...), al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo”*.

Sul punto va anzitutto ribadito che la clausola di stabilizzazione “legale” - cioè quella prevista dall'art. 2, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 167/2011 - trova applicazione con esclusivo riferimento ai datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti (per quanto riguarda il computo dell'organico aziendale è possibile rinviare ai chiarimenti forniti dall'INPS con circ. n. 22/2007, pur se riferiti alla verifica del requisito occupazionale ai fini della individuazione del regime contributivo applicabile).

La clausola di stabilizzazione "contrattuale", introdotta cioè ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 167/2011, non subisce invece alcuna limitazione in funzione dell'organico aziendale.

Pertanto, nei casi **in cui la prima non possa trovare applicazione, andrà rispettato esclusivamente il limite individuato dalla contrattazione collettiva**, il cui superamento determinerà comunque la "trasformazione" del rapporto di apprendistato in un "normale" rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; anche in questo caso non può infatti non evidenziarsi che, nonostante spetti alla contrattazione l'individuazione del limite alle assunzioni, trattasi pur sempre di un limite legale alla instaurazione del rapporto di apprendistato in quanto demandato dal Legislatore.

Qualora invece, fra le due disposizioni, vi sia coincidenza di ambito applicativo (datori di

lavoro che occupano almeno 10 dipendenti), **produce effetti sul piano del rapporto contrattuale esclusivamente la disposizione introdotta dalla L. n. 92/2012** e solo al superamento dei limiti ivi previsti potranno determinarsi le citate conseguenze sanzionatorie ("trasformazione" del contratto). Ciò in ragione del fatto che la disposizione contenuta nella riforma introduce una disciplina specifica per le aziende che occupano almeno 10 dipendenti e pertanto "prevalente" rispetto a quella dell'art. 2, comma 1 lett. i), già in vigore.

Lavoro intermittente: ambito soggettivo e periodo transitorio e obbligo di comunicazione

La L. n. 92/2012, con l'art. 1, comma 21, interviene anzitutto sul campo di applicazione del contratto di lavoro intermittente.

Nuovo campo di applicazione

A far data dal 18 luglio 2012 è infatti escluso il ricorso all'istituto *"con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati"*. Al suo posto il Legislatore ha invece introdotto un diverso requisito di carattere soggettivo. È infatti sempre ammessa la sottoscrizione di un contratto di lavoro intermittente *"con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età"*. In tale ultimo caso, dunque, si è inteso specificare che:

- ai fini della stipula del contratto il lavoratore non deve aver compiuto 24 anni;
- ai fini della effettiva prestazione di lavoro intermittente il lavoratore non deve aver compiuto 25 anni. In sostanza, pertanto, il ventiquattrenne, sino al giorno antecedente al compimento dei 25 anni, potrà essere chiamato a rendere la propria prestazione. Una eventuale violazione determinerà pertanto la "trasformazione" del rapporto in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Allo stesso tempo l'art. 1, comma 21 lett. c), della L. n. 92/2012 abroga l'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003. La disposizione consentiva di ricorrere, sempre e comunque, al lavoro intermittente *"per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali"* nonché in *"ulteriori periodi predeterminati (...) dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale"*.

Sulla base delle modifiche apportate dalla riforma, il lavoro intermittente è oggi quindi

utilizzabile nelle seguenti ipotesi:

- ai sensi dell'art. 34, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 (anch'esso parzialmente modificato con l'eliminazione del riferimento al citato art. 37): per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente *"secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"*. In tal caso è dunque rimessa alla contrattazione collettiva l'individuazione sia delle "esigenze", sia di "periodi predeterminati" che giustificano il ricorso all'istituto. Le parti sociali potranno pertanto reintrodurre una disposizione del tutto analoga a quanto già previsto dall'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 ora abrogato;

- ai sensi dell'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 (sostituito dall'art. 1, comma 21 lett. a) n. 2, della L. n. 92/2012): con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;

- ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003 (non modificato dalla L. n. 92/2012): con riferimento alle attività indicate - nelle more dell'intervento della contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 dell'art. 34 - da questo Ministero. In tal caso occorre ricordare che il D.M. 23 ottobre 2004 ha indicato nelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo - elencate nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923 - le ipotesi oggettive per le quali è possibile stipulare tale tipologia contrattuale; restano al riguardo ferme le interpretazioni già fornite da questo Ministero in ordine alla corretta applicazione del citato R.D. n. 2657/1923 in funzione della stipula del contratto in esame.

In relazione alla nuova disciplina dell'istituto il Legislatore ha poi introdotto una disciplina transitoria. In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 21, della L. n. 92/2012, *"i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge"*.

In sostanza, **a far data dal 18 luglio 2012 non è anzitutto possibile sottoscrivere contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina**; ciò vale in particolare in relazione alla possibilità di stipula del contratto con soggetti dai 24 anni e fino ai 55.

Sin da subito, **non è poi possibile imputare la chiamata del lavoratore intermittente alle causali di cui all'art. 37 del D.Lgs. 276/2003** (i c.d. periodi predeterminati), in quanto abrogato.

Inoltre trascorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della riforma (pertanto entro il 18 luglio 2013), i contratti incompatibili con il nuovo campo di applicazione del lavoro intermittente cesseranno di produrre effetti. Ne consegue che il contratto stipulato con l'ultraquarantacinquenne (che comunque non abbia superato i 55 anni di età) cesserà di produrre effetti e l'eventuale prestazione resa in violazione del divieto sarà considerata in "nero".

Obblighi di comunicazione

Al fine di scongiurare possibili fenomeni distorsivi nell'utilizzo dell'istituto, il Legislatore ha poi introdotto un nuovo obbligo comunicazionale connesso non alla sottoscrizione del contratto ma **alla chiamata del lavoratore**.

L'art. 1, comma 21 lett. b), della L. n. 92/2012 - integrando l'art. 35 del D.Lgs. n. 276/2003 con un comma 3 bis - ha pertanto stabilito che *"prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica"*. Il Legislatore prevede al riguardo l'individuazione, tramite Decreto del Ministero del lavoro di concerto con il Ministero della pubblica amministrazione e semplificazione, sia delle *"modalità applicative"* che di *"ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie"*.

Sul punto occorre pertanto evidenziare che, in assenza della individuazione delle modalità semplificate di comunicazione, l'adempimento in questione - riferito evidentemente anche ai rapporti instaurati prima della entrata in vigore della L. n. 92/2012 - potrà essere effettuato con gli strumenti attualmente operativi (posta elettronica, anche non certificata e fax ai recapiti delle Direzioni territoriali del lavoro reperibili sul sito di questo Ministero www.lavoro.gov.it; con specifico riferimento alla posta elettronica, si sottolinea l'esigenza di indirizzare le comunicazioni esclusivamente agli indirizzi di posta istituzionale) indicando, senza particolari formalità, i dati identificativi del lavoratore ed il giorno o i giorni – ad es. i giorni 15, 18 e 21 di agosto 2012 (per un totale, in questo caso, di 3 giorni di lavoro) oppure i giorni dal 15 al 22 di agosto 2012 (per un totale, in questo caso, di 8 giorni di lavoro) - in cui lo stesso è occupato nell'ambito di un periodo non superiore ai 30 giorni dalla comunicazione; non è evidentemente necessario comunicare anche l'orario in cui il lavoratore sarà occupato nell'ambito della singola giornata. Una sola comunicazione potrà inoltre indicare la chiamata anche di più lavoratori e potrà essere effettuata anche nello stesso giorno di inizio della prestazione purché antecedentemente all'effettivo impiego.

La comunicazione potrà essere modificata o annullata in qualunque momento attraverso

l'invio di una successiva comunicazione, **da effettuarsi tuttavia sempre prima dell'inizio della prestazione di lavoro. In assenza di modifica o annullamento della comunicazione già inoltrata è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva.**

Va precisato inoltre che, a fronte della comunicazione di una singola prestazione o di un ciclo di prestazioni, l'eventuale chiamata del lavoratore in giorni non coincidenti con quelli inizialmente comunicati (anche solo per la diversa collocazione temporale degli stessi) comporterà, oltre alle conseguenze di cui sopra, la sanzione per la mancata comunicazione preventiva di cui all'art. 35, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 276/2003 (da € 400 ad € 2.400).

Ciò premesso va però evidenziato che fino a quando non verranno date specifiche indicazioni in ordine alle modalità di effettuazione della comunicazione e, in particolare, in ordine al sistema di comunicazione mediante SMS (che sembra costituire peraltro la via preferenziale con cui il Legislatore chiede tale adempimento), il personale ispettivo adotterà la massima prudenza e cautela nella identificazione dei fenomeni sanzionatori in quanto va comunque assicurata la semplificazione degli adempimenti comunicativi proprio in relazione alla specificità dell'istituto che nasce per far fronte a esigenze organizzative e produttive anche contingenti e non sempre preventivabili.

Lavoro accessorio: campo applicativo e regime transitorio

Le modifiche in materia di lavoro accessorio introdotte dalla L. n. 92/2012 hanno comportato, da un lato, una forte semplificazione del quadro normativo e, dall'altro, una limitazione al suo utilizzo.

Dalla formulazione normativa - nell'ambito della quale il Legislatore evidenzia che sono da intendersi accessorie le prestazioni di lavoro "*meramente occasionale*" - si evince infatti la volontà di riaffermare l'originaria finalità dello strumento, quella cioè di coprire "spazi" non coperti da altri istituti, consentendo di ricondurre nella regolarità possibili attività svolte abitualmente "in nero".

L'art. 1, comma 32, della riforma sostituisce dunque l'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, eliminando prima di tutto quella serie di causali soggettive e oggettive che consentivano il ricorso all'istituto, sostituendolo con una disposizione che prevede essenzialmente limiti di carattere economico.

Il nuovo art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003 prevede anzitutto che "*per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo,*

con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente".

Sulla base del primo periodo dell'art. 70 è **dunque possibile attivare sempre e comunque lavoro accessorio tenendo conto esclusivamente di un limite di carattere economico**, fatto salvo quello che si dirà di seguito.

Tale limite di carattere economico di € 5.000, se da un lato semplifica il precedente quadro normativo - che impegnava in una verifica relativa alla sussistenza delle causali soggettive e oggettive - dall'altro limita fortemente l'utilizzo dei voucher, dal momento che **l'importo è commisurato a quanto ricevuto, nel corso dell'anno solare, dalla "totalità dei committenti"**.

Fermo restando il limite complessivo di € 5.000 nel corso di un anno solare, il Legislatore stabilisce inoltre che *“nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative (...) possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente (...)”*.

Ai fini del rispetto della nuova disciplina, occorrerà pertanto verificare se il committente è un *"imprenditore commerciale o professionista"*. **In caso positivo la prestazione nei suoi confronti non potrà dar luogo a compensi maggiori di € 2.000 di voucher.** Il limite in questione necessita tuttavia di una precisazione; in particolare è possibile evidenziare che l'espressione *"imprenditore commerciale"* voglia in realtà intendere qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato, senza che l'aggettivo *"commerciale"* possa in qualche modo circoscrivere l'ambito settoriale dell'attività di impresa alle attività di intermediazione nella circolazione di beni.

Un secondo limite, anch'esso di carattere oggettivo e fermo restando il tetto dei € 5.000, riguarda il settore agricolo. Il nuovo art. 70 stabilisce infatti che il lavoro accessorio in questo specifico ambito si applica:

- alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

- alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'art. 34, comma 6, del D.P.R. n. 633/1972 (trattasi dei *“produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio attività, prevedono realizzare un volume d'affari non superiore a € 7.000, costituito*

per almeno due terzi da cessione di prodotti") che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

In sostanza, sarà possibile utilizzare voucher sino a € 5.000 in agricoltura solo se l'attività è svolta da pensionati o giovani studenti ovvero, a prescindere da chi è il lavoratore accessorio, se l'attività è svolta a favore dei piccoli imprenditori agricoli. È peraltro possibile ritenere che, proprio in ragione della specialità del settore agricolo, non trovi applicazione l'ulteriore limite di € 2.000 previsto in relazione alle prestazioni rese nei confronti degli imprenditori e professionisti.

Ultima limitazione riguarda la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio da parte di un committente pubblico. In tale ipotesi il Legislatore prevede semplicemente che il ricorso all'istituto *"è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno"*.

Nel rinviare a successivi chiarimenti le ulteriori novità introdotte dalla L. n. 92/2012 in materia di lavoro accessorio, occorre qui evidenziare quanto prevede l'art. 1, comma 33, della Legge in relazione al periodo transitorio. La disposizione stabilisce infatti che *"resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio (...), già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013"*. In sostanza i buoni già acquistati potranno essere spesi entro il 31 maggio 2013 rispettando la precedente disciplina anche e soprattutto in relazione al campo di applicazione del lavoro accessorio; resta comunque ferma la possibilità di accedere alle consuete procedure di rimborso.

Disciplina collocamento disabili

Nell'ambito della disciplina in materia di collocamento disabili di cui alla L. n. 68/1999 il Legislatore, fra l'altro, modifica il primo periodo dell'art. 4 della stessa Legge che individua i criteri di computo della base occupazione ai fini della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere. In particolare l'art. 4, comma 27 lett. a), della L. n. 92/2012 stabilisce che *"agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi*

dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore".

Al riguardo scompaiono dunque, dal novero dei soggetti non computati nell'organico aziendale, i lavoratori "occupati (...) con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi".

Ne consegue anzitutto che, ai fini della individuazione della base occupazionale, **i lavoratori a tempo determinato dovranno essere computati pro quota** (ad es. due lavoratori a tempo determinato impiegati anche contestualmente per 6 mesi a tempo pieno vanno calcolati come una sola unità).

Appare inoltre opportuno chiarire che, pur in assenza di una esplicita esclusione, è possibile richiamare quei principi giurisprudenziali relativi al computo del lavoratore a tempo determinato nell'ambito dell'organico aziendale ai diversi fini della individuazione della disciplina applicabile in caso di licenziamenti individuali. La giurisprudenza maggioritaria ritiene infatti che i lavoratori con contratto a termine vadano computati nel numero dei dipendenti **qualora il loro inserimento sia indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo; sicché non andrebbero considerati i lavoratori assunti a tempo determinato per ragioni sostitutive.**

Ciò premesso va altresì ricordato che risulta in discussione in Parlamento un emendamento alla L. n. 92/2012 che introduce l'esclusione dalla base di computo dei contratti a tempo determinato di durata sino a 6 mesi; si raccomanda pertanto il personale ispettivo di adottare la massima cautela nella verifica del rispetto degli obblighi di assunzione e nell'irrogazione di eventuali sanzioni in attesa della definizione del citato emendamento.

Dimissioni "in bianco"

L'art. 4, commi 16-22, della L. n. 92/2012 introduce un meccanismo volto ad asseverare la genuina volontà del lavoratore di dimettersi o di prestare il proprio consenso nell'ambito di una risoluzione consensuale del rapporto.

Si tratta di una misura di tutela di indubbia importanza in quanto funzionale al contrasto di pratiche volte ad aggirare la disciplina di tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo con ulteriori ripercussioni sotto il profilo assistenziale.

Al di fuori dell'ipotesi di cui all'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2000 (peraltro sostituito dalla stessa L. n. 92/2012) — concernente particolari tutele prestate alle lavoratrici e ai lavoratori in occasione della nascita o adozione del bambino — si prevede che le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto siano *"sospensivamente condizionate"* ad una convalida delle

stesse presso la competente Direzione territoriale del lavoro (ovvero presso i Centri per l'impiego o altre sedi individuate dalla contrattazione collettiva) o alla sottoscrizione di una dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 21 della L. n. 264/1949.

Al riguardo si esprime l'avviso che la convalida non è richiesta in tutte le ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro rientri nell'ambito di procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata istituzionale o sindacale (ad es. ex artt. 410, 411 e 420 c.p.c.), ciò in quanto tali sedi offrono le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa.

Per quanto concerne le convalide effettuate presso le Direzioni territoriali del lavoro - diverse da quelle legate alla tutela della genitorialità - va poi evidenziato che le stesse dovranno effettuarsi senza particolari formalità istruttorie, limitandosi i funzionari a raccogliere la genuina manifestazione di volontà del lavoratore a cessare il rapporto di lavoro.

La L. n. 92/2012 stabilisce altresì che, nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida ovvero alla sottoscrizione, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro 7 giorni dalla ricezione (da intendersi, per evidenti esigenze di certezza, come **7 giorni di calendario**), all'invito a presentarsi presso le sedi dove effettuare la stessa convalida ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta.

Peraltro, durante tale periodo, al fine di evitare il realizzarsi della condizione, la lavoratrice o il lavoratore devono revocare le dimissioni; tale revoca, seppur non imposta in forma scritta, è necessario che venga comunque formalizzata al fine di evitare dubbi sulla effettiva volontà e quindi possibili contenziosi.

L'invito al lavoratore ad esplicitare la propria volontà di cessare il rapporto deve essere trasmesso, da parte del datore di lavoro, entro 30 giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale; in caso contrario le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

Si ricorda che tale meccanismo trova applicazione in relazione alle dimissioni **presentate** a partire dalla data di entrata in vigore della L. n. 92/2012 (18 luglio).

Il Direttore generale delle Relazioni Industriali

Il Direttore generale per l'Attività ispettiva

Rapporti di Lavoro
(Dott. Giuseppe Anastropietto)



(Dott. Paolo Pennesi)





**Riforma del lavoro:
2) Modificata la Legge Fornero:
l'art. 46 bis della Legge n. 134/2012**

Dopo l'articolo 46 è inserito il seguente:

«Art. 46-bis (Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92, e misure in materia di accordi di lavoro)

1. Alla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 9, lettera h), è aggiunto, in fine, il seguente periodo:¹ **“I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”;**

Omissis;

c) all'articolo 1, comma 26, capoverso “Art. 69-bis”, comma 1, sono apportate le seguenti modificazioni: 1) la lettera a) è sostituita dalla seguente: “a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi”²; 2) alla lettera b), le parole: “corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell’arco dello stesso anno solare” sono sostituite dalle seguenti: “corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell’arco di due anni solari consecutivi”;

d) all'articolo 1, comma 32, lettera a), capoverso “Art. 70”, comma 1, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: “Per l’anno 2013, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e **nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare**, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L’INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio”;

Omissis;

¹ Durata del periodo di intervallo tra 2 contratti a tempo determinato.

² Testo previgente: “otto mesi nell’anno solare”.

f) all'articolo 2, dopo il comma 46 è inserito il seguente: “46-bis. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il 31 ottobre 2014, procede, insieme alle associazioni dei datori di lavoro e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad una ricognizione delle prospettive economiche e occupazionali in essere alla predetta data, al fine di verificare la corrispondenza della disciplina transitoria di cui al comma 46 a tali prospettive e di proporre, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, eventuali conseguenti iniziative”;

g) all'articolo 2, comma 57, le parole: “al 28 per cento per l'anno 2013, al 29 per cento per l'anno 2014” sono sostituite dalle seguenti: “e per l'anno 2013, al 28 per cento per l'anno 2014” e le parole: “al 19 per cento per l'anno 2013, al 20 per cento per l'anno 2014, al 21 per cento per l'anno 2015, al 22 per cento per l'anno 2016, al 23 per cento per l'anno 2017 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2018” sono sostituite dalle seguenti: “al 20 per cento per l'anno 2013, al 21 per cento per l'anno 2014, al 22 per cento per l'anno 2015 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2016”³;

h) all'articolo 2, il comma 70 è sostituito dal seguente⁴:

“70. All'articolo 3, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, le parole: “qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata” sono sostituite dalle seguenti: “quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”.

L'articolo 3 della citata legge n. 223 del 1991, come da ultimo modificato dal presente comma, è abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2016”;

i) all'articolo 2, dopo il comma 70 è inserito il seguente: “70-bis. I contratti e gli accordi collettivi di gestione di crisi aziendali che prevedono il ricorso agli ammortizzatori sociali devono essere depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo modalità indicate con decreto direttoriale. Dalla presente disposizione non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica”;

l) all'articolo 4, comma 27, lettera a), secondo periodo, dopo le parole: “della presente legge,” sono inserite le seguenti: “i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi,”⁵.

Omissis.

³ Aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla gestione separata.

⁴ Intervento straordinario d'integrazione salariale.

⁵ Criteri per assunzione lavoratori disabili.



Riforma del lavoro:
3) Le modifiche apportate alla Riforma
Fornero dalla Legge 134/2012

In sede di conversione del Dl n. 83/2012 con la legge n. 134/2012, sono stati aggiunti gli articoli 24-bis e 46-bis che apportano importanti modifiche alla normativa sulle collaborazioni nei call center e alla riforma del mercato del lavoro 2012 (legge n. 92/2012) dopo meno di un mese dalla sua entrata in vigore.

In questa sede saranno analizzate le novità che interessano i contratti a termine, l'apprendistato, le partite Iva, il lavoro occasionale accessorio e la contribuzione alla Gestione separata.

I contratti a tempo determinato

La prima modifica apportata alla riforma Fornero dal decreto sviluppo (articolo 46-bis, comma 1, lettera a), è relativa ai contratti a termine e in particolare alla riduzione degli intervalli di tempo che devono intercorrere tra le stipule di diversi contratti a tempo determinato.

Infatti, la legge n. 92/2012 ha, tra le altre cose, aumentato l'intervallo di tempo necessario fra la successione di due contratti a termine - per evitare che il secondo contratto sia considerato a tempo indeterminato - dai precedenti dieci e venti giorni (a seconda se il contratto abbia durata fino a sei mesi o superiore a sei mesi) negli attuali sessanta e novanta giorni.

Tuttavia, la norma ammette la possibilità che i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, stabilendone le condizioni, la riduzione dei suddetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato:

1. dall'avvio di una nuova attività;
2. dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
3. dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
4. dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
5. dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, spetta al Ministero - decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della riforma - sentire le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvedere ad individuare le specifiche condizioni in cui operano le riduzioni in questione.

Chiaramente, la modifica ha l'intento di combattere con più incisività l'abuso di successioni di contratti a termine, così come richiesto dalla direttiva europea 1999/70/Ce, ma di fatto avrebbe finito con il penalizzare soprattutto i docenti delle scuole non di ruolo che vengono assunti annualmente per la durata dell'anno scolastico, i quali, avrebbero rischiato di non poter essere riassunti a settembre per l'inizio dell'anno scolastico 2012-2013.

Per questo era stato chiesto al Ministro Fornero un emendamento dalle Associazioni della scuola.

Il problema è, quindi, stato risolto aggiungendo all'art. 1, comma 9, lett. h) della legge n. 92/2012 un periodo alla fine, che va a modificare l'art. 5 del decreto legislativo n. 368/2001 (relativo, per l'appunto, alla successione dei contratti a termine), il quale prevede che i termini ridotti, fino a venti e trenta giorni, trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter, art. 5 del decreto legislativo n. 368/2001 e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In questo contesto si vuole sottolineare che, mentre nella prima parte dell'articolo 5, decreto legislativo n. 368/2001 - come modificato dalla legge Fornero - la possibilità di riduzione dei periodi di intervallo è lasciata ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, pur in presenza di determinate situazioni, nella nuova aggiunta ad opera del decreto sviluppo si prevede che altri casi di riduzione possano essere previsti dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, senza necessità di delega da parte della contrattazione collettiva nazionale.

Per completezza di informazione, si ricorda che le disposizioni di cui al citato comma 4 ter si riferiscono alle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché a quelle attività che sono individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

La somministrazione a tempo indeterminato e l'apprendistato

L'art. 46-*bis*, comma 1, lett. *b*), legge n. 134/2012, apporta modifiche alla somministrazione, inserendo il comma 17-*bis* alla legge n. 92/2012 che, a sua volta, modifica l'art. 20, comma 3, D.lgs n. 276/2003 inserendo la lettera *i-ter*).

In virtù della su citata modifica, adesso, qualora il somministratore utilizzi uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato, la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa in tutti i settori produttivi.

I titolari di partita Iva

Come noto, la riforma del mercato del lavoro ha previsto una "stretta" sui titolari di partita Iva, inserendo l'articolo 69-*bis* al decreto legislativo n. 276/2003, il quale, prima dell'ultima modifica, stabiliva che le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto erano da considerarsi - salvo prova contraria fornita da parte del committente - rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrevano almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione con il medesimo committente avesse una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare;

b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisse più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

Da notare che la presunzione di sussistenza di una collaborazione coordinata e continuativa non opera qualora la prestazione lavorativa:

- sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;

- sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233;

- sia svolta nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni.

Posto quanto sopra, si può affermare che la legge n. 134/2012 abbia allentato la citata "stretta" sulle partite Iva in quanto, grazie al comma 1, lett. c), art. 46-*bis*, adesso la presunzione di sussistenza di collaborazione coordinata e continuativa va verificata su un arco biennale e non più sul singolo anno solare per cui, affinché le prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo siano legittime, occorrerà che non ricorra più di uno dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;

b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

Ad ogni buon conto, si rammenta che la presunzione in questione si applica:

- a far data dal 18.7.2012 per i rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della riforma Fornero;

- dal prossimo luglio 2013 ("decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della (...) disposizione") per i rapporti già in corso al 18 luglio 2012.

Il lavoro occasionale accessorio

Per quanto concerne il lavoro occasionale accessorio, l'articolo 46-*bis*, comma 1, lettera d), legge n. 134/2012, ha concesso la possibilità ai percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito di svolgere prestazioni di lavoro accessorio in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, per l'anno 2013 e nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare.

La norma prevede che l'Inps sottragga dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accreditati contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

Da notare che l'apertura per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito è stata fortemente richiesta soprattutto dalle associazioni degli agricoltori, ma in realtà, stando il dettato normativo, non potrà risolvere il problema dell'imminente vendemmia in quanto la possibilità di utilizzo dei voucher per i suddetti soggetti è prevista solo per l'anno 2013.

I contributi alla Gestione separata

Il comma 1, lett. g), art. 46-*bis*, legge n. 134/2012, modificando l'articolo 2, comma 57, della legge n. 92/2012, ha fatto slittare di un anno l'aumento dei contributi dovuti alla Gestione separata per i non iscritti ad altre forme pensionistiche per i quali la contribuzione resterà pari al 27% anche per il 2013, passerà al 28% per l'anno 2014, al 30% per l'anno 2015, al 31% per il 2016, al 32% per il 2017 e al 33% a decorrere dall'anno 2018.

Per gli assicurati iscritti ad altre forme pensionistiche, invece, è stato deciso un aumento della contribuzione che, per l'anno 2013, è fissata al 20%, per il 2014 al 21%, per il 2015 al 22% e, a decorrere dall'anno 2016, sarà pari al 24%.

Gestione separata		
Anno	Aliquota per non iscritti ad altra forma pensionistica	Aliquota per soggetti iscritti ad altre forme pensionistiche
2012	27%	18%
2013	27%	20%
2014	28%	21%
2015	30%	22%
2016	31%	24%
2017	32%	24%
2018	33%	24%

Ida Bonifati



Il ruolo educativo della scuola paritaria cattolica alla luce della spending review

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge n. 135/2012 - “Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario” -, il Governo Monti ha varato ulteriori tagli di risorse finanziarie alle scuole paritarie statali per un importo pari a 270 milioni di euro. Si tratta di un valore che rappresenta il 50% del budget destinato alla scuola non statale per l’anno scolastico 2012-2013.

E’ importante ricordare che il sistema pubblico dell’istruzione italiana è costituito per legge (Legge n. 62/2000 “Berlinguer”) dal doppio circuito, quello delle scuole statali e quello delle scuole “paritarie”, ovvero tutte le scuole istituite e gestite dai privati che, in osservanza del disposto costituzionale ed linea con determinati requisiti previsti dalla legge, svolgono un servizio pubblico e, dunque, sono equiparate in tutto a quelle statali.

Con la Legge n. 62/2000, lo Stato si è impegnato a sostenere le scuole paritarie con uno stanziamento che si è sempre attestato sui 530 milioni di euro l’anno (511 nel 2012). Dal 2009, in sede di definizione del bilancio annuale dello Stato, tale sussidio economico è stato dimezzato e tale indirizzo è stato confermato dalle disposizioni normative sopra citate.

Senza soffermarmi a lungo sui risparmi che il sistema delle scuole non statali genera per lo Stato Italiano pari, secondo la fonte autorevole del MIUR, a circa 6 miliardi di euro l’anno, dal momento che ogni alunno della scuola statale costa al Ministero dell’Istruzione circa 6 mila euro l’anno, mentre lo stesso alunno della scuola paritaria richiede un esborso pubblico dai 500 ai 700 euro l’anno, vorrei porre l’accento sulle ripercussioni che un siffatto sistema di tagli “indiscriminato” avrebbe sulle scuole paritarie cattoliche e a monte sulla limitazione della **libertà di scelta educativa** che è tutelata come bene costituzionalmente protetto (art. 30 Cost.: “*E’ dovere e diritto della famiglia mantenere, istruire ed educare i figli*”). Tale dovere/diritto si estrinseca in maniera sostanziale anche **nella scelta dei genitori della “migliore” scuola per i propri figli**, effettuata, certo, secondo il proprio convincimento religioso, etico, morale, le proprie necessità, esigenze, possibilità economiche tra la molteplicità di scuole, statali e non, che in uno Stato laico e democratico garantiscono la piena realizzazione del diritto dell’istruzione ed educazione, secondo il principio della pluralità dell’offerta formativa. La libertà di educazione per le

famiglie, di apprendimento per i figli, di insegnamento per i docenti e di libera aggregazione per tutti gli individui sono condizioni importantissime perché la persona, dall'infanzia all'età adulta, possa crescere in libertà e responsabilità. Peraltro, tale dovere-diritto si afferma, secondo il disposto costituzionale, come un diritto prioritario ed inviolabile dell'individuo verso cui tutte le altre compagini sociali, anche lo Stato stesso, agiscono in maniera sussidiaria, nel senso di agevolarne l'estrinsecarsi (art. 31 Cost.: *"La Repubblica agevola con misure economiche ed altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi"*). Infatti, sebbene la famiglia rimanga, anche in epoca moderna, la prima cellula sociale, si configuri come comunità educante ed abbia una fondamentale responsabilità nella trasmissione dei valori, da sola è inadeguata ad adempiere alla sua funzione educativa; pertanto, la scuola statale e paritaria collaborano con essa nel processo formativo.

Tuttavia, considerata l'incertezza nell'erogazione dei finanziamenti alla scuola paritaria cattolica, la riduzione progressiva negli anni delle risorse finanziarie ad essa destinate e da ultimo la decurtazione del 50% dei fondi previsti operata dalla Legge n. 135/2012, a fronte delle ristrettezze economiche in cui versano e degli indebitamenti a cui sono costrette a ricorrere, **molte scuole paritarie cattoliche rischiano di dover chiudere l'erogazione del servizio scolastico**. La conseguenza diretta sarebbe la dispersione di un pregiatissimo patrimonio di conoscenze culturali, pedagogiche, morali, che hanno fatto grande il nostro sistema di istruzione contribuendo ad arricchire la personalità e la coscienza di migliaia di giovani cittadini del nostro Paese.

Ci dimentichiamo, forse, che tutto ciò rappresenta il "capitale umano" che anche nei momenti di crisi, come purtroppo quello attuale, deve essere preservato e tutelato per far ripartire il Paese secondo le direttive delineate dalla Comunità europea. La cultura è sempre stata un formidabile strumento di sviluppo e fattore di crescita economica ed oggi, dopo il rigore ed i sacrifici richiesti dalla politica alle famiglie per il risanamento delle finanze pubbliche, l'impegno e l'obiettivo raggiungibile per tutti noi è la ripresa economica, da realizzarsi anche attraverso gli investimenti dello Stato sulla cultura e sul sistema di istruzione.

Sul fronte delle famiglie, la chiusura degli Istituti scolastici paritari cattolici scelti come luoghi di istruzione per i figli, porterà inevitabilmente al "dirottamento" verso le scuole statali, con un aggravio di spese per lo Stato che dovrà investire, negli anni futuri, maggiori risorse economiche anche in edilizia scolastica e con una grave limitazione della pluralità dell'offerta formativa.

Come intrappolati in un circolo vizioso, si ritorna, dunque, al principio della **formale "libertà di scelta educativa"** e della **"pari dignità sociale ed uguaglianza dinanzi alla legge"** che tutti i cittadini hanno secondo l'art. 3 della Costituzione italiana. Di fatto, *"è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini ed impediscono il pieno sviluppo della persona umana"*.

E' amaro riconoscere che, in futuro, un genitore, cittadino italiano, possa essere privato del diritto di far frequentare al proprio figlio una scuola paritaria cattolica per l'impossibilità di sostenere l'inevitabile incremento delle rette scolastiche e, dunque, per motivi di discriminazione economica. In tal caso, lo stesso Stato non solo non rimuoverebbe gli ostacoli di ordine economico che limitano l'estrinsecarsi della personalità degli individui, ma ne impedirebbe la stessa formazione. Il sostegno economico dello Stato all'istruzione dovrebbe essere garantito a tutti gli individui per il solo fatto di essere cittadini e non per il fatto di frequentare o meno la scuola statale.

Il principio delle pari opportunità, che impone allo Stato di porre tutte le famiglie e gli studenti nelle stesse condizioni di partenza per la realizzazione del diritto/dovere d'istruzione nella scuola (statale e paritaria), impone all'Amministrazione pubblica di trovare delle forme e degli strumenti (anche economici) adeguati a far sì che coloro che scelgono la scuola paritaria non statale non siano ingiustamente penalizzati.

Ciò che desideriamo da cittadini e genitori è non solo l'affermazione retorica di un principio, ma soprattutto il suo riconoscimento effettivo!

L'auspicio è che gli Organi costituzionali, accogliendo i contributi e gli apporti del mondo associazionistico delle scuole paritarie, considerino il problema sotto altre angolature e comprendano che l'istruzione (statale e non), l'apprendimento e la formazione sono risorse per tutti e splendido volano di crescita per il nostro Paese.

Nicola Galotta



Il monitoraggio dell'equilibrio gestionale nell'attività scolastica e socio-sanitaria-educativo-assistenziale: introduzione al controllo di gestione

Nel numero 1 dell'anno 2011 della rivista AGIDAE è stato pubblicato un articolo che introduceva, in maniera divulgativa, alcuni elementi e fattori chiave per il monitoraggio dell'equilibrio gestionale nelle attività degli Enti Religiosi.

Visto il notevole interesse che si è generato intorno a questo argomento e vista la stringente attualità del tema, si è pensato di riprendere ed approfondire l'argomento allo scopo di fornire gli strumenti cognitivi e pratici per approcciare in maniera significativa ed utile questa disciplina.

Non a caso si parla di *disciplina*; infatti, quello che è stato identificato come monitoraggio dell'equilibrio gestionale (MEG) non è altro che una versione semplificata e ritagliata "ad hoc" per gli Enti Religiosi di una materia di più ampio respiro che si chiama "*controllo di gestione*".

In generale, **il controllo di gestione si occupa** di identificare tutti i parametri economici rilevanti di un'attività (impresa), di monitorare il loro andamento economico e di *evidenziare le leve analitiche* su cui agire per correggere l'andamento dell'impresa.

Le leve analitiche, per come viene costruito il controllo gestione, corrispondono alla misura economica di fatti ed entità di "business" concrete che formano l'attività e la gestione dell'impresa.

In altre parole, il controllo di gestione è un diverso modo di vedere i dati economici e finanziari di un'impresa, in modo da descriverne l'andamento dal punto di vista gestionale (della direzione) e non dal punto di vista del bilancio (commerciante/fisco/società civile).

Anche se la base di partenza per il controllo di gestione può sembrare simile o la stessa della contabilità, la riclassificazione dei numeri è talmente diversa da non creare alcun punto di contatto o sovrapposizione tra le due viste se non per i dati di partenza ed il risultato finale, che per ovvie ragioni dovranno essere convergenti.

Il bilancio, attraverso la contabilità e quindi attraverso la scrittura in partita doppia di quantità economiche in appositi conti di contabilità, descrive lo "stato" patrimoniale ed economico dell'impresa.

L'articolazione dei conti di contabilità è guidata da obblighi normativi e fiscali, affinché la visione economica dell'impresa sia uguale per tutti ed evidenzi gli

indicatori economici, fiscali e di rendimento in maniera univoca ed omogenea per tutte le imprese.

I conti di contabilità si suddividono in due tipi: costi e ricavi.

Il controllo di gestione, invece, si concentra solo sulle voci di bilancio relative a: *"Valore della produzione"* e *"Costi della produzione"*.

Le grandezze economiche prese in considerazione sono solo quelle che concorrono "direttamente" alla realizzazione e gestione del prodotto o servizio. Le grandezze economiche prese in considerazione vengono registrate in conti di controllo gestione con scritture in partita semplice.

I conti di controllo gestione rappresentano entità gestionali e produttive *"dinamiche"* ben definite che insieme descrivono le modalità di realizzazione del prodotto/servizio obiettivo dell'impresa.

La granularità o profondità descrittiva dei conti di controllo gestione differisce in base alla tipologia di impresa e, a parità di tipologia, in funzione del tipo di monitoraggio che si intende fare e delle diverse entità/settori di attività che vengono monitorate.

I conti di controllo gestione possono suddividersi in: conti misti (costi e ricavi insieme), soli costi e soli ricavi.

Il modello di controllo gestione identificato (modello di monitoraggio) intende creare una **diretta e stretta correlazione tra visione analitica e visione/andamento politico e gestionale dell'Ente**.

Questo significa che **ogni azione gestionale si riverbera sul modello analitico** in positivo oppure in negativo e che ogni variazione analitica può generare una equivalente azione gestionale.

In altre parole, per intraprendere e mantenere una direzione politico-gestionale dell'Ente è necessario mettere in campo delle azioni gestionali che la realizzano. Ogni azione gestionale si riverbera automaticamente sulla visione analitica (modello di controllo gestione), analizzata la quale può indurre a delle variazioni della politica gestionale che a loro volta producono nuove azioni gestionali.



Una lettura analitica e complessiva dell'impresa può dare un'idea chiara della direzione presa e fornire informazioni sullo stato dell'equilibrio gestionale più velocemente e facilmente.

Se il sistema gestionale non è in equilibrio oppure la direzione presa non è quella voluta, è possibile identificare analiticamente le entità su cui agire e le relative quantità (intensità) necessarie per far convergere l'intera impresa verso l'equilibrio gestionale inizialmente progettato.

Per **Direzione Politico-Gestionale dell'Ente** intendiamo tutte le decisioni che vengono prese per definire gli obiettivi dell'Ente ed il percorso da compiere per raggiungerli. In pratica, viene definito il servizio che si vuole prestare, a chi è diretto, la qualità che deve avere e tutti gli elementi che caratterizzano il governo dell'attività e l'interazione con il "mondo esterno" sia istituzionale che utente.

Per **Azioni Gestionali** intendiamo tutte le attività/azioni concrete da mettere in campo per realizzare quotidianamente le politiche gestionali dell'Ente. La granularità delle azioni gestionali è diversa in base al livello gerarchico-organizzativo al quale si riferiscono. Si passa, ad esempio, dal definire come realizzare una nuova prestazione sanitaria, alla decisione di quali apparecchiature e/o procedure e/o personale impiegare.

La vera **difficoltà o complessità del controllo di gestione** è la fase decisionale e cioè identificare cosa fare. E' proprio in questa fase che tutti gli strumenti metodologici terminano di operare ed entra in gioco il buon senso e la capacità del gestore (manager) di leggere correttamente la situazione ed "inventare" azioni gestionali il cui effetto economico si riverberi sul modello analitico così come si è ipotizzato.

In un **Ente Religioso gli attori** che prendono parte al processo/attività di **monitoraggio gestionale** o controllo di gestione (board di direzione) sono:

- **Economa/o:** crea, alimenta e mantiene vivo il modello analitico e sottopone la sintesi periodica al "board di direzione";
- **Superiora/e:** analizza la sintesi periodica e contribuisce alla lettura complessiva della situazione, a determinare le azioni gestionali complessive ed a valutare i risvolti politico-gestionali delle azioni da fare o fatte;
- **Coordinatore Tecnico:** con questo termine si identifica, in generale, chi ha la responsabilità di produzione del prodotto/servizio come ad esempio il coordinatore didattico, il coordinatore sanitario, il responsabile dell'accoglienza, Il Coordinatore Tecnico analizza la sintesi periodica, contribuisce alla lettura complessiva della situazione, a determinare le azioni gestionali operative e di dettaglio e valutare sul campo i risvolti organizzativo-gestionali delle decisioni prese o da prendere rispetto al servizio erogato.

Le tre figure lavorano insieme ed a stretto contatto per centrare l'**obiettivo comune** che è il raggiungimento dell'equilibrio gestionale ed il buon andamento delle attività.

E', infatti, da loro che dipende la sorte dell'Istituto ed in particolare l'attuazione del carisma nell'Istituto (il corretto raggiungimento degli obiettivi d'impresa).

Il lavoro di **preparazione del modello e quanto necessario a tenerlo aggiornato** è lungo ed a volte può risultare tedioso. Inoltre, necessita di metodo, costanza e pazienza "certosina".

Spesso, l'attuazione di un modello di monitoraggio porta alla modifica di alcune procedure amministrative ed usi ormai consolidati per rendere l'amministrazione più lineare e trasparente e, quindi, poter attribuire più agevolmente i fatti contabili alle corrette entità gestionali.

Anche le successive fasi di analisi e di azione prevedono una buona dose di costanza, determinazione e voglia di voler tenere a tutti i costi in equilibrio gestionale l'impresa (equilibrio tra gli aspetti economici e di qualità di erogazione del servizio) e raggiungere così gli obiettivi personali e complessivi di Istituto.

Tutti questi sforzi portano inevitabilmente ad un miglioramento delle capacità gestionali dei singoli ed una migliore gestione dell'impresa, grazie al fatto che obbligano a sviluppare una visione ampia delle dinamiche gestionali ed impongono una gestione consapevole sia della direzione intrapresa e sia nello sviluppo di soluzioni gestionali, a volte creative, per rimettere tutto in equilibrio.

Per andare nel concreto, i **passi da compiere per costruire e utilizzare un modello di monitoraggio gestionale** (controllo di gestione) sono:

1. identificare le attività e le entità di "business" da mettere sotto monitoraggio --> Costruzione del piano dei conti per il monitoraggio gestionale;
2. identificare l'equilibrio gestionale iniziale che successivamente dovrà essere mantenuto nel tempo --> Definizione di una previsione di costi e ricavi (budget) per le varie entità messe sotto monitoraggio;
3. definire le modalità e procedure di monitoraggio periodico;
4. svolgere l'attività di monitoraggio periodico --> Aggiornamento dei dati consuntivi alla data, analisi della situazione, decisioni sulle azioni correttive da intraprendere, aggiornamento del modello con i dati di previsione a finire in relazione alle azioni intraprese/da intraprendere;
5. fare l'analisi finale dell'andamento e degli scostamenti per affinare il successivo modello di monitoraggio.

Vista la dimensione dell'argomento, la trattazione di dettaglio delle cinque fasi necessarie per il monitoraggio dell'equilibrio gestionale sarà oggetto di successivi articoli di questa rivista.



***Cassazione: Nominare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione non è delega di funzioni
(Sentenza n. 6400 del 16/02/2012)***

Corte di Cassazione IV Sez. Penale

Sentenza n. 6400 del 16/02/2012

La Cassazione, con sentenza n. 6400 della IV Sezione Penale, ha affermato che, anche se il datore di lavoro ha designato un RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione), non è esclusa la sua diretta responsabilità penale per l'inosservanza di norme antifortunistiche. Infatti, la designazione del RSPP (che il datore di lavoro è tenuto a fare secondo l'art. 31 del Testo Unico sulla Sicurezza-D.lgs 81/08) non equivale a delega di funzioni e non può assumere la stessa rilevanza ai fini dell'esonero del datore di lavoro.

La suddetta sentenza della Corte di Cassazione si riferisce alla responsabilità del datore di lavoro e del RSPP di una società per azioni per un infortunio occorso ad un dipendente. L'addebito era basato sull'omesso posizionamento della griglia di protezione di una macchina assemblatrice di profilati di alluminio.

Tale omissione aveva posto le cause dell'infortunio giacché il lavoratore, infortunatosi mentre era addetto al taglio termico dei profilati di alluminio, nell'accompagnare il profilato con la mano destra per farlo entrare nella macchina, subiva il "risucchiamento" dell'arto all'interno del macchinario.

Il datore di lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, riconosciuti colpevoli del reato di lesioni colpose gravi ed aggravate dalla violazione della normativa antifortunistica dalla Corte d'Appello, ricorrono in Cassazione.

Il ricorso è stato articolato essenzialmente su due motivi. Con riferimento al primo, gli imputati hanno evidenziato "l'abnormità" della condotta del lavoratore che volontariamente aveva introdotto la mano in una zona pericolosa, consapevole che il macchinario era in movimento, ed hanno contestato altresì la ricostruzione dell'infortunio effettuata principalmente attraverso la deposizione dello stesso infortunato. Come secondo motivo, il datore di lavoro, in particolare, ha contestato il giudizio di responsabilità emesso dalla Corte d'Appello in merito alla posizione del RSPP per non aver tenuto conto della sussistenza di una "delega" in materia prevenzionale nei confronti dello stesso alla quale aveva fatto ricorso essendo l'Azienda di grandi dimensioni per cui

gli adempimenti in materia di sicurezza sono conferiti a soggetti diversi dal titolare dell'Azienda.

La Corte di Cassazione si pronuncia sull'inammissibilità manifesta del ricorso.

Innanzitutto, afferma la Corte, con riferimento ai due motivi del ricorso, in modo soddisfacente e corretto la Corte di merito ha escluso l'abnormità del comportamento del lavoratore sulla base non della sola versione dell'infortunato, ma attraverso la disamina di molteplici e convergenti dichiarazioni di altri.

Peraltro, la Corte osserva che non si può ravvisare un comportamento "abnorme" del lavoratore e come tale non suscettibile di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione di misure di prevenzione e protezione contro gli infortuni sul lavoro ed idoneo ad escluderne la responsabilità. In secondo luogo, in caso di infortunio sul lavoro, non è consentito al datore di lavoro invocare a propria discolpa, per farne discendere l'interruzione del nesso causale (articolo 41 c.p., comma 2), la legittima aspettativa della diligenza del lavoratore, allorché lo stesso datore di lavoro versi in difetto con le norme di legge per non avere, per propria colpa, impedito l'evento lesivo cagionato dallo stesso infortunato, consentendogli di operare sul luogo di lavoro in condizioni di pericolo.

Entrambi i principi sono richiamati nel caso in esame, in considerazione dell'evidente connessione dell'infortunio con l'attività lavorativa e della presenza di profili colposi ricostruiti a carico dei titolari della posizione di garanzia, che tra l'altro, secondo la ricostruzione emergente dagli atti, erano entrambi consapevoli dell'irregolarità del macchinario decisiva ai fini del verificarsi dell'evento infortunistico.

*Per quanto attiene la presenza della **delega di funzioni**, la Corte Suprema non ha accolto il motivo basato sulla pretesa sussistenza di una **delega implicita di funzioni in favore del RSPP**.*

"Come è noto", ha sostenuto la Suprema Corte, "la responsabilità penale "diretta" del datore di lavoro (soggetti assimilati: dirigente, preposti) per l'inosservanza delle norme dettate in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro non è esclusa per il solo fatto che sia stato designato il RSPP, giacché la "designazione" del RSPP, che il datore di lavoro è tenuto a fare a norma di legge (cfr. il Decreto Legislativo n. 81 del 2008, articolo 31; individuandolo, ai sensi del successivo articolo 32, tra persone i cui requisiti siano "adequati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative"), non equivale a "delega di funzioni" utile ai fini dell'esenzione del datore di lavoro da responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica, perché gli consentirebbe di "trasferire" ad altri - il delegato - la posizione di garanzia che questi ordinariamente assume nei confronti dei lavoratori. Posizione di garanzia che, come è noto, compete al datore di lavoro in quanto ex lege onerato dell'obbligo di prevenire la verificazione di eventi dannosi connessi all'espletamento dell'attività lavorativa".

"La designazione del RSPP, in definitiva", ha proseguito la Sezione IV della Corte di Cassazione, "non ha nulla a che vedere con l'istituto della "delega di funzioni" e non può quindi assumere la stessa rilevanza ai fini dell'esonero della responsabilità del datore di lavoro."

Come conseguenza dell'inammissibilità dei ricorsi ed essendo il fatto da ricondurre ad una colpa dei ricorrenti, la Corte di Cassazione ha confermato la sentenza di condanna già inflitta dalla Corte d'Appello.

Pubblichiamo, di seguito, il testo della sentenza n. 6400 del 16 febbraio 2012.

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE QUARTA PENALE

(Omissis)

Fatto

(Omissis) e *(Omissis)* ricorrono avverso la sentenza di cui in epigrafe che, parzialmente riformando quella di primo grado (declaratoria di prescrizione per gli addebiti contravvenzionali in tema di prevenzione infortuni), nella rispettiva qualità di datore di lavoro e di RSPP della *(Omissis)* SpA, li ha riconosciuti colpevoli del reato di lesioni personali colpose gravi e aggravate dalla violazione della normativa antinfortunistica (vasta FLC da scollamento cutaneo del palmo della mano dx - frattura F1 indice della mano dx: con incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a 40 gg.) subite da *(Omissis)*, dipendente di detta società.

L'addebito era basato sull'omesso posizionamento della griglia di protezione di una macchina assemblatrice dei profilati di alluminio.

Tale omissione aveva posto le cause dell'infortunio, giacché il lavoratore infortunatosi, mentre era addetto al taglio termico dei profilati di alluminio, nell'accompagnare il profilo con la mano destra per farlo entrare nella macchina, subiva il "risucchiamento" dell'arto all'interno del macchinario, riportando le suindicate lesioni.

Secondo la ricostruzione del giudicante, operata attraverso la valorizzazione di convergenti dichiarazioni testimoniali (non solo quella della p.o., ma anche quelle del funzionario della ASL e di altri colleghi dell'infortunato), l'omissione era conosciuta sia al datore di lavoro che al RSPP e trovava una sua giustificazione "lavorativa" nel senso che consentiva la possibilità di aumentare la quantità dei profilati lavorati.

Con il ricorso vengono articolati diversi motivi. Con il primo e secondo motivo, connessi, si prospetta l'abnormità della condotta del lavoratore che volontariamente aveva introdotto la mano in una zona pericolosa, consapevole che il macchinario era in movimento. A tal riguardo si contesta la ricostruzione dell'infortunio, siccome principalmente effettuata attraverso la deposizione del lavoratore infortunato, anche se "interessato" agli esiti della vicenda processuale.

Con il secondo motivo, si contesta il giudizio di responsabilità. In particolare, quanto alla posizione del (*Omissis*), si sostiene la sussistenza di una "delega" in punto di responsabilità in materia prevenzionale in favore del (*Omissis*). Si riconosce l'assenza di una delega formale, ma si ritiene tale circostanza non rilevante, trattandosi di azienda di grandi dimensioni, laddove legittimamente l'organizzazione del lavoro era stata strutturata conferendo gli incombeni in materia di sicurezza a soggetti diversi dal titolare dell'impresa, il quale si sarebbe sempre disinteressato della produzione.

Con il terzo motivo, si censura il giudizio formulato in punto di determinazione della pena, in particolare la concessione delle attenuanti solo con giudizio di equivalenza: si contesta l'apprezzamento sviluppato dal giudicante attraverso la valorizzazione della gravità del fatto, pur in presenza di soggetti incensurati.

Diritto

I ricorsi sono manifestamente infondati, a fronte di una decisione giuridicamente corretta e adeguatamente motivata in fatto quanto alla ricostruzione dell'addebito ed ai profili di colpa; tra l'altro, sotto questo profilo, con argomenti ampiamente convergenti rispetto a quelli del giudice di primo grado. Le doglianze del ricorrente sono manifestamente infondate in diritto e, sotto certi profili, si basano su una opinabile, rinnovata ricostruzione dell'accaduto che non può trovare accoglimento in questa sede, in quanto alla Corte di legittimità non è consentita una diversa lettura dei dati processuali o una diversa interpretazione delle prove, perché è estraneo al giudizio di cassazione il controllo sulla correttezza della motivazione in rapporto ai dati probatori (Sezione 6, 6 maggio 2009, Esposito ed altro).

In particolare, con riferimento ai primi due motivi, in modo soddisfacente e correttamente la Corte di merito ha esclusa l'abnormità del comportamento del lavoratore. Da un lato, infatti, non è qui possibile ricostruire il fatto in modo diverso da quello operato convergentemente in sede di merito, tra l'altro non attraverso una supina accettazione della sola versione dell'infortunato, ma attraverso la disamina di plurime, convergenti dichiarazioni di altri. Dall'altro, l'affermazione è giuridicamente corretta ove si consideri che qui possono utilmente richiamarsi i due fondamentali principi operanti in materia di rilevanza della condotta colposa del lavoratore ai fini della possibile esclusione della responsabilità del datore di lavoro.

In primo luogo, vale il rilievo pacifico che i comportamenti "abnormi" del lavoratore come tali non suscettibili di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro e idonei ad escluderne la responsabilità, non possono ravvisarsi in presenza di un comportamento, pur imprudente, del lavoratore che non esorbiti completamente dalle sue attribuzioni, nel segmento di lavoro attribuitogli e mentre vengono utilizzati gli strumenti di lavoro ai quali è addetto, essendo l'osservanza delle misure di prevenzione finalizzata anche a prevenire errori e violazioni da parte del lavoratore (cfr. Sezione 4, 5 giugno 2008, Stefanacci ed altri; nonché Sezione feriale, 12 agosto 2010, Mazzei ed altro). In secondo luogo, vale il rilievo parimenti pacifico secondo cui, in caso di infortunio sul lavoro, non è consentito al datore di lavoro invocare a propria discolta, per farne discendere l'interruzione del nesso causale (articolo 41 c.p., comma 2), la legittima aspettativa della diligenza del lavoratore, allorché lo stesso datore di lavoro versi in re illecita per non avere, per propria colpa, impedito l'evento lesivo cagionato dallo stesso infortunato, consentendogli di operare sul luogo di lavoro in condizioni di pericolo (Sezione 4, 25 marzo 2011, D'Acquisto). Principi entrambi evocabili nel caso di specie, in considerazione dell'evidente connessione dell'infortunio con l'attività lavorativa e dei profili colposi ricostruiti a carico dei titolari della posizione di garanzia, che, secondo la ricostruzione del giudicante, erano entrambi consapevoli dell'irregolarità del macchinario, cui è stata attribuita rilevanza efficiente decisiva.

Non può trovare accoglimento il motivo (che evidentemente è stato formulato solo nell'interesse del ricorrente (*Omissis*) basato sulla pretesa sussistenza di una delega implicita, tra l'altro in favore del RSPP, nella persona del ricorrente (*Omissis*). In vero, anche ad ammettere che, anteriormente all'entrata in vigore del Decreto Legislativo 9 aprile 2001, n. 81, articolo 16 (che, al comma 1, lettera a), ha previsto espressamente che la delega debba essere conferita per iscritto), non fosse prevista alcuna forma per il rilascio della delega, è comunque da ritenere che dovesse esservi certezza del rilascio e del contenuto della delega, sia per ritenere l'esistenza che per poterne individuare i contenuti. In questa prospettiva, condivisibilmente qui il giudicante ha ritenuto non dimostrata la pretesa delega "implicita", tra l'altro non utilmente ipotizzabile in conseguenza della mera nomina del RSPP. Ciò in quanto, come è noto, la responsabilità penale "diretta" del datore di lavoro (e soggetti assimilati: dirigente, preposti) per l'inosservanza delle norme dettate in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro non è esclusa ex se per il solo fatto che sia stato designato il RSPP, giacché la "designazione" del RSPP, che il datore di lavoro è tenuto a fare a norma di legge (cfr., ora, il Decreto Legislativo n. 81 del 2008, articolo 31; individuandolo, ai sensi del successivo articolo 32, tra persone i cui requisiti siano "adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative"), non equivale a "delega di funzioni" utile ai fini dell'esenzione del datore di lavoro da responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica, perché gli consentirebbe di "trasferire" ad altri - il delegato - la posizione di garanzia che questi ordinariamente assume nei confronti dei lavoratori. Posizione di garanzia che, come è noto, compete al datore di lavoro in quanto ex lege onerato dell'obbligo di prevenire la verifica di eventi dannosi connessi all'espletamento dell'attività lavorativa.

La designazione del RSPP, in definitiva, non ha nulla a che vedere con l'istituto della "delega di funzioni" e non può quindi assumere la stessa rilevanza ai fini dell'esonero della responsabilità del datore di lavoro. Inaccoglibile il motivo sulla determinazione della pena, che vorrebbe introdurre una censura sull'esercizio di un potere discrezionale del giudice di merito, qui esercitato con adeguata motivazione. In vero, il giudizio di comparazione tra circostanze aggravanti ed attenuanti non è censurabile in sede di legittimità qualora il giudice di merito abbia giustificato la soluzione adottata con la indicazione degli elementi ritenuti prevalenti ai fini del giudizio di comparazione, anche se non abbia confutato tutte le deduzioni delle parti volte a conseguire una diversa valutazione comparativa di tutte le circostanze del reato. In questa prospettiva, le statuizioni relative al giudizio di comparazione tra circostanze aggravanti ed attenuanti, effettuato in riferimento ai criteri di cui all'articolo 133 c.p., sono censurabili in cassazione solo quando siano frutto di mero arbitrio o ragionamento illogico (Sezione 6, 8 luglio 2009, Abruzzese ed altri). Qui, il giudicante ha bene spiegato il giudizio di solo equivalenza delle attenuanti, valorizzando, in linea con i richiamati criteri normativi, le gravi modalità del fatto ritenute tali da neutralizzare la circostanza soggettiva della personalità dei prevenuti.

Alla inammissibilità dei ricorsi, riconducibile a colpa dei ricorrenti (Corte Cost., sent. 7-13 giugno 2000, n. 186), consegue la condanna dei ricorrenti medesimi al pagamento delle spese processuali per ciascuno, di una somma, che congruamente si determina in euro mille, in favore della cassa delle ammende nonché alla rifusione delle spese sostenute nel presente grado di giudizio dalla parte civile, liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

Dichiara inammissibili i ricorsi e condanna i ricorrenti al pagamento delle spese processuali e ciascuno a quello della somma di euro 1000 in favore della cassa delle ammende nonché alla rifusione delle spese sostenute nel presente grado di giudizio della parte civile (*Omissis*), liquidate in complessivi euro 2500,00, oltre spese generali, IVA e C.P.A.



Gestione dell'organizzazione e strumenti. L'esperienza del Campus estivo. Assisi 2012

Riportiamo le impressioni di alcuni partecipanti al “Campus di formazione manageriale” organizzato da AGIDAE LABOR ad Assisi dal 26 al 31 agosto 2012.

GRAZIE

L'ho ripetuto in cuore tante volte questa estate durante la settimana trascorsa ad Assisi al Campus formativo che l'Agidae, attraverso le sue ramificazioni di Agidae Labor, Agiqualitas e Fonder, da anni ormai propone, dirige e sovvenziona.

Circa 100 persone, singole o in gruppo, che hanno scelto tra sicurezza, gestione e qualità le modalità di una preparazione con cui oggi è chiesto di misurarsi nelle variegate opere educative, sociali e sanitarie, per un servizio ecclesiale efficace ed efficiente, carico di mission e di servizi in favore delle persone.

L'ambiente dell'hotel Roseo sicuramente si presta per questi giorni distribuiti in tempi di intenso lavoro e di meritato riposo, di qualificati contenuti e scambio di esperienze tra i diversi istituti e i laici - tutti impegnati ad approfittarne il più possibile -, di presenza competente, fraterna e continua dei relatori, di presentazione degli ultimi strumenti da parte di fornitori di settore. I momenti di dialogo: un vero laboratorio per l'oggi.

Quest'anno è stato particolare, tanto il contesto risuonava delle nuove leggi nazionali, dense di interrogativi e di dubbi; tuttavia, non è venuta meno la speranza perché, nonostante le difficoltà, continua la ricerca delle nuove vie e la voglia di essere vicini al fratello e alla sorella in attesa.

Grazie,

lo ripeto ora con le mie consorelle, con maggior consapevolezza e spontaneità, perché in Agidae, insieme alle numerose iniziative legate alla contrattualità, alla formazione, al dialogo con le parti sociali, troviamo una casa aperta, una direzione disponibile, una risposta sempre ponderata e sicura, un'attenzione fraterna all'ascolto e alla partecipazione.

Congregazione Serve di Maria Riparatrici

¹ La congregazione ha partecipato con 9 persone al Campus estivo di formazione manageriale di Assisi 2012.

ASSISI 2012

Nel corso degli ultimi anni l'appuntamento con i corsi Agidae è divenuto per il nostro "team qualità" dell'Istituto "Sacro Cuore" di Roma qualcosa di irrinunciabile, di naturale come per il genere umano è sempre stato il desiderio di evolvere imparando. Questa affermazione, all'apparenza forse un po' eccessiva, si chiarirà senz'altro se incorniciata in questa breve spiegazione del nostro contesto specifico.

La nostra scuola ottenne la certificazione ISO 9001 nel lontano 2005, frutto e coronamento di tanti sforzi congiunti; ciò che allora ci sembrò un traguardo (l'approccio sistemico ai processi, il monitoraggio annuale degli obiettivi di qualità, la rilevazione della "customer satisfaction", ecc.), si rivelò ben presto solo un punto di partenza: avevamo acquisito nuove e importanti modalità di approccio ai problemi, ma subito fu palese che nell'ottica del "miglioramento continuo" la spirale virtuosa del PDCA (Plan-Do-Check-Act) non avrebbe avuto mai fine.

La vera "rivoluzione copernicana", però, arrivò nell'estate 2009 quando, durante il corso residenziale di Todi, Agiqualitas introdusse il concetto di Total Quality Management (TQM) secondo la Norma ISO 9004 "Gestire un'organizzazione per il successo durevole".

Fu in quella occasione che il nostro docente, Dott. Capoccia, alzando notevolmente il tiro, cercò di far comprendere a tutti noi che solo una visione accorta e lungimirante del contesto in cui si opera, unitamente al perseguimento degli interessi bilanciati di tutte le parti interessate (famiglie, personale della scuola, fornitori, ecc.) e ad una gestione economica più corretta, avrebbero consentito ai nostri istituti di sopravvivere nel lungo periodo.

La complessità e vastità di un sistema TQM, che deve costantemente confrontarsi con i requisiti delle norme cogenti e delle linee guida (in materia di ambiente, sicurezza, etica, modelli organizzativi, igiene alimentare, ecc.), lascia facilmente intendere il motivo per il quale siamo al quarto anno di seminari sull'argomento ed ancora ci sentiamo solo all'inizio di un lungo cammino.

Gli anni appena trascorsi hanno visto i nostri sforzi concentrarsi dapprima sulla stesura di un documento di autovalutazione, poi sull'apprendimento delle principali tecniche di "problem solving" come l'analisi dei rischi e il diagramma causa-effetto.

Quest'anno ad Assisi il corso è iniziato con la ripresa di alcuni argomenti già trattati, che "risolvere" è stato necessario per i meno esperti ma utile anche per noi allievi più "consumati".

Successivamente, i nostri docenti (il Dott. Capoccia e il Dott. Tittarelli) hanno approfondito ulteriormente gli aspetti concettuali e metodologici necessari per introdurre nelle nostre realtà un vero e proprio sistema TQM. Con l'ausilio di una tabella contenente tutti i punti della norma ISO 9004 con riferimenti incrociati a tutte le altre norme e leggi, siamo riusciti a cogliere sempre più il quadro d'insieme, quello che dovrebbe caratterizzare la figura del "sistemista" d'Istituto o di Congregazione; a partire dalla suddetta tabella, siamo stati stimolati alla riflessione e all'approfondimento di aspetti caratterizzanti anche alcuni casi concreti.

Contestualmente, i docenti hanno sottolineato e sviscerato la tematica della “Holding”, un'altra importante idea di gestione unificata che ottimizzerebbe le prestazioni di quegli Istituti che, appartenendo a uno stesso Ente Gestore, desiderino aggregare le attività comuni, standardizzandole e migliorandone l'efficienza; innumerevoli potrebbero essere i processi che, non più ripetuti ma centralizzati e razionalizzati, consentirebbero un enorme recupero di risorse (basti pensare, ad esempio, ai costi della formazione, delle certificazioni, dei materiali didattici, ecc.); inoltre, l'ottica della standardizzazione favorirebbe la creazione di una “corporate identity” dei nostri Istituti agli occhi dei clienti effettivi e potenziali, con un notevole ritorno di immagine perché basata su un'identità ben delineata e coerente con la propria mission.

Durante quest'ultima sessione estiva, si sono alternati sentimenti opposti tra noi corsisti: da un lato l'entusiasmo per la validità delle argomentazioni ha avuto come conseguenza l'assurda voglia di fare “tutto e subito” e di concretizzare tante nozioni a cominciare dai manuali (si era, infatti, iniziata, sia tutti insieme che in gruppi di lavoro, la stesura di un manuale TQM e di Holding); dall'altro lato, aiutati anche dai saggi consigli e dalla pazienza dei nostri docenti, abbiamo infine recuperato la consapevolezza che l'unico approccio possibile ad una simile complessità sia quello della gradualità.

Come tutti i mosaici sono formati da innumerevoli tessere, così anche le nostre specifiche realtà sono molto diverse, nonché soggette a variabili le più disparate; starà a noi, grazie alle nozioni e tecniche apprese durante questi corsi e alle nostre capacità, trasformare la Norma ISO 9004 da semplice linea guida in approcci concreti che si traducano in effettivi progressi a vantaggio dei nostri istituti.

Non possiamo concludere senza ringraziare l'Agidae per queste continue occasioni di crescita, il Presidente, i relatori e tutto lo staff organizzativo per la disponibilità totale a tutte le domande e necessità emerse durante il soggiorno ad Assisi; i corsi residenziali hanno, inoltre, come peculiarità anche quella di favorire un clima di collaborazione unico nel suo genere, che ci ha consentito un proficuo e piacevole interscambio professionale e umano.

L'appuntamento, come di consueto, è per la fine di dicembre con il “laboratorio qualità”, dove cercheremo di mettere a fattore comune ciò che avremo iniziato a fare, scambiandoci le reciproche esperienze e confrontandoci costruttivamente sulle nostre piccole-grandi “conquiste”.

Istituto Sacro Cuore di Roma – Congregazione Sorelle della Misericordia²

² La congregazione ha partecipato con 8 persone al Campus estivo di formazione manageriale di Assisi 2012.

A PROPOSITO DI ASSISI

Avevo la necessità di frequentare un corso sulla sicurezza. Naturalmente, lavorando in una casa di riposo, cercavo un corso per rischio alto. L'offerta di AGIDAE LABOR per un corso sul rischio medio mi ha comunque sollecitata. Mi sono iscritta. Si trattava solo di liberare l'ultima settimana di agosto.

Era la prima volta con l'AGIDAE per una intera settimana, ma avevo altre esperienze di corsi più brevi, di fine settimana, che mi avevano soddisfatta. Immaginavo interessante il corso, il luogo – Assisi –, e, speravo, la compagnia.

Sono partita affidandomi al navigatore per trovare la strada, fino all'Hotel Roseo, arrampicato a 500 mt. con, ai suoi piedi, tutta la piana di Assisi. Uno spettacolo magnifico a tutte le ore del giorno e della notte. Lungo la strada è stato facile pensare al poverello d'Assisi, ai suoi passi su e giù tra la piana e i monti, alla costante ricerca di Dio e dei fratelli. E' stato facile e bello! Naturalmente coltivavo anche il desiderio di pregare nei luoghi di Francesco e Chiara e i primi fraticelli...

Ripensando a quei giorni ho il ricordo di tempi pieni: di incontri, di lezioni, di corse serali ad Assisi per cogliere gli ultimi dieci minuti prima della chiusura delle basiliche, di ritorni affrettati e sudati al nostro alloggio per non rischiare di perdere la cena. Penso e ringrazio i docenti, bravi, pazienti, interessati a noi e ai nostri quesiti, pronti a indirizzarci alle persone giuste qualora loro non fossero in grado di darci risposte. Non solo: anche l'aggiornamento legislativo puntuale, competente e chiarificatore delle prassi da seguire mi ha permesso di verificare l'impegno di tutti i componenti l'AGIDAE a mantenerci costantemente aggiornati su quanto richiesto oggi per la gestione corretta delle nostre opere.

Il fatto di aver avuto, poi, tutto il materiale del corso su 'file' mi è molto giovato. Ora ho la possibilità di rivederlo senza difficoltà. Come sempre, in questi incontri 'italiani', con persone provenienti da svariate esperienze, lo scambio di vissuti, di difficoltà, di soluzioni tentate o tentabili, arricchisce e incoraggia.

Per ultimo: la passeggiata ai luoghi di S.Rita e S.Benedetto. Scorci d'Italia sconosciuti per me, interessanti per gli spunti di storia sacra e di stili di vita attuali. Non so che dire della fantastica cena a fine giornata, del luogo e delle persone che ci hanno accolto e fatti star bene.

Posso solo fare i complimenti all'AGIDAE, al suo presidente e ai collaboratori tutti per l'organizzazione, la scelta degli ambienti, la fraternità che mi hanno fatto respirare e gli insegnamenti – anche religiosi – di cui siamo stati destinatari.

Per il futuro ho solo una richiesta, ovvia, pensando dove opero: programmare qualcosa di più specifico per le strutture che ospitano e curano persone anziane, anche in vista dei continui miglioramenti richiesti dalle Regioni per gli accreditamenti delle stesse.

Di nuovo a tutti: GRAZIE!

Suor Alessandra Gritti – Padova

CAMPUS ESTIVO

Il giorno 26 agosto 2012, alle ore 9:00, nell'Aula Magna dell'Albergo, Padre Francesco Ciccimarra ha dato il "benvenuto" a tutti i partecipanti adunati, i quali, successivamente, si sono suddivisi nelle varie aule per seguire i corsi scelti nel Campus.

Per il Corso n. 4 - **"Amministrazione e Gestione"** (frequentato dalla sottoscritta) -, nelle 6 giornate di lezione si sono alternati i Professori: Padre Francesco Ciccimarra, Suor Emanuela Brambilla, l'Ing. Nicola Galotta, il Prof. Luigi Puddu e il Prof. Americo Sciarretta.

Le giornate sono state dense di lavoro e, a mio parere, i contenuti scelti coerentemente con i bisogni formativi dei partecipanti. I relatori, molto preparati nella loro materia, hanno saputo interpretare le nostre domande e dare risposte adeguate agli interrogativi di ciascuno.

La complessa **Riforma del Lavoro**, "osso duro" di questo momento, è stata trattata brillantemente da Padre Francesco Ciccimarra, che ha spiegato ogni articolo con chiarezza e competenza in modo da suscitare attenzione ed interesse anche in chi per la prima volta ha seguito un Campus alquanto impegnativo.

I "corsisti" si sono mostrati desti durante la trattazione di tutti gli argomenti partecipando con vivaci dibattiti, confronti, scambi di opinioni, di idee ed esperienze.

Il Corso è stato veramente arricchente e molto proficuo per tutti... anche per chi padroneggiava già abbastanza questa materia.

Il buon esito dei lavori è stato favorito, tra l'altro, dal clima di cordialità e di intesa creatosi tra "corsisti", docenti, personale amministrativo e personale dirigente.

Nel programma di lavoro è stato inserito anche un pomeriggio di "relax spirituale" con le visite-pellegrinaggio a Norcia e a Cascia, che si è concluso con una sosta per la cena presso un agriturismo nelle vicinanze di Assisi.

A conclusione, penso che sia doveroso farmi interprete dei sentimenti di tutti i corsisti del Corso n. 4, per rivolgere un sentito ringraziamento a Padre Francesco Ciccimarra, che ha intuito la necessità di formazione e di aggiornamento e si è fatto carico di organizzare le "6 giornate" di lavoro cercando di portare chiarezza in un momento di rapido cambiamento e, purtroppo, di tanta confusione e soprattutto perché è stato tra noi una presenza qualificata, discreta, serena, seria ed arricchente.

Allo stesso tempo ringrazio tutti gli altri docenti, che si sono posti con affabilità e disponibilità nei nostri confronti, e il personale amministrativo, che ha collaborato in vari modi alla realizzazione di quanto programmato.

Sarebbe auspicabile che l'esperienza di questi giorni si potesse ripetere ancora per una maggiore formazione di quanti sono impegnati in questo arduo campo di lavoro.

Sr. Franca Zito
F.M.A.

CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

GIORNI	SEDI	ORARIO	PERSONE DISPONIBILI
Lunedì	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	15.30 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Mercoledì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	P. Francesco Ciccimarra
	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	09.30 – 12.00	Sr. Albina Bertone
Giovedì	AGIDAE – Milano Tel. 02/48102304	09.00 – 12.00	Sr. Giusy Tirloni
	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	P. Francesco Ciccimarra
	AGIDAE – Bari Tel. 080/2088431	16.00 – 18.00	Sr. Mimma Scalera
Venerdì	AGIDAE – Milano Tel. 02/48102304	14.30 – 18.00	Sr. Emanuela Brambilla
	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	15.30 – 18.00	Sr. Albina Bertone

SEDI	PERSONE DISPONIBILI	TELEFONO	FAX	E-MAIL
Bari	Sr. Mimma Scalera	06/85457180 – 339/6225833	06/85457181	mscalera@agidae.it
Brescia	M. Maria Bar	030/2005569	030/2005569	mbar@agidae.it
Chieti	Sr. Maria Annunciata Vai	0871/65719	0871/63313	mavai@agidae.it
Mestre	Dr. Giampaetro Pettenon	041/5498300	041/5498301	gpettenon@agidae.it
Milano	Sr. Franca Chemel	02/876247	02/8052413	fchemel@agidae.it
	Sr. Emanuela Brambilla	02/58345224	02/58306174	cbrambilla@agidae.it
Padova	Sr. Daniela Gallo	338/4802854	049/850617	dgallo@agidae.it
Roma	Sr. Donatella Zordan	333/9656395	06/80662610	dzordan@agidae.it

CONSULENZA IN AGIDAE	GIORNO	ORARIO	PERSONE DISPONIBILI
Paghe e pensioni	Lunedì	14.30 – 17.30	Ettore Ferraro
Assicurativa	Mercoledì	14.30 – 17.30	Janua Broker srl
Fiscale	Giovedì	14.30 – 17.30	Paolo Saraceno
Progetti formativi	Dal Lunedì al Venerdì	09.00 – 16.00	Ida Bonifati
Legale	Venerdì	14.30 – 17.30	Armando Montemmarano

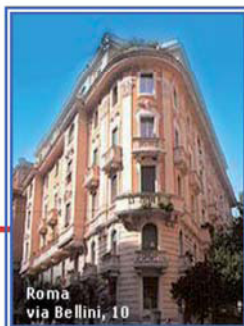
CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ

Martedì e Giovedì	10.00 – 16.00	Giorgio Capoccia – <i>Direttore AGI/QUALITAS</i>
-------------------	---------------	--



AGIDAE LABOR:

Lo sviluppo delle professionalità
negli Istituti religiosi



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



AGIQUALITAS:

Il nuovo valore aggiunto
delle Certificazioni di Qualità

Agigualitas srl
Via V. Bellini 10
00198 Roma
segreteria@agigualitas.it
www.agigualitas.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