

RIVISTA
BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ
ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI
NON PROFIT

AGIDAE



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



Orientati alla crescita.

L'ADESIONE AL FONDO È COMPLETAMENTE GRATUITA

NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO

NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI

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

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

SOGGETTI COSTITUENTI:

PER INFORMAZIONI:

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





ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Sr. Teresita Moiraghi

Vice Presidente

Fr. Bernardino Lorenzini

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno VIII - N. 6

Novembre | Dicembre 2017

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

AGIDAE

**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

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

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla
Giorgio Capoccia
Isabella Ayme
Nicola Galotta
Francesco Macrì
Armando Montemarano
Emanuele Montemarano
Paolo Saraceno
Maria Annunciata Vai

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

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

PRESENTAZIONE

L'AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica - fondata nel 1960, è un'associazione di Istituti che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (Scuole, Università Pontificie, Facoltà Ecclesiastiche, ISSR, Pensionati per studenti, Case di riposo e di assistenza, Case per ferie, Case per esercizi spirituali, Diocesi, Parrocchie, Seminari) e che, per il loro funzionamento, si avvalgono della collaborazione di personale dipendente.

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

L'AGIDAE stipula:

⇒ il CCNL Scuola con le OO.SS.:

- FLC CGIL,
- CISL SCUOLA,
- UIL SCUOLA,
- SNALS CONF.SA.L.,
- SINASCA;

⇒ il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo con le OO.SS.:

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

⇒ il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche con le OO.SS.:

- FLC CGIL,
- CISL Università,
- CISL Scuola,
- UIL RUA,
- SNALS CONF.S.A.L.,
- SINASCA.

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

ISCRIZIONI

Per iscriversi all'AGIDAE basta compilare ed inviare il modulo pubblicato nel sito www.agidae.it con l'indicazione dell'attività svolta (scolastica, universitaria o socio-assistenziale).

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

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

QUOTE ASSOCIATIVE

QUOTE ASSOCIATIVE 2017

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

VARIAZIONI E DISDETTE

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

EDITORIALE



4 Editoriale

P. Francesco Ciccimarra

NOTE CONTRATTUALI



6 La gestione delle ferie nella contrattazione AGIDAE

Margherita Dominici

11 Codice disciplinare aziendale: contenuto, obbligo di affissione e sanzioni

Ida Bonifati

SCAFFALE



19 Linee guida per la redazione del Regolamento interno disciplinare

CCNL AGIDAE Scuola 2016-2018

23 Accordo AGIDAE - UNISALUTE

Assistenza Sanitaria Integrativa per religiosi e religiose

ATTI CONVEGNI



31 Le tipologie di ETS a confronto: Onlus, Associazioni di promozione sociale, Imprese sociali, Enti filantropici, Società di mutuo soccorso, reti associative

Armando Montemarano

SENTENZE UTILI



39 Legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per conseguire una riduzione dei costi per l'impresa

(Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza n. 13015/2017)

44 Licenziamento illegittimo per violazione dell'obbligo di repêchage

(Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, sentenza n. 3370/2016)

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI



47 Novità sul collocamento obbligatorio dei disabili

48 Consulenza AGIDAE



*Con le festività natalizie si conclude un anno che definire complesso significa sottostimarne la portata. Siamo, infatti, anche alla conclusione della **XVII Legislatura** che il Capo dello Stato si accinge a dichiarare ufficialmente con un leggero anticipo rispetto alla sua scadenza naturale del 15 marzo 2018. Non è la prima volta che questo accade nella storia della Repubblica, ma si tratta di un accorgimento tecnico-giuridico che consentirà anche ai Sindaci in carica di candidarsi per il prossimo Parlamento.*

Si conclude una Legislatura che ha visto sfilare, attraverso procedure inusuali e senza consultazioni popolari, ben tre Governi: il Governo presieduto da Enrico Letta, quello di Matteo Renzi, e l'attuale guidato da Paolo Gentiloni. Inutile aggiungere che la tanto auspicata aspirazione alla stabilità di governo, da diverso tempo proclamata ai rinomati quattro venti come strumento di maggiore stabilità economica, politica e sociale, di fronte alla realtà lascia il tempo che trova e forse anche l'amara considerazione che nulla si sia fatto seriamente per cambiare davvero.

Se poi si analizzano i <traguardi> raggiunti, bisognerà purtroppo fare i conti con il Jobs Act, una burocratizzazione amministrativa e fiscale sempre più invasiva nella vita dei cittadini, le <unioni civili>, la <Riforma della Scuola>, la recente <Riforma del Terzo Settore>, la legge sul <Bio-Testamento>, la gestione confusa e irrisolta del fenomeno migratorio, il fallimento di diverse banche, ecc..

Ricorderemo certo il Referendum sulla Riforma della Costituzione, miseramente fallito anche perché fortemente legato a discussioni e soluzioni di rango

accademico ma del tutto estraneo alle problematiche esistenziali delle persone, come ampiamente dimostrato dal responso delle urne. Resta comunque impressa l'immagine di una Legislatura caratterizzata da irrefrenabili lotte e aspirazioni di potere, capaci di creare penose e provvisorie maggioranze ispirate per nulla dal bene comune e moltissimo da biechi interessi personali. Ed è quanto non vorremmo dal nuovo Parlamento.

*Per il mondo Agidae, il 2017 si è caratterizzato con una attività associativa rilevante, che ha registrato, oltre alla celebrazione dei tradizionali Convegni di primavera (**Ripensare l'economia nella gestione delle opere**) e di autunno (**La Riforma del Terzo Settore**) e della ormai nota **Settimana Estiva di Formazione**, anche:*

- *la sottoscrizione del CCNL Socio-Assistenziale-Sanitario-Educativo (il 20 febbraio);*
- *la sottoscrizione, il 22 settembre, del **primo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** destinato al personale dipendente da Università e Facoltà Ecclesiastiche, Istituti Superiori di Scienze Religiose, Seminari Maggiori, Istituti di Ricerca, ecc.;*
- *l'Accordo del 10 novembre per l'ASI, l'Assistenza Sanitaria Integrativa per religiosi e religiose, valida per tutto il mondo e senza limiti di età; si tratta di una Convenzione che, per la prima volta in Italia, consente al personale religioso di qualunque Congregazione di poter usufruire, con un costo annuo minimo, di prestazioni sanitarie di assoluto rilievo (cfr la **Brochure-Inserito** di questa Rivista) con decorrenza dicembre 2017;*
- *il progetto di Accordo per l'ASI-Assistenza Sanitaria Integrativa per tutti i lavoratori dipendenti dagli Istituti associati Agidae per i tre Settori: scuola, università, socio-assistenziale: anche in questo caso si intende provvedere alla tutela della salute per le decine di migliaia di lavoratori operanti nelle nostre case. I tre CCNL già prevedono questa forma di ASI, la cui realizzazione viene demandata, all'interno dei rapporti tra le parti sociali, ad una apposita struttura bilaterale. Sono già pervenute tre Proposte da parte di Operatori interessati.*

*In coda all'anno che ci lascia non mancano alcuni segnali preoccupanti: **il ritorno del tema IMU e la grande questione del finanziamento del sostegno per gli alunni disabili**. Nel primo caso, da alcune sedi di giurisdizione amministrativa si comincia a disattendere il Regolamento n. 200 del 2012, contestandone il fondamento giuridico; nel secondo, invece, una Sentenza della **Cassazione a Sezioni Unite (n. 9966/2017)** per la prima volta asserisce che il costo del sostegno per i disabili, per le scuole private-paritarie, deve essere imputato alla scuola stessa. Si fa tanta fatica a comprendere per quale senso di giustizia la disabilità fisica e psichica di un alunno deve ricadere come costo a carico esclusivo del gruppo di famiglie che iscrivono i figli ad una scuola cattolica senza fine di lucro. E' uno sfinimento senza fine, al quale il Legislatore deve porre e imporre un rimedio adeguato.*

Che il Natale del Signore possa illuminare le menti e rafforzare la speranza.

Margherita Dominici



La gestione delle ferie nella contrattazione AGIDAE

Le ferie, definibili come giornate di astensione dallo svolgimento della prestazione lavorativa, costituiscono un diritto irrinunciabile del lavoratore (art. 36 della Costituzione) volto al recupero delle energie psico-fisiche¹. Secondo quanto disposto dall'art. 2109 del Codice Civile, *“Il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie non inferiore a quattro settimane”*.

Nei contratti collettivi AGIDAE l'ammontare complessivo di ferie annuali per un lavoratore dipendente è pari a 33 giorni *lavorativi*. Il concetto di “anno”, con riferimento al CCNL AGIDAE SCUOLA, si riferisce al periodo intercorrente dal 1° settembre al 31 agosto (Anno Scolastico) e lo stesso criterio viene applicato per il contratto collettivo sottoscritto di recente dall'AGIDAE per le UNIVERSITÀ PONTIFICIE, Facoltà Ecclesiastiche, Istituti Superiori di Scienze Religiose, ecc.; nel CCNL SOCIO-ASSISTENZIALE, invece, la maturazione delle ferie decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre (anno civile).

Modalità di computo delle ferie

Secondo quanto stabilito dai contratti collettivi AGIDAE, ai fini del computo del periodo di ferie la settimana lavorativa è comunque considerata di sei giorni lavorativi, a prescindere dall'orario stabilito dai contratti individuali di lavoro dei singoli dipendenti.

¹ La Suprema Corte di Cassazione, con sentenza 12311 del 21.08.2003, asseriva che il lavoro prestato nel periodo destinato alla fruizione delle ferie costituisce *“lavoro prestato con violazione di norme a tutela del lavoratore”*. Inoltre, la stessa Corte, con sentenza n. 1307 dello 05.02.2000, afferma che *“Va risarcito, secondo le regole della responsabilità contrattuale, il danno alla salute derivante al lavoratore dall'eccessivo impegno lavorativo”*. E con la più recente pronuncia n. 18168/2013 il medesimo Giudice ha stabilito che *“Il diritto alle ferie del lavoratore è un diritto irrinunciabile; ove le stesse non siano effettivamente fruito, anche senza alcuna responsabilità da parte del datore di lavoro, al prestatore spetta una indennità sostitutiva che, oltre ad avere carattere risarcitorio, costituisce una erogazione di natura retributiva, in quanto connessa al sinallagma caratterizzante il rapporto di lavoro”*.

Nel caso, ad esempio, di un lavoratore che svolge la propria attività per cinque giorni a settimana, ad ogni singolo giorno di ferie viene attribuito il valore 1,2, vale a dire il rapporto di 6 giorni settimanali su 5 giorni di lavoro effettivo.

La fruizione delle ferie nel corso dell'anno

E' importante evidenziare quanto sancito ai sensi dell'art. 2109 del Codice Civile, laddove si afferma che *"le ferie sono stabilite dal datore di lavoro, tenendo conto degli interessi dell'azienda e del dipendente"*, compatibilmente quindi con le esigenze di carattere tecnico-organizzativo che si presentano all'interno dei singoli Istituti e le necessità personali e familiari del lavoratore.

Il CCNL AGIDAE SCUOLA, ad esempio, pone dei limiti precisi riguardo alla fruizione delle ferie per il personale docente, posto che queste figure professionali non possono goderne nel corso del periodo impiegato nelle attività didattiche, compresi i giorni di sospensione dell'insegnamento per le vacanze natalizie e pasquali (così come previsto anche per il CCNL AGIDAE UNIVERSITÀ, per i dipendenti assunti a tempo INDETERMINATO).

Nell'arco temporale interessato allo svolgimento delle lezioni, infatti, gli insegnanti sono tenuti all'adempimento delle 70 ore previste dall'art. 47 PUNTO 2 del CCNL AGIDAE SCUOLA, ore che si compensano con 26 giorni di riposo aggiuntivo (normalmente dal 23 giugno al 22 luglio, data a partire dalla quale decorrono le ferie ordinarie che si concludono al 31 di agosto, termine dell'anno scolastico).

Sempre con riferimento all'art. 2109 c.c., le ferie debbono essere godute in modo **"possibilmente continuativo"**. A tal proposito, anche la contrattazione collettiva AGIDAE fornisce indicazioni precise:

1. Art. 53, punto 11, CCNL AGIDAE SCUOLA - Art. 49, punto 8, CCNL AGIDAE UNIVERSITÀ: *"Il periodo di ferie ha carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi. E' ammesso, comunque, il godimento di alcuni giorni in conto ferie, chiesti dal dipendente"*.
2. Art. 53, terzo comma, CCNL AGIDAE SOCIO-ASSISTENZIALE: *"Il periodo di ferie consecutive non potrà eccedere le tre settimane, salvo diverse intese a livello di Istituto"*.

Va sottolineato che, sia da quanto previsto nel CCNL AGIDAE SCUOLA che nel CCNL AGIDAE UNIVERSITÀ, per le figure professionali rientranti nell'area della non docenza si usufruisce del periodo di ferie durante la sospensione delle lezioni (sia estive che invernali) e che nel periodo estivo le ferie non dovranno essere inferiori ai 2/3 dei giorni spettanti. Quest'ultima disposizione, nel CCNL AGIDAE UNIVERSITÀ, vale anche per i docenti (sempre con riferimento a lavoratori assunti a tempo indeterminato).

Ai docenti assunti a tempo determinato che terminano il loro contratto con la sospensione didattica, non potendo essi usufruire delle ferie nel periodo dedicato alle lezioni, si procede alla monetizzazione dei giorni di ferie per mezzo dell'ultimo cedolino paga².

In merito al *carattere continuativo* di questo istituto, è bene ricordare anche la disposizione contenuta nell'art. 53, comma 4, CCNL AGIDAE SOCIO-ASSISTENZIALE: *"L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione dell'Istituto, relativamente a due settimane di ferie da godere nel periodo 01.06/30.09, previo esame congiunto in sede di Istituto, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'Istituto"* e, poi, al comma 5: *"Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice o dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la Direzione dell'Istituto e ferme restando le esigenze di servizio"*.

La monetizzazione delle ferie arretrate e non godute

Un problema da porre all'attenzione dei Gestori è quello riguardante la monetizzazione del periodo di ferie. Come espressamente previsto dal D.Lgs. 66/2003, art. 10, *"Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro"*. Le ferie non godute, quindi, devono essere monetizzate con la busta paga contenente tutte le ultime spettanze economiche da liquidare al dipendente in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (scadenza del termine, licenziamento, dimissioni); questo *modus operandi* NON si applica, pertanto, durante la vigenza del rapporto di lavoro. In caso di violazione della citata disposizione normativa, il datore di lavoro si vedrebbe esposto a specifiche sanzioni amministrative.

In ordine alla natura "risarcitoria" dell'indennità di ferie non godute, si sono registrati orientamenti diversi e contrastanti da parte della Magistratura. La Suprema Corte, con sentenza n. 10341 dell'11.05.2011, ha rigettato un precedente orientamento secondo il quale il termine di prescrizione da applicare per la corresponsione dell'indennità doveva essere circoscritto a cinque anni, considerando la stessa indennità come elemento equivalente rispetto alla prestazione lavorativa che sarebbe stata resa in alternativa, assumendo quindi **natura retributiva**³. Con la sentenza qui richiamata la Corte di Cassazione asserisce, invece, che *"il termine di prescrizione per chiedere il pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute"*

² Principio sancito anche da pronuncia della Corte Costituzionale con sentenza 189 del 1980 laddove si dichiara che "Le ferie maturano anche nei confronti dei lavoratori assunti in prova e le stesse devono essere monetizzate in caso di recesso del rapporto".

³ Tratto da "Il Sole 24 ore" – "L'indennità per le ferie non godute va in prescrizione dopo 10 anni", a cura di G. Bulgarini D'Elci, 12.06.2011.

è quello ordinario decennale, perché il diritto rivendicato, essendo direttamente correlato a un inadempimento contrattuale del datore di lavoro, **ha natura squisitamente risarcitoria**".

L'incompatibilità delle ferie con il periodo di preavviso e di malattia

Come stabilito dalla legge e ripetutamente affermato dalla Giurisprudenza⁴, **"Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso"** (art. 2109 c.c. comma 5⁵); talune volte questa disposizione non viene osservata e si permette ai dipendenti che hanno presentato la ricevuta telematica di dimissioni di godere delle ferie maturate ed ancora non fruite proprio nell'ultima parte del loro periodo lavorativo determinando una sovrapposizione tra godimento delle ferie e periodo di preavviso.

La fruizione delle ferie è un diritto irrinunciabile. Qualsiasi patto contrario, sia contenuto in un CCNL che in un contratto individuale è nullo.

Nel caso dell'evento "malattia" la questione appare decisamente più complessa. Durante la vigenza di un certificato medico attestante la decorrenza di un evento morboso, non potranno essere fruite le ferie perché ne verrebbe meno la funzione stessa, volta, come già enunciato, al recupero delle energie psico-fisiche dei dipendenti. Sul punto è opportuno comunque

citare la sentenza n. 1947/1998, della Suprema Corte che così si esprime: *"il principio dell'effetto sospensivo del periodo feriale enunciato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 616 del 1987, e chiarito dalla stessa Corte con la sentenza n. 297 del 1990, non ha valore assoluto ma tollera eccezioni per l'individuazione delle quali occorre aver riguardo alla specificità degli stati morbosi denunciati e alla loro incompatibilità con l'essenziale funzione di riposo, recupero delle energie psicofisiche, e ricreazione propria delle ferie. Conseguenza che l'avviso comunicato dal lavoratore del suo stato di malattia sul presupposto della sua incompatibilità con le finalità delle ferie determina - dalla data della conoscenza di esso da parte del datore di lavoro - la conversione dell'assenza per ferie in assenza per malattia, salvo*

⁴ La Corte di Cassazione ha ribadito l'illegittimità del comportamento di un imprenditore, il quale aveva imposto la fruizione delle ferie residue al proprio dipendente durante il periodo di preavviso. Detta sentenza esclude in modo netto la possibilità di sovrapposizione dei due momenti; questa interpretazione appare poco coerente in quanto il datore di lavoro ha facoltà di adottare un trattamento di maggior favore nei riguardi dei propri sottoposti.

⁵ La fruizione delle ferie durante il periodo di preavviso comporterebbe l'interruzione dello stesso con successiva ripresa nel momento in cui termina l'astensione dal servizio del lavoratore, così come predisposto anche nella contrattazione collettiva AGIDAE (art. 49, punto 6, CCNL AGIDAE UNIVERSITÀ; art. 53, punto 9, CCNL AGIDAE SCUOLA).

che il datore medesimo non provi l'infondatezza di detto presupposto allegando la compatibilità della malattia con il godimento delle ferie. In tal caso il giudice del merito deve valutare il sostanziale ed apprezzabile pregiudizio anche temporale che la malattia arrechi alle ferie ed al beneficio che ne deve derivare in riferimento alla natura e all'entità dello stato morboso".

Alla luce di quanto sopra, quindi, il verificarsi di un evento morboso durante il periodo di ferie ne determina l'interruzione soltanto qualora l'entità della malattia non consenta comunque al lavoratore il recupero delle sue energie psico-fisiche. Non sussiste pertanto un automatismo tra stato di malattia e interruzione del periodo di ferie, ben potendosi, almeno in via suppositiva, ipotizzare una situazione di compatibilità tra stato morboso e godimento delle ferie.

Conclusioni

L'istituto delle ferie esprime un diritto soggettivo di ogni lavoratore, legato al recupero delle energie profuse durante il periodo di lavoro, garantito da una serie di norme tendenti ad assicurare in via sostanziale un periodo di tempo scevro da qualunque tipo di situazioni idonee a ridurne la durata e il godimento effettivi. Si devono leggere in questa ottica le "incompatibilità" sopra descritte tra ferie e malattia, ferie e preavviso, così pure il principio della irrinunciabilità delle stesse come strumento diretto alla tutela della salute e della dignità della persona che lavora.

Natale 2017 



Madonna col Bambino - Carlo Cignani

*La Presidenza,
il Consiglio Direttivo,
i Collaboratori dell'AGIDAE
augurano a tutti
BUON NATALE
e un FELICE ANNO 2018*

Ida Bonifati



Codice disciplinare aziendale: contenuto, obbligo di affissione e sanzioni

Nello scenario di una normativa giuslavorista in continua oscillazione, altalenante, spesso confusa, le disposizioni aventi ad oggetto il rapporto di lavoro hanno assunto una rinnovata centralità in quanto il meccanismo delle relazioni tra datore di lavoro e prestatore e le eventuali controversie che possono sorgere da tale rapporto necessitano di una “rete normativa di protezione” a maglie strette, capace di filtrare le criticità, contemperando le esigenze produttive delle imprese con la tutela dei diritti dei lavoratori.

1. Art. 7, Legge n. 300/1970

Il disposto dell’art. 7, co. 1, della Legge 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”), **disciplina il procedimento per l’irrogazione del provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore**. La procedura disciplinare è sottoposta a regole precise il cui rispetto è essenziale ai fini della validità della stessa; è caratterizzata da una serie di atti concatenati e posti in sequenza legale, in modo tale che l’eventuale vizio di un atto “a monte” rischia di rendere nullo il provvedimento finale ovvero la sanzione disciplinare irrogata.

La norma su citata, recita:

“Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano”.

Dunque, il Codice disciplinare è costituito dall’insieme di norme disciplinari (infrazioni, procedure di contestazione e sanzioni applicabili) previste dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale oppure unilateralmente dal datore di lavoro (c.d. regolamento disciplinare interno). Giova ricordare che, in presenza di Contratti Collettivi Nazionali

applicabili, come quelli AGIDAE, il codice disciplinare deve essere conforme a quanto in essi stabilito (art. 7, Legge 300/1970).

Per la precisione, il CCNL Scuola 2016/2018 prevede nel Capo VIII - “Norme Disciplinari”, art. 70, che il Regolamento d’Istituto, ove esistente, debba essere portato a conoscenza dei dipendenti all’atto dell’assunzione ed affisso in luogo pubblico per la consultazione.

Il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo 2017/2019, nell’art. 34, detta una disciplina molto puntuale dei provvedimenti disciplinari applicabili in riferimento alle mancanze dei lavoratori; infine, il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche 01/09/2017 - 31/12/2020, nel Titolo IX – “Norme Disciplinari”, precisa i diritti e doveri dei lavoratori e i diversi provvedimenti disciplinari applicabili in relazione alle infrazioni effettuate.

2. Contenuto del Codice disciplinare

Il contenuto minimo essenziale del Codice disciplinare deve comprendere sempre:

- le previsioni legislative in materia (art. 7, Legge 300/1970);
- gli articoli del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile relativi alle sanzioni disciplinari.

Il Codice disciplinare deve descrivere in modo chiaro e sintetico i comportamenti che danno luogo all’applicazione delle sanzioni (c.d. determinazione), sia pure in maniera ampia e suscettibile di adattamento alle specifiche e concrete inadempienze dei dipendenti. Tanto premesso, in assenza di una formula univoca di Codice disciplinare, a causa di contesti aziendali eterogenei, il Codice, pur fornendo un’ampia tipizzazione degli illeciti e delle conseguenziali ricadute ai danni del datore di lavoro, non può mai individuare in modo esaustivo tutte le molteplici condotte riscontrabili nella realtà.

Il CCNL AGIDAE Scuola, con il combinato disposto dei “*Doveri dei lavoratori*” e “*Provvedimenti disciplinari*”, come pure il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale nell’art. 34, sono intervenuti a **circostanziare gli illeciti disciplinari prevedendo la corrispondente sanzione per impedire al giudice, in caso di controversia di lavoro, di sostituire le proprie valutazioni a quelle dell’autonomia privata collettiva di settore e, nel contempo, per tutelare le esigenze dei datori ed i diritti dei lavoratori.**

In assenza di specifico regolamento disciplinare aziendale, è sufficiente esporre in luogo pubblico le disposizioni normative previste dall'art. 34 CCNL AGIDAE Istituzioni Socio-Sanitarie-Assistenziali-Educative, dagli artt. 70, 71, 72, 73 e 74 del CCNL AGIDAE Scuola e dagli artt. 65, 66, 67, 68 del CCNL AGIDAE Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche 01/09/2017 - 31/12/2020.



In caso contrario, qualora il Codice disciplinare fosse generico o comunque non esplicitasse chiaramente le infrazioni e le sanzioni correlate, i provvedimenti disciplinari irrogati ai dipendenti devono considerarsi nulli¹.

3. Obbligo di affissione

L'obbligo di affissione è l'elemento centrale dell'art. 7 della Legge 300/1970. Il Codice disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori **mediante affissione in luogo accessibile a tutti**² e fungere da mezzo di diffusione delle norme in esso contenute, al fine di rendere edotto il prestatore di lavoro in riferimento alle condotte sanzionabili ed alle conseguenze disciplinari.

Se da un lato lo "Statuto dei lavoratori" statuisce che il documento deve essere collocato **"in luogo accessibile a tutti"**, dall'altra parte nulla specifica in merito all'ubicazione dello stesso all'interno dei locali aziendali. La giurisprudenza maggioritaria, pertanto, ha specificato che per **"luogo accessibile a tutti"** si intende un locale in cui i lavoratori transitano frequentemente e l'accesso deve essere libero e comodo, senza difficoltà particolari, mentre **non sussiste l'obbligo di affissione** in locali in cui i dipendenti devono passare necessariamente né nelle bacheche aziendali, che possono mancare o essere destinatarie di altre comunicazioni³. Il Codice disciplinare aziendale, inoltre, **deve essere ubicato in ogni unità produttiva** o edificio. Qualora alcuni dipendenti svolgano l'attività lavorativa presso locali di proprietà di soggetti terzi, persone fisiche o giuridiche, è necessario anche ivi esporre il Codice aziendale⁴.

¹ Cassazione, Sentenza n. 10201/2004.

² Cassazione, Sentenza n. 5044/1999.

³ Cassazione, Sentenza n. 20733/2007.

⁴ Cassazione, Sentenza n. 247/2007.

I requisiti indispensabili della contestazione disciplinare sono:

- ***la specificità***
- ***l'immediatezza***
- ***l'immutabilità dei fatti contestati***

L'affissione **deve essere in atto al momento** della commissione dell'infrazione, non essendo sufficiente che sia stata antecedente a livello temporale rispetto all'infrazione; l'eventuale omissione non può essere sostituita da un'affissione successiva⁵. In mancanza di valida affissione, il datore di lavoro non può sanzionare

disciplinariamente i comportamenti del lavoratore: la sanzione eventualmente irrogata è nulla e non può essere rinnovata poiché la previa conoscenza o la valida conoscibilità della normativa disciplinare costituisce condizione essenziale per la stessa attivazione del procedimento disciplinare⁶. Secondo un recente, ma consolidato orientamento della Cassazione, *“per le sanzioni di carattere conservativo, in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore sia immediatamente percepibile dallo stesso perché contrario a norme di carattere etico o di carattere penale, non è necessaria l'esposizione del Codice, perché il lavoratore ben può rendersi conto della illiceità della propria condotta al di là della analitica predeterminazione delle sanzioni disciplinari”* (Cass., Sezione Lavoro, n. 1926/2011 e Cass., Sezione Lavoro, n. 7105/2014).

Analogo principio era stato sostenuto da precedente Cassazione⁷, che afferma come nei casi sopra riferiti *“non sia necessario provvedere alla affissione del Codice Disciplinare, in quanto il lavoratore ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del Codice Disciplinare, della illiceità della propria condotta, dovendosi d'altro canto considerare che sarebbe contraddittorio affermare la sussistenza di un interesse del lavoratore ad essere previamente edotto della possibilità di essere destinatario di una sanzione conservativa per i detti comportamenti e negarla in presenza di sanzioni di carattere espulsivo, le quali sono ben più afflittive”*.

È interessante la statuizione della Suprema Corte in merito al rapporto di lavoro dei docenti della scuola pubblica: *“Nel rapporto di lavoro degli insegnanti della scuola pubblica, ai fini dell'osservanza dell'art. 7 dello statuto dei lavoratori - che prescrive l'affissione delle norme disciplinari vigenti all'interno dell'impresa per rendere conoscibili a tutti i lavoratori le fattispecie di illecito e le relative sanzioni, deve ritenersi che, tanto per i comportamenti per i quali è prevista la sanzione espulsiva, quanto per quelli per i quali è prevista la sanzione conservativa, l'affissione non sia necessaria ove il*

⁵ Cassazione, Sentenza, n. 2366/1989.

⁶ Cassazione, Sentenza n. 9158/1997.

⁷ Cassazione, Sentenza n. 17763/2004.

comportamento vietato e la sanzione applicabile siano previsti da disposizioni contenute in fonte normativa avente forza di legge, come tale ufficialmente pubblicata e conosciuta dalla generalità (Cass. 8/1/2007 n. 56, Pres. Mercurio, Est. Roselli, in Lav. nella giur. 2007, 1038).

Preme ricordare, tuttavia, che nel settore privato, nonostante lo sviluppo di moderne tecnologie e strumenti di comunicazione telematici e multimediali, non sono consentite modalità di diffusione del Codice disciplinare aziendale equipollenti all'affissione. Per il pubblico impiego, invece, il Legislatore ha espressamente ammesso l'idoneità della pubblicazione in rete del Codice disciplinare, come disposto dall'art. 55, comma 2, D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165.

Inoltre, *“... l'affissione del codice disciplinare – la cui mancanza determina, ai sensi dell'art. 7 comma 1 della legge 20 maggio 1970 n. 300, l'illegittimità del licenziamento – non può essere sostituita dalla mera consegna del codice o del Ccnl al lavoratore”*. (Trib. Milano 2/9/2005, Est. Atanasio, in Orient. Giur. Lav. 2005, 639).

4. Codice disciplinare e sanzioni disciplinari

La riflessione su riportata conduce all'approfondimento del rapporto tra l'esposizione del Codice disciplinare e la legittimità delle sanzioni irrogate dal datore di lavoro.

Questi, affisso il Codice disciplinare in Istituto, se viene a conoscenza di un fatto che può integrare un'ipotesi di infrazione disciplinare, deve, in primis, contestare l'addebito al lavoratore. La contestazione, infatti, è condizione di legittimità del provvedimento sanzionatorio, anche se il lavoratore è venuto in altro modo a conoscenza dell'addebito.

Il CCNL AGIDAE SCUOLA 2016/2018 prevede nell'art. 72 co. 3 che *“la contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà, in nessun caso, essere inferiore a gg. 10 dalla data di ricezione della contestazione”*.

Il CCNL AGIDAE SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO 2017/2019 prevede nell'art. 34 – *“Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari”* - che *“Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 10 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni”*.

Il CCNL AGIDAE UNIVERSITÀ PONTIFICIE E FACOLTÀ ECCLESIASTICHE 01/09/2017 – 31/12/2020 precisa nell'art. 66, analogamente a quanto disposto dal CCNL

AGIDAE SCUOLA, che *“la contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà, in nessun caso, essere inferiore a gg. 10 dalla data di ricezione della contestazione”*.

I tre Contratti di categoria AGIDAE costituiscono ormai un unicum normativo a cui le Istituzioni ecclesiastiche devono uniformarsi per non rischiare di incorrere in contestazioni delle sanzioni applicate senza rispetto delle prescritte procedure nelle sedi amministrative o giudiziarie.

La contestazione disciplinare deve avere i seguenti requisiti:

- a) **specificità;**
- b) **immediatezza;**
- c) **immutabilità dei fatti contestati**

e deve essere portata a conoscenza del lavoratore **per iscritto**. Tale requisito è considerato imprescindibile sia per esigenze di certezza e di immutabilità, sia per fissare il termine per l'applicazione della sanzione disciplinare. La legge non precisa le modalità di siffatta comunicazione: non necessariamente occorre la lettera raccomandata; può essere sufficiente consegnare l'atto a mano. In via generale, vale la **presunzione di conoscenza prevista dal Codice civile per gli atti di natura ricettizia** (gli atti si considerano conosciuti quando giungono all'indirizzo dei destinatari), a prescindere da un eventuale rifiuto del destinatario di ricevere l'atto (Cass. 3 novembre 2009 n. 26390; Cass. 7 maggio 1992 n. 5393). Se il datore di lavoro ha inoltrato la lettera di contestazione mediante raccomandata, è sufficiente la prova dell'avvenuto avviso di giacenza del plico postale all'indirizzo del lavoratore destinatario⁸.

a) Specificità della contestazione

In merito all'elemento della specificità, la contestazione dell'addebito deve fornire le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro ha ravvisato infrazioni disciplinari, indipendentemente dalle relative qualificazioni giuridiche (Cass. 19 agosto 2011 n. 17407; Cass. 6 maggio 2011 n. 10015; Cass. 30 marzo 2011 n. 7277). Non è necessario, quindi, descrivere dettagliatamente l'illecito disciplinare, ma è importante che **sinteticamente** si richiami il fatto o la questione sulla quale il lavoratore può impostare le proprie difese⁹. La Giurisprudenza ha

⁸ Cassazione, Sentenza n. 10853/1990.

⁹ Si ricorda che gli Istituti associati AGIDAE possono utilizzare gli appositi moduli per il settore Scuola, Socio-Sanitario-Assistenziale ed Università, presenti nell'Area Modulistica del sito www.agidae.it.

ritenuto **non sufficientemente specifica** la contestazione di questo tenore:

- aver tenuto un comportamento minaccioso nei confronti di altri lavoratori, formulata senza la specificazione delle circostanze di luogo e di contenuto delle frasi intimidatorie nonché dei destinatari delle stesse (Cass. 19 marzo 1992 n. 3404).

Il datore di lavoro **non ha alcun obbligo** di offrire in visione all'interessato la documentazione aziendale su cui si fonda la contestazione, salvo che l'esame della stessa sia necessario per permettere un'adequata difesa (Cass. 21 ottobre 2010 n. 21612).

b) Immediatezza della contestazione

Riguardo al requisito dell'immediatezza, essa si fonda sul presupposto che l'addebito debba essere tempestivamente contestato. Secondo consolidato filone giurisprudenziale, tale requisito deve essere inteso secondo buona fede ed è perciò compatibile con il lasso di tempo necessario al preciso accertamento della condotta del lavoratore ed alle ponderate valutazioni del datore di lavoro¹⁰. Sempre per la Cassazione, *“il principio della immediatezza della contestazione disciplinare, la cui ratio riflette l'esigenza di osservanza della regola della buona fede e della correttezza nella attuazione del rapporto di lavoro, non consente all'imprenditore di procrastinare la contestazione medesima, in modo da rendere impossibile o eccessivamente difficile la difesa del dipendente, né la pendenza di un procedimento penale a carico del lavoratore impedisce al datore di lavoro la contestazione immediata dell'illecito disciplinare, con eventuale sospensione del relativo procedimento fino all'esito del giudizio penale”*¹¹.

Sul punto, ad esempio, la Giurisprudenza di legittimità ha ritenuto violato il requisito dell'immediatezza della contestazione disciplinare nel caso di un datore di lavoro che pur avendo acquisito la piena certezza dell'esistenza e della gravità della sanzione, ne ha ritardato la contestazione allo scopo di utilizzare l'eventuale ripetizione dell'illecito come motivo per l'irrogazione di una più grave sanzione disciplinare (Cass. 16 giugno 1987, Sentenza n. 5309).

c) Immutabilità della contestazione

I fatti su cui si fonda la sanzione disciplinare devono coincidere con quelli oggetto dell'avvenuta contestazione, allo scopo di tutelare il **diritto di difesa del lavoratore**.

¹⁰ Cassazione, Sentenza n. 14047/2009; Cassazione, Sentenza n. 3043/2011; Cassazione, Sentenza n. 14103/2014.

¹¹ Cassazione, Sentenza n. 8914/2004.

I fatti sono da intendersi nella loro precisa **materialità** al di là della loro qualificazione giuridica; la sottrazione di beni aziendali, ad esempio, punita con la sanzione del licenziamento senza preavviso, secondo unanime disposto dei CCNL AGIDAE SCUOLA 2016/2018, SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE 2017/2019 e UNIVERSITÀ PONTIFICIE e FACOLTÀ ECCLESIASTICHE 01/09/2017 - 31/12/2020, prescinde dall'accertamento del reato di appropriazione indebita.

Il principio dell'immutabilità della contestazione è violato quando c'è stata una **sostanziale mutazione del fatto addebitato**, sia con riferimento alle modalità dell'episodio sia con riferimento a fatti nuovi e successivi allo stesso.

Nuovi fatti possono essere attribuiti al lavoratore solo per chiarire gli aspetti concreti dell'episodio e per confermare l'addebito già contestato¹². Inoltre, il datore di lavoro, una volta esercitato il potere disciplinare nei confronti del lavoratore in relazione a determinati fatti costituenti infrazioni, non può poi esercitarlo una seconda volta per quegli stessi fatti, salva la possibilità di tenere conto delle sanzioni eventualmente applicate, entro il biennio, ai fini della recidiva, peraltro prevista dai tre CCNL AGIDAE come ipotesi di licenziamento con preavviso.

5. Conclusioni

Per concludere tale trattazione, non va dimenticata la principale funzione perseguita dal disposto dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, consistente nella predeterminazione di una normativa certa in materia di sanzioni disciplinari, al fine di attuare la garanzia di obiettività e di imparzialità nell'esercizio del potere disciplinare. Se dunque al Codice disciplinare vanno riconosciute tali finalità, è di immediata evidenza che la predisposizione di altri mezzi di conoscenza non possa essere mai considerata equipollente alla pubblicazione.

La funzione della normativa di assicurare il rispetto della libertà e dignità del lavoratore, non sembra, infatti, realizzabile con altri strumenti individuali di diffusione del Codice disciplinare, **ma l'indubbia finalità può essere perseguita solo con forme rigorose e collettive di "pubblicazione" della disciplina sanzionatoria.**

A tal fine, l'AGIDAE consiglia gli Istituti associati di rendere effettiva per tutti i lavoratori la conoscenza della disciplina sanzionatoria prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di settore e di renderla ufficiale ed oggettiva attraverso l'affissione della relativa parte dei CCNL o del Regolamento disciplinare, ove esistente.

¹² Cassazione, Sentenza n. 6499/2011.



Scaffale

ISTITUTO SCOLASTICO

.....

**LINEE GUIDA
PER LA REDAZIONE DEL
REGOLAMENTO INTERNO DISCIPLINARE**

CCNL AGIDAE SCUOLA 2016/2018

LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL REGOLAMENTO INTERNO DISCIPLINARE

CCNL AGIDAE SCUOLA 2016/2018

Il presente Regolamento è redatto a norma dell'art. 70 del CCNL AGIDAE SCUOLA 2016-2018, che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato negli Istituti Scolastici aderenti all'AGIDAE.

Il Regolamento deve essere consegnato ai dipendenti all'atto dell'assunzione oppure non appena approvato dal Gestore e affisso in luogo accessibile al personale per la consultazione. Le disposizioni in esso contenute sono dedotte da norme legislative, contrattuali e dal codice etico adottato dall'Ente gestore.

Premessa

L'obiettivo che l'Istituto scolastico si propone è quello dell'educazione integrale dell'alunno, secondo i principi della morale cattolica, della natura e del carisma proprio dell'Istituzione.

Il raggiungimento di tale obiettivo è affidato alla collaborazione e responsabilità di tutti coloro che nella scuola vivono ed operano, gestori, personale direttivo e docente, personale tecnico, ausiliario, amministrativo, alunni e famiglie.

Al fine di assicurare un'applicazione generale ed evitare comportamenti in contrasto con i principi che regolano la vita dell'Istituzione scolastica, il Regolamento viene portato a conoscenza anche di eventuali volontari che frequentano l'Istituto nonché del personale dipendente da imprese che operano stabilmente presso l'Istituto.

Poiché l'educazione degli alunni e degli studenti abbraccia un ambito più ampio di quello della mera istruzione e coinvolge tutti gli attori del processo educativo, anche al di là del mero profilo professionale, l'osservanza delle indicazioni contenute nel Regolamento è richiesta a tutti i soggetti che operano nell'Istituto.

ART. 1

Coerenza con i valori ispiratori e i principi educativi della scuola cattolica

1. Ogni dipendente, consapevole dell'indirizzo educativo e del carattere cattolico dell'Istituto, deve collaborare attivamente con tutte le iniziative di carattere religioso, culturale e formativo che l'Istituto promuove dentro e fuori l'orario scolastico.

2. Ciascun dipendente è obbligato ad assumere all'esterno, ed in particolare di fronte ad alunni e famiglie, comportamenti che, nello svolgimento delle specifiche mansioni, manifestino una coerenza con i valori cattolici professati dall'Istituto e garantiti alla sua utenza. Per quanto attiene ai rapporti con gli alunni, tale coerenza deve manifestarsi, in particolare, nel linguaggio, nell'abbigliamento, nel rispetto di ciascuno.

3. Ciascun dipendente deve altresì mantenere una condotta pubblica coerente con gli orientamenti dell'Istituto.

4. Le informazioni personali inserite su Internet (ad esempio attraverso blog e social network), tenendo conto della natura pubblica o comunque tracciabile di tali spazi, devono essere in sintonia con i principi di coerenza di cui al precedente punto 1. Eventuali opinioni personali pubblicate nei social network in nessun modo devono coinvolgere negativamente, rendere identificabile o pregiudicare la buona fama dell'Istituto scolastico di appartenenza.

5. Per le comunicazioni con alunni e genitori, devono essere utilizzati esclusivamente i canali ufficiali messi a disposizione dell'Istituzione, evitando di usare indirizzi di posta elettronica personali e di creare gruppi di chat con alunni e famiglie.

ART. 2

Centralità della persona e rispetto della sua dignità

1. Nel rispetto della dignità di ciascuno è fatto divieto di assumere atteggiamenti offensivi nei confronti di qualunque persona.

2. È vietato qualsiasi comportamento diffidente, ostile, umiliante od offensivo fondato sulle differenze di razza, di appartenenza etnica, di nazionalità, di provenienza territoriale o sociale, di sesso, di lingua, di religione, di convinzioni, di condizione di salute, o su qualsiasi altra caratteristica personale.

ART. 3

Segreto professionale

1. I dipendenti devono astenersi dal divulgare all'esterno informazioni riservate acquisite in occasione del servizio prestato nell'Istituto, con particolare riferimento al bagaglio/patrimonio di conoscenze, esperienze e competenze della scuola ed alle informazioni in qualunque modo acquisite da colleghi, allievi e famiglie; per i docenti particolare attenzione al mantenimento del segreto va prestata per le notizie inerenti alunni, colleghi e responsabili della scuola, emersi durante i consigli di classe e le riunioni degli organi della scuola.

2. Le situazioni di particolare difficoltà degli alunni non devono in alcun modo essere divulgate se non nei casi previsti dalla legge.

ART. 4

Divieto di fumo

È vietato fumare in tutti i locali dell'Istituto, comprese le aree all'aperto. Il divieto si estende anche all'uso di sigarette elettroniche.

ART. 5

Accoglienza degli alunni

1. Gli insegnanti della prima ora devono garantire la presenza durante l'ingresso degli alunni in aula; di conseguenza, essi devono essere in servizio almeno 5/10 minuti prima dell'orario delle lezioni.

2. Gli insegnanti dell'ultima ora devono accompagnare gli alunni nei luoghi stabiliti per l'uscita.

3. È fatto obbligo ai docenti di controllare scrupolosamente le giustificazioni delle assenze e dei ritardi degli alunni e trasmetterli agli uffici di segreteria.

4. Salvo che per casi di forza maggiore, e al fine di assicurare la vigilanza sugli alunni, ai docenti non è consentito uscire anticipatamente dall'aula prima del suono della campanella sia nel cambio dell'ora sia al termine delle lezioni; analogo comportamento va tenuto nei periodi di intervallo durante i quali essi devono garantire l'assistenza agli alunni nei luoghi a ciò destinati dalla scuola.

5. In caso di potenziale pericolo per gli alunni, a tutti i dipendenti dell'Istituto è fatto obbligo di segnalare direttamente la situazione agli alunni stessi, dandone immediata comunicazione ai responsabili della scuola.

6. I dipendenti con compiti di sorveglianza sugli alunni devono osservare la più scrupolosa diligenza nella vigilanza durante gli intervalli, evitando di allontanarsi senza giustificato motivo, di farsi sostituire senza autorizzazione del Gestore, di distogliere lo sguardo dagli alunni vigilati impegnandosi in attività non compatibili con l'attenta vigilanza (letture personali, telefonate e scambio di messaggeria telefonica o informatica, conversazioni con colleghi...).

ART. 6

Comunicazioni al Gestore

1. Le informazioni di possibile rilevanza penale relative agli alunni e alle loro famiglie devono essere immediatamente comunicate al Gestore, che provvederà agli opportuni adempimenti, nel rispetto sia delle legge che della riservatezza degli interessati.

2. Il personale deve comunicare al Gestore situazioni di particolare vicinanza o familiarità con alcuni alunni o con le loro famiglie, per ragioni personali, familiari o professionali.

3. Devono essere segnalate al Gestore tutte le possibili fonti di pericolo per gli addetti e gli alunni e rispettate tutte le istruzioni in materia di privacy e sicurezza del lavoro.

ART. 7

Gestione dei documenti

La gestione dei registri e dei documenti redatti dal personale incaricato, nell'esercizio delle specifiche funzioni e mansioni, deve rispondere ai requisiti di tempestività, verità, e completezza.

...continua a pag. 27



AGIDAE



UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE



Dal 1 Dicembre 2017

Accordo

AGIDAE - Unisalute

**PIANO SANITARIO
RISERVATO A
RELIGIOSI E RELIGIOSE**

Polizza Collettiva:

- senza limiti di età
- valida per tutto il mondo

**ASSISTENZA
SANITARIA
INTEGRATIVA**



AGIDAE
OPERA

janua
broker_{s.p.a.}

Persone Assicurate

L'Assicurazione è prestata a favore di Religiosi e Religiose appartenenti a Istituti iscritti o aderenti all'Agidae anche ai soli fini della fruizione dell'A.S.I

Oggetto dell'Assicurazione

L'Assicurazione è operante in caso di malattia e in caso di infortunio per le spese sostenute dall'Assicurato per:

- ricovero e day hospital chirurgico in Istituto di cura
- ricovero e day hospital medico in Istituto di Cura per gravi eventi morbosi
- day hospital chirurgico
- visite specialistiche e accertamenti diagnostici
- trattamenti fisioterapici riabilitativi solo a seguito di infortunio o post ricovero
- prestazioni odontoiatriche particolari
- odontoiatria/ortodonzia
- interventi chirurgici odontoiatrici extraricovero
- diagnosi comparativa
- prestazioni diagnostiche particolari
- stati di non autosufficienza consolidata/permanente-protezione completa

Dove Curarsi

- Strutture Sanitarie private o Pubbliche **convenzionate** con la Società
- Strutture sanitarie private o pubbliche **non convenzionate** con la Società
- Servizio Sanitario Nazionale

Trasporto Sanitario Day hospital chirurgico

Ricovero Chirurgico in Istituto di cura

La Società provvede al pagamento delle seguenti prestazioni:

- Pre-ricovero
- Intervento chirurgico
- Assistenza medica, medicinali, cure, etc.
- Rette di degenza. Non sono comprese in garanzia, le spese voluttuarie
- Accompagnatore: Retta di vitto e pernottamento dell'accompagnatore
- Assistenza infermieristica privata individuale nel limite di € 60,00 al giorno (max 30 giorni)
- Post ricovero



Check up Gratuiti

Uomini

Ogni Anno

Alanina Aminotransferasi ALT
Aspartato Aminotransferasi AST
Colesterolo HDL
Colesterolo Totale
Creatinina
Esame Emocromocitometrico
Gamma GT
Glicemia
Trigliceridi
Tempo di Tromboplastina Parziale(PTT)
Tempo di Protrombina (PT)
Urea
VES
Urine: esame chimico, fisico e ...
Feci: ricerca del sangue occulto
Elettrocardiogramma di base

Ogni 2 Anni

Ecotomografia Addome
PSA (specifico antigene prostatico)
Ecodoppler Tronchi sovraortici

Donne

Ogni Anno

Alanina Aminotransferasi ALT
Aspartato Aminotransferasi AST
Colesterolo HDL
Colesterolo Totale
Creatinina
Esame Emocromocitometrico
Gamma GT
Glicemia
Trigliceridi
Tempo di Tromboplastina Parziale(PTT)
Tempo di Protrombina (PT)
Urea
VES
Urine: esame chimico, fisico e ...
Feci: ricerca del sangue occulto
Pap Test

Ogni 2 Anni

Ecodoppler Tronchi sovraortici
Ecotomografia Addome
Visita Specialistica Ginecologica

Massimali

AREA	MASSIMALE/ANNUO/PERSONA
RICOVERO	100.000,00
Visite Specialistiche	1.500,00
Accertamenti Diagnostici	700,00
Fisioterapia riabilitativa	1.500,00
Pacchetto Odontoiatrico	350,00
Interventi Chirurgici Odont. Extra	3.000,00
LTC LONG TERM CARE	7.200,00

LTC LONG TERM CARE

Stati di non Autosufficienza Consolidata/Permanente
Protezione Completa

Nel caso in cui l'Assicurato si trovi nelle condizioni indicate al successivo articolo 12.5 "Definizione dello Stato di non autosufficienza", il Massimale mensile garantito per il complesso delle garanzie sotto indicate corrisponde a € **600,00** da erogarsi fino a quando l'iscritto rimane in copertura con la presente polizza.

Come Aderire

Compila il Modulo di Adesione su
www.agidaopera.it

entro il 30/01/2018

Adesione Annuale procapite: € **100,00**

IBAN sul quale effettuare il versamento:
IT29 L031 2703 2070 0000 0002 433

Per info e contatti:

AGIDAE OPERA s.r.l. - Via V. Bellini, 14 - 00198 Roma

email: asi.religiosi@agidaopera.it

Tel. 06 85457521 / Fax 06 85457520

www.agidaopera.it

...continua da pag. 22

ART. 8

Comportamenti in servizio

Per una corretta gestione della vita della scuola non sono ammessi i seguenti comportamenti:

- a) tenere acceso e usare il cellulare nelle classi durante le ore dell'attività didattica, salvo casi eccezionali autorizzati dal Gestore;
- b) consumare cibi o bevande in classe;
- c) utilizzare per ragioni estranee all'attività lavorativa i dispositivi e le attrezzature messe a disposizione dalla scuola (telefoni, computer, stampanti, fotocopiatrici...);
- d) introdurre negli ambienti scolastici persone estranee senza specifica autorizzazione;
- e) accettare regali dagli alunni e dalle famiglie salvo che si tratti di doni simbolici, di modesto valore economico e, comunque, segnalati al Gestore;
- f) raccogliere firme, organizzare manifestazioni, promuovere collette di denaro tra gli alunni a qualunque titolo, senza autorizzazione del Gestore;
- g) manifestare di fronte all'utenza stili di vita od opinioni personali non conformi al Progetto Educativo, accettato da ciascun dipendente all'atto dell'assunzione;
- h) disattendere le direttive dell'autorità scolastica preposta;
- i) riportare e/o documentare fatti e/o persone, nonché riprodurre fotografie o video, relativi alle persone che gestiscono o frequentano l'Istituto sia come studenti che come insegnanti o personale direttivo, amministrativo o di servizio, all'interno dei social network (Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, ecc.), senza il loro espresso consenso.

ART. 9

Mezzi coercitivi

Nell'esercizio della funzione educativa non è consentito nei confronti degli alunni il ricorso a mezzi di coercizione, fisica o psicologica, che possano dar luogo ad ipotesi di reato.

ART. 10

Rinvio al CCNL

Il presente Regolamento fa propria la normativa disciplinare prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, che di seguito si trascrive.

“Art. 71 - Doveri dei lavoratori

I dipendenti hanno l'obbligo di osservare i doveri propri del rapporto di lavoro subordinato.

Data la particolarità del servizio scolastico, è fatto obbligo a tutti i lavoratori:

- a) di espletare le proprie mansioni in conformità del livello e della qualifica conferita;
- b) di osservare l'orario di servizio;
- c) di segnalare le assenze per malattia prima dell'inizio del servizio e giustificarle entro il secondo giorno salvo il caso di comprovato impedimento;
- d) di rispettare e far rispettare agli alunni il Regolamento interno d'Istituto;
- e) di osservare le eventuali modifiche di orario nel caso di rapporto di lavoro a tempo pieno;
- f) di mantenere il segreto d'ufficio;
- g) di non trarre in alcun modo illecito beneficio dallo svolgimento della propria attività;
- h) di segnalare l'eventuale assenza o ritardo prima dell'inizio del servizio, per garantire adeguata sostituzione;
- i) di usare e conservare con cura strumenti e materiali affidatigli.

Agli insegnanti inoltre è fatto obbligo:

- a) di presentare tempestivamente al Preside dell'Istituto il programma dello svolgimento del corso della materia assegnata, di svilupparlo gradatamente e di portarlo a termine;
- b) di far svolgere agli alunni il numero di prove scritte per la materia e di effettuare le interrogazioni nel numero prescritto dalle disposizioni ministeriali;
- c) di comunicare all'Istituto, per iscritto ed entro 3 giorni, l'accettazione di incarichi di insegnamento presso altre scuole legalmente riconosciute o private sempreché compatibili ai sensi della legislazione vigente; è inoltre fatto obbligo di comunicare per iscritto, entro 3 giorni, l'inizio dell'attività di libera professione, sempreché compatibile;
- d) di svolgere le ore di insegnamento affidategli secondo la ripartizione per materia.

Art. 72 - Provvedimenti disciplinari

1. Le infrazioni alle norme del Contratto possono essere punite secondo la gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:
 - a) richiamo verbale;
 - b) richiamo scritto;
 - c) multa non superiore all'importo di 3 ore di paga base;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni 3 di effettivo lavoro (3/26).
2. Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa, salvo per quanto riguarda il richiamo verbale di cui alla precedente lettera a).

3. La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà, in nessun caso, essere inferiore a gg. 10 dalla data di ricezione della contestazione.
4. Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce il mandato.
5. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata inviata entro 6 gg. dal termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.
6. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente s'intendono accolte.
7. I provvedimenti disciplinari, comminati senza osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.
8. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
9. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle Leggi n. 604/66 e n. 300/70.

Art. 73 - Richiamo scritto, multa e sospensione

1. Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto, multa e sospensione il lavoratore che in via esemplificativa:
 - a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
 - b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - c) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
 - d) per disattenzione o negligenza danneggi il materiale dell'Istituto;
 - e) commetta indiscrezioni informative relative a segreti d'ufficio e deliberazioni dei Consigli di classe.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

Art. 74 - Licenziamento per mancanze

A) Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo precedente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni:

- comportamento in contrasto con quanto previsto al 2° comma dell'art. 19 all'interno dell'Istituto;
- assenza ingiustificata oltre i 4 giorni consecutivi;

- assenze ingiustificate ripetute almeno sei volte durante l'anno, prima o dopo i giorni festivi;
- gravi negligenze nell'espletamento delle proprie mansioni;
- lezioni private agli alunni della propria Scuola in senso stretto;
- insubordinazione ai superiori;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dai casi previsti dall'articolo successivo;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 73, quando siano stati comminati almeno due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 72, salvo quanto disposto al penultimo comma dell'art. 72.

B) Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Istituto grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- grave insubordinazione ai superiori;
- furto nell'Istituto;
- danneggiamento doloso al materiale dell'Istituto;
- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone, o grave danno alle cose, o comunque compia azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- rissa all'interno dell'Istituto;
- percosse nei confronti di alunni e assistiti;
- diffusione di periodici o stampati contrari ai principi educativi dell'Istituto e della morale cattolica;
- diffamazione pubblica nei riguardi dell'Istituto;
- sentenza di condanna penale passata in giudicato;
- omessa comunicazione di nomina in ruolo nella Scuola statale di cui all'art. 21 del presente CCNL.”

ART. 11 Decorrenza

Il presente Regolamento, approvato dal Gestore in data....., entra in vigore a partire dal.....



***Le tipologie di ETS a confronto:
Onlus, Associazioni di promozione sociale,
Imprese sociali, Enti filantropici,
Società di mutuo soccorso, reti associative***

La responsabilità patrimoniale nel Terzo settore¹

La riforma del welfare sociale attuata nell'estate 2017 consente che agli enti ecclesiastici civilmente riconosciuti le norme del codice del Terzo settore («Cts») si applichino limitatamente allo svolgimento delle attività di interesse generale, a condizione che per esse adottino un regolamento, in forma di atto pubblico o scrittura privata autenticata, che, ove non diversamente previsto ed in ogni caso nel rispetto della struttura e della finalità di tali enti, recepisca le norme del codice e sia depositato nel Registro Unico Nazionale del Terzo settore (il «Run»). Per lo svolgimento di tali attività, secondo quanto disposto dall'art. 10 Cts, dev'essere costituito un «patrimonio destinato» e devono essere tenute separatamente le scritture contabili.

Il tema del patrimonio destinato si allaccia in modo diretto a quello della responsabilità patrimoniale: l'art. 2740 cod. civ. costringe il debitore a rispondere dell'adempimento delle obbligazioni «con tutti i suoi beni presenti e futuri», salve le limitazioni della responsabilità ammesse nei casi stabiliti dalla legge. L'ente ecclesiastico, quando agisce nella società civile, risponde sempre con l'intero suo patrimonio, al contrario degli altri soggetti privati che, quando svolgono attività organizzate economicamente, di interesse generale o meno, ricorrono alla costituzione di enti che consentano la limitazione della responsabilità.

L'art. 2447-bis, lett. a), cod. civ. - frutto della riforma del diritto societario varata nel 2003 e che è, a mio avviso, insieme agli altri articoli che compongono la Sezione XI del Titolo V, la norma più idonea a disciplinare per analogia la separatezza patrimoniale cui si riferisce per gli enti ecclesiastici il codice del Terzo settore - consente di costituire uno o più patrimoni ciascuno dei quali destinato in via esclusiva ad uno specifico affare.

Proliferano ormai nel nostro ordinamento molteplici figure di patrimoni destinati ad uno scopo e separati dal patrimonio originario, rivolti alla soddisfazione dei più svariati interessi, da quelli familiari a quelli economici fino a quelli di pubblica utilità. Da ciò derivano due rilievi: il primo relativo alla separazione patrimoniale e il secondo alla separazione contabile.

¹ Relazione dell'Avv. Armando Montemarano tenuta durante il Convegno "Riforma del Terzo settore e riforma del Welfare – Ruolo e natura delle attività e degli Enti della Chiesa in una società che cambia", che ha avuto luogo a Roma, presso la Pontificia Università Urbaniana, il 18 novembre 2017.

Primo rilievo: il legislatore non ha congegnato una disciplina unitaria dell'insolvenza dei patrimoni destinati, applicabile a tutte le fattispecie di separazione patrimoniale. In alcuni casi, per esempio nella regolamentazione dell'esercizio dei diritti dei creditori di cui all'art. 2447-quinquies cod. civ., ha escluso che l'insolvenza del patrimonio destinato si possa propagare alla società capiente; in altri casi, come per il fondo patrimoniale di famiglia, ha consentito ai creditori di questo patrimonio destinato di soddisfarsi anche sui beni personali dei coniugi (salvo il beneficio della preventiva escussione del fondo). Dunque, non si realizza sempre con il patrimonio destinato la separazione patrimoniale perfetta, che impedisce ai creditori generali di aggredire il patrimonio destinato e, per contro, inibisce ai creditori particolari di agire esecutivamente sul restante patrimonio imponendo loro di soddisfarsi, invece, esclusivamente sul patrimonio destinato. Il codice del Terzo settore non stabilisce in modo espresso che per gli enti ecclesiastici il patrimonio separato sia anche patrimonio segregato e dunque, almeno allo stato dell'interpretazione della nuova normativa, nulla assicura che il creditore particolare non possa soddisfarsi anche sul patrimonio dell'ente ecclesiastico capiente.

Secondo rilievo: la stessa identificazione del patrimonio destinato, che col tempo può constare di beni e valori anche diversi da quelli inizialmente segregati, potendosi convertire con lo svolgimento dell'attività (l'«affare») in altra cosa rispetto alla dotazione iniziale, non sempre è agevolissima se basata solo sul regime di contabilità separata. Nella prassi l'eventuale sottrazione dei beni alla garanzia dei creditori si verifica ponendo a confronto la contabilità separata con quella generale, per accertare che non vi sia stata traslazione elusiva dall'una all'altra, vale a dire che patrimonio dell'ente e patrimonio separato non si siano di fatto confusi in danno dei creditori. Confronto che per gli enti ecclesiastici sarebbe impossibile oppure li costringerebbe, per rispondere con efficacia ai controlli, a confezionare una contabilità «formale» anche per le attività di religione e di culto, nonché per le attività diverse per lo svolgimento delle quali non sia stato costituito un patrimonio destinato.

In estrema sintesi: il codice del Terzo settore non scioglie i nodi che già si intravedevano nella disciplina delle Onlus, vale a dire il dubbio che la separazione patrimoniale non impedisca ai creditori di soddisfarsi anche sul patrimonio complessivo dell'ente e il dubbio che le indagini sulla contabilità separata ridondino in indagini sulla contabilità generale. Questi dubbi hanno fatto sì che pochissimi enti ecclesiastici, e in pochi casi, abbiano ritenuto opportuno utilizzare la possibilità di essere considerati Onlus limitatamente all'esercizio delle attività di utilità sociale, che pure da vent'anni è riconosciuta dall'art. 10, comma 9, D.Lgs. n. 460/1997.

Tutto ciò senza neppure considerare - alla luce dei prevalenti orientamenti sulla fallibilità degli enti ecclesiastici - come la riforma della legge fallimentare del 2006 abbia introdotto una «stretta» proprio sui patrimoni destinati, stabilendo sia che gli atti che incidono su di essi, costituiti ai sensi del citato art. 2447-bis, sono revocabili quando pregiudicano il patrimonio della società (art. 67-bis, ovviamente se sussiste la *scientia decoctionis*) sia che se risultano violate le regole di separazione fra uno o più patrimoni destinati e il patrimonio residuo il curatore può agire in responsabilità contro gli amministratori (art. 156, 3° comma).

Ritengo, pertanto, che il varo del codice del Terzo settore non ampli per gli enti ecclesiastici civilmente riconosciuti la convenienza a limitare la responsabilità patrimoniale

avvalendosi del regime di separazione patrimoniale e che, dunque, le cose resteranno, sotto questo profilo, immutate rispetto al recente passato caratterizzato dal «regime Onlus».

Eppure l'esigenza di non coinvolgere l'intero patrimonio nella sorte delle attività diverse da quelle di religione e di culto, che sono e restano opere apostoliche, è sempre più avvertita, al cospetto di una crescente difficoltà a sostenere economicamente queste opere, per i motivi ben noti, primo tra i quali il calo delle vocazioni.

Le attività di interesse generale alla luce del diritto canonico

La via maestra, a mio parere, è sempre quella tracciata dal diritto canonico e sussunta dal diritto concordatario.

Tra i fini propri della Chiesa, in relazione al possesso dei beni temporali, c'è, da sempre, l'esercizio delle opere di apostolato e di carità, specialmente a servizio dei poveri (can. 1254 § 2). Opere attraverso le quali si manifesta la presenza della Chiesa nella società civile e che assumono necessariamente tipi e modelli diversi in funzione dei differenti assetti che la società civile assume nei diversi tempi e nei diversi luoghi. E questa diversità si può rilevare anche nel nostro tempo, perché nel mondo d'oggi la Chiesa universale adempie alle opere di carità dandosi forme civilistiche differenziate, compatibili con gli ordinamenti giuridici nei quali si organizzano i vari popoli.

Il codice del Terzo settore organizza - ora, in Italia - le «attività di interesse generale» (art. 5 Cts), nelle quali vanno ricomprese:

- gran parte delle opere di pietà, di apostolato o di carità delle persone giuridiche canoniche (can. 114 § 2);
- gran parte dell'attività dei fedeli cristiani che adempiono all'obbligo di sostenerle (can. 222 § 1): basti considerare le disposizioni dettate dall'art. 82 Cts in materia di imposte sulle successioni, sulle donazioni e sui trasferimenti immobiliari nonché dal successivo art. 83 in materia di detrazioni dall'Irpef e di deduzioni dal reddito di enti e società per le liberalità.

Questa stretta correlazione tra disciplina di diritto canonico e disciplina di diritto civile viene, così, a caratterizzare le attività degli enti ecclesiastici e va tenuta costantemente presente quando ci si pone di fronte al problema dell'amministrazione dei beni ecclesiastici, alla luce dell'opzione fondamentale espressa dal diritto della Chiesa, in genere per il rispetto delle leggi civili (can. 22) e in particolare nei rapporti intersoggettivi (can. 1290).

Una soluzione per la separazione della responsabilità patrimoniale la si può rinvenire nel Libro II, Parte III del codice di diritto canonico, più specificatamente nei canoni da 608 a 616, che disciplina l'erezione e la soppressione delle case religiose, erette secondo le costituzioni e in cui abita la comunità religiosa che vi esercita le opere apostoliche. Le case religiose hanno il diritto, a norma del can. 611, di esercitare le opere proprie dell'Istituto, tanto che il can. 612 prevede espressamente che per destinare una casa religiosa ad opere differenti da quelle per cui fu costituita occorre il consenso del Vescovo diocesano. Le case hanno titolo a possedere, tanto che in caso di soppressione per i loro beni deve provvedere il diritto proprio dell'Istituto (can. 616 § 1).

L'art. 7 L. n. 222/1985 statuisce che le case religiose degli istituti religiosi e delle società di vita apostolica che hanno la sede principale in Italia, nonché delle province italiane di istituti religiosi e di società di vita apostolica possono essere riconosciute civilmente, come pure le case generalizie e le case di procura.

Le attività di interesse generale nel codice del Terzo settore

Nulla vieta, poi, che gli enti ecclesiastici promuovano la costituzione di enti del Terzo settore («Ets») e che attraverso essi svolgano una o più delle attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale individuate dall'art. 5 Cts. Se ne trascrive per comodità l'elenco:

- ✓ interventi e servizi sociali;
- ✓ interventi e prestazioni sanitarie;
- ✓ prestazioni socio-sanitarie;
- ✓ educazione, istruzione e formazione professionale, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;
- ✓ interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali;
- ✓ interventi di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio;
- ✓ formazione universitaria e post-universitaria;
- ✓ ricerca scientifica di particolare interesse sociale;
- ✓ organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo;
- ✓ radiodiffusione sonora a carattere comunitario;
- ✓ organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso;
- ✓ formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa;
- ✓ servizi strumentali a Ets resi da enti composti in misura non inferiore al 70% da Ets;
- ✓ cooperazione allo sviluppo;
- ✓ attività commerciali, produttive, di educazione e informazione, di promozione, di rappresentanza, di concessione in licenza di marchi di certificazione, svolte nell'ambito o a favore di filiere del commercio equo e solidale;
- ✓ servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro;
- ✓ alloggio sociale ed ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi;
- ✓ accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;
- ✓ agricoltura sociale;
- ✓ organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche;

- ✓ beneficenza, sostegno a distanza, cessione gratuita di alimenti o prodotti, o erogazione di denaro, beni o servizi a sostegno di persone svantaggiate o di attività di interesse generale;
- ✓ promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata;
- ✓ promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi e i gruppi di acquisto solidale;
- ✓ cura di procedure di adozione internazionale;
- ✓ protezione civile;
- ✓ riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata.

Le tipologie di enti del Terzo settore

Vanno fatte anzitutto due premesse:

1) gli Ets possono assumere soltanto le forme della associazione o della fondazione (ad eccezione delle imprese sociali, per questo non disciplinate dal codice del Terzo settore bensì da una norma speciale);

2) gli Ets esistenti alla data di entrata in vigore della riforma hanno diciotto mesi per adeguare i propri statuti alla nuova normativa; ma potranno farlo in modo assai libero, vale a dire «con le modalità e le maggioranze previste per le deliberazioni dell'assemblea ordinaria», quindi senza necessità di adunare l'assemblea straordinaria e senza necessità di assolvere l'imposta di registro (peraltro quasi tutti gli atti deliberativi degli Ets sono assoggettati alle imposte di registro, ipotecarie e catastali in misura fissa).

Vale la pena, dunque, di effettuare una sintesi estrema delle forme di Ets tipizzate dalla riforma, avvertendo che tutte esse, con esclusione delle associazioni non riconosciute, sono caratterizzate dalla limitazione della responsabilità, poiché i creditori possono aggredire esclusivamente il patrimonio dell'Ets e non quello degli associati o dei soci o dei fondatori.

Associazioni e Fondazioni Ets

Le associazioni e le fondazioni Ets possono, in deroga alle vigenti disposizioni (D.p.r. n. 361/2000), acquistare la personalità giuridica mediante l'iscrizione nel Run. Non c'è più bisogno di affrontare il tortuoso e lungo procedimento di riconoscimento avanti alla Prefettura o alla Regione. Il riconoscimento si ottiene automaticamente con il solo intervento del notaio nell'atto costitutivo e l'iscrizione nel Run effettuata dallo stesso notaio.

Si considera patrimonio minimo per il conseguimento della personalità giuridica una somma liquida e disponibile non inferiore a 15.000 euro per le associazioni e a 30.000 euro per le fondazioni.

Se l'atto costitutivo o lo statuto non dispongono diversamente, in un'associazione, riconosciuta o non riconosciuta, del Terzo settore l'ammissione di un nuovo associato è fatta con deliberazione dell'organo di amministrazione su domanda dell'interessato

(carattere aperto dell'associazione). Chi ha proposto la domanda può entro sessanta giorni dalla comunicazione della deliberazione di rigetto chiedere che si pronunci l'assemblea o un altro organo eletto dalla medesima.

Le disposizioni sul carattere aperto si applicano anche alle fondazioni Ets il cui statuto preveda la costituzione di un organo assembleare o di indirizzo, comunque denominato, in quanto compatibili ed ove non derogate dallo statuto. Nel caso di fondatore unico, pertanto, è escluso in radice il carattere aperto e si concretizza la forma civile che più imita i rapporti tra Istituto e casa religiosa propri del diritto canonico, stante il potere del fondatore di nominare e revocare gli amministratori della fondazione. I controlli e i poteri previsti dal codice civile sono esercitati sulle fondazioni Ets dall'Ufficio del Run.

Resta aperto il tema della *fondazione di partecipazione*, di cui il codice del Terzo settore non tratta, ma che non dovrebbe suscitare perplessità circa la riconducibilità alle fondazioni Ets, trattandosi di una figura di elaborazione dottrinarie ampiamente praticata e della cui meritevolezza, ai sensi dell'art. 1322 cod. civ., non può più dubitarsi.

Organizzazioni di volontariato («OdV»)

Le OdV sono Ets costituite in forma di associazione, riconosciuta o non riconosciuta, da un numero non inferiore a sette persone fisiche o a tre organizzazioni di volontariato, per lo svolgimento prevalentemente in favore di terzi di una o più attività di interesse generale, avvalendosi in modo prevalente delle prestazioni dei volontari associati (somministrano lavoro volontario).

Associazioni di Promozione Sociale («Aps»)

Le Aps sono Ets costituite in forma di associazione, riconosciuta o non riconosciuta, da un numero non inferiore a sette persone fisiche o a tre Aps, per lo svolgimento in favore dei propri associati, di loro familiari o di terzi di una o più attività di interesse generale, avvalendosi in modo prevalente dell'attività di volontariato dei propri associati (svolgono lavoro volontario).

Enti filantropici

Questi enti sono Ets costituiti in forma di associazione riconosciuta o di fondazione al fine di erogare denaro, beni o servizi, anche di investimento, a sostegno di categorie di persone svantaggiate o di attività di interesse generale.

Non svolgono attività ma traggono le risorse principalmente da contributi pubblici e privati, donazioni e lasciti testamentari, rendite patrimoniali ed attività di raccolta fondi.

Società di mutuo soccorso («Sms»)

Le Sms sono Ets che erogano, esclusivamente in favore dei soci e dei loro familiari conviventi, trattamenti e prestazioni socio-sanitari ovvero sussidi in caso di spese sanitarie e sociali.

Imprese sociali

Sono gli unici enti non profit sottratti alla disciplina del Terzo settore; sono disciplinati dal D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112, in base al quale possono acquisire la

qualifica di impresa sociale tutti gli enti privati, inclusi quelli costituiti nelle forme societarie di capitali, che esercitano in via stabile e principale un'attività d'impresa di interesse generale, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, adottando modalità di gestione responsabili e trasparenti e favorendo il più ampio coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle loro attività.

Con l'impresa sociale si istituisce la società di capitali non profit, recuperando all'ordinamento la nozione del lucro in senso soggettivo: secondo l'art. 3 D.Lgs. n. 112/2017, questa impresa deve destinare eventuali utili ed avanzi di gestione allo svolgimento dell'attività statutaria o ad incremento del patrimonio, mentre è vietata la distribuzione, anche indiretta, di utili ed avanzi di gestione, fondi e riserve comunque denominati, a fondatori, soci o associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali.

Le *cooperative sociali* ed i loro consorzi acquisiscono di diritto la qualifica di imprese sociali. Il loro ambito di attività viene così ampliato dalla modifica che il D.Lgs. n. 112/2017 ha apportato all'art. 1 L. n. 381/1991: gestione di servizi socio-sanitari ed educativi, incluse le seguenti attività: interventi e servizi sociali; interventi e prestazioni sanitarie; educazione, istruzione e formazione professionale; attività culturali di interesse sociale con finalità educativa; formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa; servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro; svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Il bilancio sociale

Tutti gli Ets, qualsiasi sia la loro natura giuridica, se realizzano ricavi, rendite, proventi o entrate comunque denominate superiori ad un milione di euro annui (art. 14, comma 1, Cts) devono redigere e pubblicare il bilancio sociale. Anche gli enti filantropici debbono redigere questo particolare bilancio, così come tutte indistintamente le imprese sociali.

Il bilancio sociale è il documento redatto con il fine di determinare il risultato sociale dell'esercizio e della situazione patrimoniale, ricomprendendo nel patrimonio anche il complesso di conoscenze e di capacità volte alla soddisfazione delle esigenze connesse alla funzione sociale dell'impresa («know how sociale»).

Il bilancio sociale, corredato dall'attestazione dell'organo di controllo circa la sua conformità alle linee guida adottate dal Ministro del lavoro con il parere (obbligatorio ma non vincolante) del Consiglio Nazionale del Terzo settore, va depositato presso il Run.

Negli Ets la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda; anche del rispetto di questa disposizione gli enti devono dare conto nel bilancio sociale (art. 16 Cts).

Vi è chi ha avvertito il rischio che, nel promuovere la costituzione di un ente di diritto civile, l'ente ecclesiastico finisca per sottrarre dei beni ecclesiastici ai controlli canonici.

Basterà considerare che gli enti pubblici della Chiesa si conformano al diritto canonico e si assoggettano ai controlli ed ai vincoli che esso impone, soprattutto con riferimento alle licenze per le alienazioni, in tutti gli Stati del mondo, sussumano o no questi nel loro diritto positivo le norme del diritto canonico.

Parrebbe dunque sufficiente ribadire un'ovvietà: quando beni ecclesiastici sono posseduti e utilizzati in base alle norme del diritto civile, non per questo gli atti che ne dispongono possono sottrarsi alle norme dettate in merito dal diritto canonico. Senza bisogno, in mancanza della licenza canonica, di invocare il rifiuto del notaio a stipulare.

Ma, per affrontare direttamente la questione alla luce del diritto concordatario, e dunque con lo sguardo rivolto all'Italia, vi è da considerare: 1) che la dotazione di un Ets può richiedere anche una somma minima (per le fondazioni bastano 30.000 euro, ma per le società sono sufficienti 10.000 euro); 2) che la licenza non va richiesta soltanto per le alienazioni di beni il cui valore ecceda la somma massima stabilita ma pure per qualunque altro negozio che intacchi il patrimonio dell'ente peggiorandone la situazione (can. 1295).

E, per restare all'Italia, scorrendo l'elenco delle attività di interesse generale stilato dal legislatore nel varare il codice del Terzo settore, sorge spontanea una riflessione: il Terzo settore qui esiste da secoli ed è costituito dalle opere apostoliche che vi esercita la Chiesa. E che, qualunque siano e saranno le leggi civili e le difficoltà o le agevolazioni che queste potranno prevedere, continuerà sempre ad esercitare.



***Legittimo il licenziamento
per giustificato motivo oggettivo
per conseguire una riduzione
dei costi per l'impresa***
(Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza n. 13015/2017)

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo quando sia finalizzato non solo ad evitare perdite economiche, ma anche a conseguire una maggiore efficienza per l'impresa.



E' quanto statuito dalla Suprema Corte di Cassazione attraverso la sentenza in commento.

Preliminarmente occorre ricordare che la disciplina del **licenziamento per giustificato motivo** è contenuta nella legge n. 604 del 15 luglio 1966 la quale prevede, all'art. 3, che *"il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa"*.

Esistono, quindi, due fattispecie di licenziamento per giustificato motivo: uno, detto **soggettivo**, ovvero di **carattere disciplinare**, determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro; l'altro, detto **oggettivo**, connesso a motivi inerenti all'impresa, crisi aziendale, chiusura dell'attività produttiva, soppressione di reparti o di singoli posti di lavoro, introduzione di nuovi processi nel ciclo produttivo/lavorativo che fanno venir meno il fabbisogno di forza lavoro oppure affidamento a ditte esterne di servizi o lavorazioni prima svolte dai dipendenti.

Nell'ambito delle ragioni inerenti all'attività produttiva rientra anche l'ipotesi del **riassetto organizzativo** attuato al fine della più economica gestione dell'impresa che è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, secondo quanto riconosciuto dall'art. 41 Cost. come espressione della libertà di iniziativa

economica. Il Giudice non può sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, ma solo verificare che sussista il motivo addotto dal datore di lavoro a fondamento del licenziamento e che questo motivo non sia pretestuoso. Dunque, le ragioni inerenti l'attività produttiva possono essere molteplici (comprese quelle dirette all'incremento del profitto e alla riduzione dei costi), ma devono essere sussistenti per rendere inutilizzabile o superflua la posizione lavorativa del dipendente.

Riassumendo, il percorso logico che porta al licenziamento per giustificato motivo oggettivo è il seguente: contrazione di ricavi = necessità di contenimento dei costi = riorganizzazione aziendale = esubero di personale = impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni = **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, motivato solo con una più economica gestione e contenimento dei costi, nella fattispecie neppure provati (Trib. Ravenna 21/07/2006).

Ritornando alla sentenza in commento, **il datore di lavoro può, quindi, licenziare il dipendente in esubero anche solo per aumenta-**

re i propri ricavi e non ha alcuna rilevanza che la società avesse utili in bilancio al momento del licenziamento del dipendente, perché il datore di lavoro può ricercare il profitto e/o gli utili mediante la riduzione del costo del lavoro.

Conclude la Corte che **il giustificato motivo di licenziamento a fondamento della riorganizzazione aziendale è ravvisabile anche in una diversa ripartizione di determinate mansioni fra il personale in servizio per una gestione aziendale più efficiente e produttiva**. Tutto ciò può determinare anche l'accorpamento di mansioni del dipendente in esubero a quelle di altro dipendente o la suddivisione delle mansioni tra più lavoratori.

All'esito di tale processo una o più posizioni lavorative possono risultare in esubero e non riassorbibili mediante il c.d. **obbligo di "repêchage"** - ripescaggio - ovvero la dimostrazione di non poter ragionevolmente utilizzare il dipendente interessato in altre mansioni equivalenti o, in mancanza, anche in mansioni deteriori, col limite del rispetto della dignità del lavoratore.

Pubblichiamo il testo della sentenza n. 13015/2017.

SENTENZA

sul ricorso 14795/2014 proposto da:

Omissis;

avverso la sentenza n. 108/2014 della CORTE D'APPELLO di BRESCIA, depositata il 21/03/2014 R.G.N. 523/2013;

omissis.

FATTI DI CAUSA

Con sentenza pubblicata il 21.3.14 la Corte d'appello di Brescia rigettava il gravame di *Omissis* contro la sentenza n. 729/13 con cui il Tribunale della stessa sede aveva rigettato la sua impugnativa del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimatogli con lettera del 14.9.11 dalla *Omissis* S.p.A.

Per la cassazione della sentenza ricorre *Omissis* affidandosi a due motivi.

Omissis S.p.A. resiste con controricorso.

Le parti depositano memoria ex articolo 378 cod. proc. civ.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.1. Il primo motivo denuncia omesso esame d'un fatto decisivo per il giudizio oggetto di discussione fra le parti, consistente nella mera assegnazione delle mansioni del lavoratore licenziato ad altro dipendente e non già in una soppressione delle mansioni medesime, senza che la Corte territoriale abbia dato conto delle ragioni per le quali avrebbe rigettato la domanda, così impedendo la ricostruzione del procedimento logico seguito.

1.2. Il motivo va disatteso perché sostanzialmente sollecita una rivisitazione nel merito della vicenda e delle risultanze istruttorie affinché se ne fornisca un diverso apprezzamento. *Omissis*.

2.1. Con il secondo motivo ci si duole di violazione e falsa applicazione dell'art. 3 legge n. 604 del 1966 nella parte in cui la sentenza impugnata, nel valutare la necessità dell'esistenza di sfavorevoli e non contingenti situazioni tali da imporre una riduzione dei costi mediante licenziamento del ricorrente, ha dichiarato irrilevante il fatto che al momento del recesso la società presentasse utili di bilancio ed avesse appena fatto investimenti per milioni di euro.

2.2. Il motivo è infondato, dovendosi dare continuità alla giurisprudenza di questa Corte Suprema (cfr., da ultimo e per tutte, Cass. n. 19185/16) secondo cui **il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, ex articolo 3 legge n. 604 del 1966, è ravvisabile anche**

soltanto in una diversa ripartizione di determinate mansioni fra il personale in servizio, attuata a fini di una più efficiente e produttiva gestione aziendale, nel senso che certe mansioni possono essere accorpate a quelle di altro dipendente o suddivise fra più lavoratori, ognuno dei quali se le vedrà aggiungere a quelle già espletate, con il risultato finale di far emergere come in esubero la posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in modo esclusivo o prevalente, purché tale diversa distribuzione dei compiti sia causalmente all'origine del licenziamento anziché costituirne mero effetto di risulta.

Nel caso di specie la sentenza impugnata ha accertato la genuinità del riassetto organizzativo che ha portato ad assegnare ad altro lavoratore (già da tempo in servizio e con maggiori carichi di famiglia) le mansioni di responsabile *Omissis* in precedenza espletate dall'odierno ricorrente.

Né rileva l'eventuale esistenza di utili di bilancio, atteso che in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo il datore di lavoro, nel procedere al riassetto della sua impresa, può ricercare il profitto mediante la riduzione del costo del lavoro o di altri fattori produttivi, fermo il limite che il suo obiettivo non può essere perseguito soltanto con l'abbattimento del costo del lavoro, ossia con il puro e semplice licenziamento di un dipendente non giustificato da un effettivo mutamento dell'organizzazione tecnico-produttiva, ma solo dal fine di sostituirlo con un altro meno retribuito, ancorché addetto alle medesime mansioni.

Ne consegue che, in caso di riorganizzazione aziendale, il datore di lavoro - al quale l'articolo 41 Cost., nei limiti di cui al comma 2, lascia la scelta della migliore combinazione dei fattori produttivi ai fini dell'incremento della produttività aziendale - non è tenuto a dimostrare l'esistenza di sfavorevoli situazioni di mercato, trattandosi di necessità non richiesta dall'art. 3 della citata legge n. 604 del 1966.

Diversamente, si dovrebbe ammettere la legittimità del licenziamento soltanto ove esso tenda ad evitare perdite di esercizio (e quindi, in prospettiva, a prevenire il rischio di fallimento dell'impresa) e non anche a migliorarne la produttività.

Ma una conclusione del genere non si ricava dall'art. 3 cit. legge n. 604 del 1966, né dall'art. 41 Cost.: infatti, la libertà di iniziativa economica privata non può ridursi ad un'attività improduttiva di redditi e, perciò, mirante ad una mera economicità di gestione. Ciò sarebbe in astratto concepibile per un ente pubblico economico che agisse in condizioni di monopolio e non per un'impresa privata attiva all'interno d'un regime di concorrenza, nel quale, in termini microeconomici e nel lungo periodo, se operante con il maggior costo unitario di produzione essa sarebbe destinata ad essere espulsa dal mercato (cfr., per tutte e da ultimo, Cass. n. 13516/16; Cass. n. 25201/16).

Né, da ultimo, può supporre che il contemperamento fra gli opposti interessi possa risolversi bilanciando tra loro da un lato quello imprenditoriale ad un incremento di produttività e, potenzialmente, di redditività e, dall'altro, quello del dipendente a mantenere una data occupazione: un bilanciamento del genere presupporrebbe - a monte - la risposta all'interrogativo su quale sia il limite consentito del saggio di profitto e come se ne determini l'andamento, tema su cui si sono cimentati economisti e filosofi, ma che poco si presta a ricevere un responso giudiziario in assenza di precisi parametri normativi.

In conclusione, va ribadito che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento previsto dall'art. 3 legge n. 604 del 1966 è ravvisabile anche soltanto in una diversa

ripartizione di determinate mansioni fra il personale in servizio, all'esito della quale una o più posizioni lavorative risultino in esubero e non riassorbibili in via di c.d. *repêchage*.

Ciò - è appena il caso di ricordare - ovviamente non esime il giudice dal controllare che tale riorganizzazione, pur non sindacabile nel merito, nondimeno sia genuina (ossia effettiva e non meramente apparente o pretestuosa), preceda logicamente e/o cronologicamente il licenziamento stesso (altrimenti sarebbe mero effetto di risulta d'una scelta diversa da quelle tecnico-organizzative o produttive consentite dall'art. 3 cit.) e derivi da necessità non meramente contingenti e transeunti (cioè non destinate ad essere certamente riassorbite in un breve arco di tempo).

3.1. In conclusione, il ricorso è da rigettarsi.

Le spese del giudizio di legittimità, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

rigetta il ricorso e condanna il ricorrente a pagare in favore della controricorrente le spese del giudizio di legittimità, che liquida in euro 4.000,00 per compensi, oltre alle spese forfettarie nella misura del 15 per cento, agli esborsi liquidati in euro 200,00 ed agli accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13 co. 1 quater D.P.R. n. 115/2002, come modificato dall'art. 1 co. 17 legge 24.12.2012 n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del co. 1 bis dello stesso articolo 13.

Così deciso in Roma in data 08.02.2017.

Il Consigliere estensore
Dott. Antonio Manna



Licenziamento illegittimo per violazione dell'obbligo di repêchage

(Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, sentenza n. 3370/2016)

“Il nuovo art. 2103 c.c., come modificato dalla rinnovata disciplina delle mansioni ad opera del D.lgs. n. 81/2015 (c.d. Jobs Act) impone al datore di lavoro di valutare, prima di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il possibile affidamento del lavoratore anche a mansioni di livello inferiore, superata la nozione di “equivalenza” delle mansioni, con aggravamento dell’onere della prova in tema di repêchage”.

La sentenza n. 3370/2016 del Tribunale di Milano costituisce una delle prime ed interessanti statuizioni relativamente all’applicazione delle nuove regole dettate dall’articolo 2103 del Codice civile con specifico riferimento al potere datoriale di modifica delle mansioni dei dipendenti. Se da un lato, infatti, la novella introdotta dal Jobs Act aumenta gli ambiti di autonomia all’interno dei quali l’impresa può liberamente modificare il contenuto delle mansioni assegnate ai propri dipendenti, dall’altro quella stessa norma introduce vincoli più stringenti nella verifica del **“repêchage” ovvero l’obbligo per il datore di dar conto delle verifiche effettuate all’interno della struttura aziendale volte a ricercare una possibile ricollocazione per il lavoratore, eventualmente anche adibendolo a mansioni inferiori.**

In forza della nuova nozione legale, lo ***ius variandi*** del datore di lavoro, che consente la modifica unilaterale delle attività assegnate ai dipendenti, non è più ancorato a una verifica (di natura sostanziale e formale) sull’equivalenza delle nuove mansioni rispetto a quelle precedentemente svolte dai lavoratori. Per effetto del nuovo dettato codicistico, **tutte le mansioni che rientrano nel livello di inquadramento attribuito ai dipendenti sono esigibili**, senza che il lavoratore possa lamentare come, sul piano operativo o in relazione ad una possibile progressione di carriera, le nuove attività abbiano contenuto peggiorativo o non rientrino nel pregresso bagaglio di competenze professionali maturate.

Superata, quindi, la nozione di “equivalenza” delle mansioni, il lavoratore può essere adibito ad altre mansioni purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, **con inevitabile aggravamento, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, dell’onere della prova in ordine all’obbligo di repêchage che grava il datore di lavoro.**

Ad avviso del Tribunale di Milano, l'obbligo di "repêchage" che incombe sul datore di lavoro, il quale intenda procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo di uno o più dipendenti, **risulta più rigoroso** dopo le modifiche alla disciplina dell'articolo 2103 del Codice civile introdotte dall'articolo 3 del D.lgs. 81/2015 (Decreto sul riordino delle tipologie contrattuali attuativo del Jobs Act).

Quest'ultima disposizione normativa ha comportato il superamento della nozione di equivalenza delle mansioni, che costituiva il precedente parametro a cui era vincolato il datore nell'assegnazione di nuove funzioni ai propri dipendenti, **sostituendola con il concetto di mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento**.

Il Tribunale di Milano rimarca che **la nuova disciplina delle mansioni, oggi confluita nel rinnovato articolo 2103 del Codice civile, se da un lato rende più flessibile l'organizzazione del lavoro a beneficio dell'impresa, d'altro lato comporta un aggravamento dell'onere della prova per il datore di lavoro che si accinga a licenziare un dipendente in presenza di una riorganizzazione aziendale**.

L'ambito di indagine in merito all'esistenza di posizioni alternative ove poter ricollocare il lavoratore di cui sia stata soppressa la posizione, alla luce del nuovo contesto normativo, **deve abbracciare tutte le attività aziendali disponibili che appartengono al livello di inquadramento in cui quel medesimo lavoratore risulta inquadrato**.

Il Tribunale di Milano afferma con chiarezza che, nel verificare la possibilità di adibire il lavoratore eccedentario ad altre mansioni nell'ambito dell'organizzazione aziendale, **il datore non può limitarsi alle mansioni professionali equivalenti, ma deve necessariamente contemplare tutte le mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento**.

Senza alcuna ombra di dubbio, la recente riforma del lavoro ha investito diritti primari dei lavoratori che sono stati "rimodulati" in maniera importante. Le aperture legislative alla legittima assegnazione a mansioni inferiori, anche al di là dei casi in cui il demansionamento costituisca una alternativa alla perdita del posto di lavoro, sono da valutare positivamente perché **l'eventuale variazione degli assetti organizzativi da cui deriva il demansionamento rientra nell'esercizio dei poteri d'impresa**, senza essere oggetto di accordo sindacale. Da accogliere positivamente anche la previsione legislativa, a favore della contrattazione collettiva nazionale, circa le ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori (art. 2103 co. 4, c.c.).

A scongiurare il rischio che i datori di lavoro possano utilizzare strumentalmente le nuove norme codicistiche per demansionare i dipendenti, si afferma che gli Istituti hanno tutto l'interesse che il contenuto professionale delle mansioni dei propri dipendenti si

arricchisca sempre più. Quale datore di lavoro adibirebbe un proprio dipendente a mansioni inferiori rispetto alle sue capacità, potendo ottenere una prestazione di livello superiore effettivamente utile per l'impresa?

A parte i casi riconducibili al “mobbing” o alla discriminazione per motivi sindacali, politici, di razza, di religione, casi in cui peraltro il giudice ha ampia possibilità di intervento per reprimere il comportamento datoriale illecito e per dichiarare la nullità del licenziamento illegittimo, riteniamo, con un discreto margine di sicurezza, che nessun Istituto si muoverebbe in questa direzione.

Diversamente, può accadere che sia necessario spostare il dipendente ed adibirlo a mansioni inferiori per conservarne il posto di lavoro; ma in questo caso il demansionamento è anche nell'interesse del lavoratore perché si profila **come l'unica alternativa al licenziamento**.

In uno scenario futuro, ci si deve chiedere a quale incognita andrebbe incontro il lavoratore se fosse vietato il mutamento delle sue mansioni e se quelle che attualmente svolge non fossero più utili al datore di lavoro: questi non avrebbe altra scelta che licenziare il dipendente **per giustificato motivo oggettivo**. Se, invece, come oggi consente la norma giuridica, si adibisce ad altre mansioni, il rapporto di lavoro può continuare.

Poiché la nuova disciplina delle mansioni, prevista dall'art. 3 del D.lgs. n. 81/2015, rappresenta il riflesso di un cambiamento ormai avvenuto nel mondo del lavoro, dove prevale il principio del temperamento delle esigenze datoriali con i diritti dei lavoratori, consigliamo di procedere con rigore alla valutazione delle esigenze aziendali che giustificano un demansionamento perché il giudice valuterà con altrettanto rigore se il datore di lavoro ha ricercato tutte possibili ricollocazioni per il lavoratore collegabili al suo livello di inquadramento professionale, senza il limite della stringente omogeneità professionale (la c.d. equivalenza).



Novità sul collocamento obbligatorio dei disabili

Il Jobs Act ha introdotto modifiche rilevanti circa l'assunzione obbligatoria dei disabili, corredate da specifiche sanzioni pecuniarie.

Dal prossimo 1° gennaio 2018, per le aziende con più di 14 dipendenti, scatta un nuovo adempimento previsto da uno dei decreti attuativi della Riforma del lavoro di Renzi, il cd. Jobs Act.

Il D.Lgs. n. 151/2015 è intervenuto a modificare la legge 12 marzo 1999, n. 68, con l'obiettivo di favorire ed incentivare l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone affette da disabilità fisica e/o psichica.

Pertanto, a partire dal 1° gennaio 2018, è previsto, per le aziende con più di 14 dipendenti, l'obbligo di assumere una quota di lavoratori invalidi in modo da garantire loro la non esclusione dal mercato del lavoro.

Viene eliminata la finestra di tolleranza che permetteva ai datori di lavoro con 15 dipendenti di non effettuare l'assunzione di un lavoratore disabile fino al raggiungimento delle 16 unità, visto che, dal 2017 in poi, l'obbligo di assunzione scatta in automatico nel momento in cui l'azienda raggiunge la quota di 15 dipendenti.

Il D.Lgs. n. 185/2016, inoltre, ha inasprito le sanzioni per la mancata assunzione del disabile che passano da 62,77 euro a 153,20 euro per ogni giorno lavorativo di ritardo per ogni lavoratore scoperto.

Tutti i datori di lavoro la cui azienda ha un tasso di rischio INAIL superiore al 60 per mille, possono decidere per l'esonero dall'obbligo assunzione, pagando un importo di 30,64 euro al giorno per ciascun lavoratore non assunto.

Ricordiamo che nelle Istituzioni aderenti al CCNL AGIDAE Scuola e al CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale, la quota di riserva per le assunzioni obbligatorie si calcola esclusivamente sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative (escludendo il personale direttivo, docente ed ausiliario per la Scuola; il personale che ha rapporti diretti con gli assistiti e quello direttivo per il Socio-sanitario-educativo).

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha pubblicato, in data 27 novembre 2017, il decreto interministeriale 29 settembre 2017 che aumenta lo stanziamento del fondo INPS per il riconoscimento di bonus ai datori di lavoro che nel 2017 hanno assunto lavoratori disabili.

Sul Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, della Legge n. 68/1999, sono trasferiti ulteriori 58 milioni di euro per l'annualità 2017.

CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO

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

ALTRE CONSULENZE

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

CERTIFICAZIONE QUALITA' UNI EN ISO 9001

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

AGIDAE OPERA

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

Indossa la *Tua* Scuola



Lo Studio di Design **Diellesse** di Roma, si rivolge in particolare ai Presidi, Direttori/Direttrici di Scuole, Istituti, **Associati Agidae** che operano sul territorio Nazionale e che **Insieme** a Diellesse vogliono offrire un prodotto originale ed autenticamente **“Fatto in Italia”**.

“Localizzando la Tua Scuola o Istituto sulla Mappa **T-map** della città di riferimento... puoi personalizzarla e portarla sempre con te, ovunque tu sia!”

Impegno, Professionalità e Passione sono gli elementi che contraddistinguono ogni realizzazione Diellesse per soddisfare le richieste ed esigenze di ogni singola Scuola.



T-SHIRT SHOPPER BAG MUG TACCUINI PUZZLE TOVAGLIETTE COLAZIONE

AGIDAE ASSOCIAZIONE
GESTORI
ISTITUTI
DIPENDENTI
AUTORITÀ
ECCLESIASTICA