

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 E' COMPLETAMENTE GRATUITA

NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO

NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI

**L'OPPORTUNITA'
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 45752901 - Fax 06 85354600





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 IX - N. 5

Settembre | Ottobre 2018

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 2018

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.

sommario

EDITORIALE



4 Editoriale

ATTI CONVEGNI



6 Il decreto Dignità e i rapporti di lavoro a tempo determinato

Armando Montemarano

15 Individuare i dati trattati ed i principali soggetti coinvolti nei trattamenti

Nicola Galotta

ARTICOLI



23 La nuova maturità 2019. Come cambia l'esame di Stato

Mario Zaninelli

FOCUS



30 Dimissioni on line: l'inerzia del lavoratore ed i possibili interventi del Datore di lavoro (tratto da *Diritto & Pratica del Lavoro* n.37/2018)

Roberto Camera

ARTICOLI



34 Il metodo Feuerstein per imparare ad imparare

Maria Grazia Restelli

NOTE CONTRATTUALI



39 Agidae risponde

PRASSI AMMINISTRATIVE



44 Ministero del lavoro: circolare n.17/2018 sul Decreto Dignità

SENTENZE UTILI



49 Nessun preavviso al lavoratore sulla scadenza del periodo di comporto (Cass. sent. n.20761/2018).

AREA FORMAZIONE



54 Nuovi Avvisi Fond.E.R.

56 Consulenza AGIDAE



Il lavoro al centro¹

“.....Fin dalla storica Enciclica [Rerum novarum](#) di Papa [Leone XIII](#), la dottrina sociale della Chiesa ha posto il lavoro al centro delle questioni che riguardano la società. Il lavoro al centro. Il lavoro, infatti, sta al cuore della vocazione stessa data da Dio all'uomo, di prolungare la sua azione creatrice e realizzare, attraverso la sua libera iniziativa e il suo giudizio, un dominio sulle altre creature che si traduca non in asservimento dispotico, ma in armonia e rispetto.



Siamo chiamati a contemplare la bellezza di tale progetto divino, che è fondato sulla concordia, quella tra gli esseri umani e quella con gli altri esseri viventi e la natura. Al tempo stesso, guardiamo con preoccupazione alla condizione attuale dell'umanità e del creato, che portano impressi in profondità i segni del peccato, segni di inimicizia, di egoismo, di cieco privilegio di sé. Quante persone ancora rimangono escluse dal progresso economico. Quanti nostri fratelli soffrono perché schiacciati da violenza e guerre, o per il degrado dell'ambiente naturale. Quanti, ancora, sono oppressi per la marginalità in cui vengono relegati, e patiscono per la carenza di prospettive positive per il futuro, e quindi di speranza!

¹ Discorso del Santo Padre Francesco ai partecipanti al convegno nazionale della Federazione Maestri del lavoro d'Italia. Aula Paolo VI Venerdì, 15 giugno 2018.

*Non ci lascino mai passivi o indifferenti la debolezza e la sofferenza che toccano così tante persone, ma che possiamo diventare sempre più capaci di riconoscerle nei volti dei fratelli, per tentare di alleviarle. Che siamo sempre più solleciti nel cercare di rendere, a chi l'abbia perduta, la speranza di cui ha bisogno per vivere; essa infatti rappresenta, in qualche modo, il primo e più fondamentale diritto umano, dei giovani prima di tutto. Il diritto alla speranza, quella speranza cancellata oggi per tanta gente... Il primo diritto umano: **il diritto alla speranza.***

La speranza in un futuro migliore passa sempre dalla propria attività e intraprendenza, quindi dal proprio lavoro, e mai solamente dai mezzi materiali di cui si dispone. Non vi è infatti alcuna sicurezza economica, né alcuna forma di assistenzialismo, che possa assicurare pienezza di vita e realizzazione personale. Non si può essere felici senza la possibilità di offrire il proprio contributo, piccolo o grande che sia, alla costruzione del bene comune. Ogni persona può dare il suo apporto – anzi deve darlo! – così da non diventare passiva, o sentirsi estranea alla vita sociale.

Per questa ragione, una società che non si basi sul lavoro, che non lo promuova concretamente, e che poco si interessi a chi ne è escluso, si condannerebbe all'atrofia e al moltiplicarsi delle disuguaglianze. All'opposto, una società che, in spirito sussidiario, cerchi di mettere a frutto le potenzialità di ogni donna e ogni uomo, di ogni provenienza ed età, respirerà davvero a pieni polmoni, e potrà superare gli ostacoli più grandi, attingendo a un capitale umano pressoché inesauribile, e mettendo ognuno in grado di farsi artefice del proprio destino, secondo il progetto di Dio. Farsi artefici: quella dimensione "artigianale" dello sviluppo della propria vita, quella dimensione personale del lavoro.

Nel perseguire tale obiettivo, emerge come primaria la questione morale. Rinnovare il lavoro in senso etico significa infatti rinnovare tutta la società, bandendo la frode e la menzogna, che avvelenano il mercato, la convivenza civile e la vita stessa delle persone, soprattutto dei più deboli. Per fare questo, per testimoniare cioè i valori umani ed evangelici in ogni contesto e in ogni circostanza, è necessaria una tensione alla coerenza nella propria vita. Coerenza nella vita, e armonia nella propria vita. C'è bisogno di concepire la totalità della propria vita «come una missione» (cfr Esort. Ap. [Gaudete et exsultate, 23](#)): una missione armonica.

Solo con questo spirito oblativo, solo se l'amore per i fratelli ci brucia dentro come un "carburante spirituale" la nostra testimonianza sarà davvero efficace, e capace di incendiare, mediante la carità, tutto il nostro mondo. «Sono venuto a gettare fuoco sulla terra, – dice Gesù ai discepoli – e quanto vorrei che fosse già acceso!» (Lc 12,49). A noi, oggi, è affidata questa fiamma; a noi è dato lo Spirito del Signore, Spirito di forza, di coinvolgimento, di santità e misericordia: «Ecco ora il momento favorevole!» (2 Cor 6,2. Ci siano di guida, in questo cammino arduo ma entusiasmante, le Beatitudini di Gesù nel Vangelo (cfr Mt 5,3-11; ci mostrino che la santità non riguarda solo lo spirito, ma anche i piedi, per andare verso i fratelli, e le mani, per condividere con loro. Insegnino a noi e al nostro mondo a non diffidare o lasciare in balia delle onde chi lascia la sua terra affamato di pane e di giustizia; ci portino a non vivere del superfluo, a spenderci per la promozione di tutti, a chinarci con compassione sui più deboli. Senza la comoda illusione che, dalla ricca tavola di pochi, possa "piovere" automaticamente il benessere per tutti. Questo non è vero".



Il decreto Dignità e i rapporti di lavoro a tempo determinato

*In apertura del Convegno nazionale di studio AGIDAE, svoltosi a Roma il 20 ottobre 2018, si è svolto l'intervento dell'avv. Armando Montemarano dal titolo **"Il Decreto "Dignità" e i rapporti di lavoro a tempo determinato. Cosa cambia dall'1/11/2018 per i contratti AGIDAE"**.*

Di seguito si riporta la relazione sull'argomento trattato.

LA NORMATIVA NAZIONALE

Il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, modificando l'art. 19 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (adottato nell'ambito del «Jobs Act»), ha rimodulato la disciplina dei contratti a tempo determinato, con particolare riguardo alla legittimità dell'apposizione del termine e alla sua durata massima.

L'art. 19 stabilisce ora:

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria»

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente

dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei 24 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

L'art. 21 stabilisce ora:

01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, co. 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, co. 1.

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Il che significa:

- ⇒ può essere stipulato un solo contratto acausale scritto, della durata di 13 giorni oppure maggiore, ma non superiore ai 12 mesi;
- ⇒ se il primo contratto ha una durata superiore ai 12 mesi (ma sempre entro i 24 mesi) non può essere acausale ma va supportato da oggettive ragioni giustificatrici, da indicare specificatamente nel contratto individuale [es.: un contratto a termine della durata di 13 mesi non può essere acausale];
- ⇒ qualunque sia la durata iniziale del contratto a tempo determinato (ma sempre entro i 12 mesi), il suo eventuale rinnovo deve sempre essere supportato da oggettive ragioni giustificatrici [es.: un contratto a termine della durata di 3 mesi non può essere *rinnovato* in modo acausale];
- ⇒ qualunque sia la durata iniziale del contratto a tempo determinato, esso può essere liberamente prorogato nei primi 12 mesi in modo acausale [es.: un contratto a termine della durata di 3 mesi può essere *prorogato* in modo acausale fino a 12 mesi];
- ⇒ qualunque sia la durata iniziale del contratto a tempo determinato, esso può essere prorogato oltre i 12 mesi solo se supportato da oggettive ragioni giustificatrici e con il limite di 4 volte nell'arco di 24 mesi.

A questo punto occorre chiedersi quale sia la differenza tra «proroga» e «rinnovo».

Nella prassi ci si riferisce, in genere, alla *proroga* come ad un atto unilaterale volto a posticipare il termine di scadenza del contratto; per essere valida, la proroga va adottata ovviamente prima della scadenza del contratto. Ci si riferisce al *rinnovo*

come all'accordo tra i contraenti volto a continuare il rapporto contrattuale oltre la sua scadenza.

Quanto al contenuto dei due negozi giuridici, la giurisprudenza (Consiglio di Stato, 31 dicembre 2003, n. 9302, ad esempio) argomenta che il *rinnovo* è volto alla rinegoziazione del contenuto contrattuale con il medesimo soggetto già precedentemente contraente, così da dare vita ad un rapporto giuridicamente nuovo (per l'art. 1230 cod. civ. si ha novazione [oggettiva]. del contratto quando le parti sostituiscono all'obbligazione originaria una nuova obbligazione). La *proroga* si limita, invece, a differire il solo termine di scadenza del primitivo rapporto negoziale che resta, pertanto, regolato da tutte le clausole originariamente pattuite.

La discussione è irrisolta - ma più sul piano della prassi che su quello del diritto - sul punto se sia possibile considerare «rinnovo» un contratto stipulato dopo la scadenza del precedente. È il caso, ad esempio, dei contratti con i docenti stipulati ad inizio anno scolastico con termine alla scadenza delle lezioni e seguiti da un altro contratto decorrente dall'inizio del successivo anno scolastico. La risposta è negativa, perché non è possibile rinegoziare un contratto che si è già estinto. Se si accoglie questa tesi, il contratto successivo, non costituendo rinnovo del precedente non dovrà essere supportato da ragioni giustificatrici; si applicherà la norma dettata dal comma 2 dell'art. 19, in base alla quale la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una *successione* di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale - e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro - non può superare i 24 mesi.

E non si dovrà neppure invocare la norma transitoria che liberalizza i rinnovi stipulati prima del 31 ottobre 2018 (art. 1, comma 2, D.L. n. 87/2018), dal momento che il citato comma 2 dell'art. 19 fa espressamente salve «le diverse disposizioni dei contratti collettivi».

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire entro 180 giorni (non più 120) dalla cessazione del singolo contratto, a pena di decadenza.

LA NORMATIVA DELL'UNIONE EUROPEA

La riforma introdotta dal D.L. n. 87/2018 echeggia un indirizzo interpretativo della normativa dell'Unione fatto proprio dal massimo organo di giustizia eurounitario.

Non molti hanno prestato la dovuta attenzione ad una sentenza depositata due anni fa dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea. Eppure con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, dal 1° dicembre 2009 l'Ue ha rilevato le competenze precedentemente conferite alla Comunità europea, sicché le sentenze della Corte di Lussemburgo: a) hanno efficacia vincolante per le parti in causa e forza esecutiva all'interno degli Stati membri per le decisioni comportanti obblighi pecuniari a carico di privati; b) sono dotate di efficacia «ex tunc», vale a dire incidono anche sui rapporti sorti in epoca precedente alla loro pubblicazione.

Con questa decisione (Corte di Giustizia UE, Decima Sezione, 14 settembre 2016, C-16/15) il giudice di Boulevard Adenauer, seppure con specifico riferimento

al settore della sanità, ha formulato il seguente principio di diritto: «La clausola 5, punto 1, lett. a), dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato recepito nella direttiva 1999/70, dev'essere interpretata nel senso che osta a che una normativa nazionale sia applicata in modo tale che: a) il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi sia considerato giustificato da "ragioni obiettive" ai sensi di tale clausola quand'essi siano basati su disposizioni di legge che consentono il rinnovo per assicurare la soddisfazione di esigenze permanenti e durature; b) non esista alcun obbligo per il datore di lavoro di creare posti strutturali che mettano fine all'assunzione di personale "a termine" in modo tale che la situazione di precarietà dei lavoratori perduri».

La normativa dell'Unione, dunque, stabilisce che, per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri o le parti sociali devono introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi - ma in un modo che si tenga conto delle esigenze di settori specifici - una o più misure relative: 1) a ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei contratti o rapporti a termine; 2) alla durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; 3) al numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

Nella motivazione della sentenza la Corte ha ribadito che dalla formulazione della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro emerge che l'ambito di applicazione include tutti i lavoratori, senza operare distinzioni basate sulla natura, pubblica o privata, del datore di lavoro e a prescindere dalla qualificazione del contratto nel diritto interno (nello stesso senso: Corte di Giustizia UE 26 novembre 2014, C-22/13). In base alla Direttiva 70, dunque, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi non può essere considerato giustificato da «ragioni obiettive» quand'essi soddisfino, invece, esigenze permanenti e durature. Una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale ed astratto, attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi, non sarebbe, secondo la Corte di Lussemburgo, conforme agli obblighi nascenti dall'accordo quadro, trattandosi di disposizione di natura puramente formale, la quale non consentirebbe di individuare criteri oggettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo dei contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, se esso sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tale effetto.

La conclusione della Corte è stata che non si può ammettere che contratti di lavoro a tempo determinato possano essere rinnovati per la realizzazione, in modo permanente e duraturo, di compiti che appartengono alla normale attività del servizio ordinario (per analogia: Corte di Giustizia Ue 13 marzo 2014 C-190/13). Infatti, si legge nella sentenza, «il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato per far fronte alle esigenze che, di fatto, hanno carattere non già provvisorio ma permanente e durevole non è giustificato...dal momento che un tale utilizzo dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato è incompatibile con la premessa sulla quale si fonda l'accordo quadro, vale a dire il fatto che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei

rapporti di lavoro, anche se i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività».

I CONTRATTI AGIDAE

La nuova normativa vincolistica in tema di durata dei contratti a tempo determinato sostituisce in genere, tranne che per le ipotesi di *successione* di distinti contratti, le clausole dei contratti collettivi che prevedono, in conformità della disciplina abrogata, la durata massima di 36 mesi e le cinque proroghe.

Poiché la nuova normativa non esenta dal limite di durata dei 24 mesi (e di quattro proroghe) neppure i contratti stipulati per oggettive ragioni giustificatrici, le clausole che consentono la sostituzione senza limiti temporali dei lavoratori assenti per malattia, maternità, aspettative in genere, e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, vanno ridotte nel limite massimo di 24 mesi; così pure quelle - le quali accomunano sia il ccnl scuola sia quello socio-assistenziale e quello per le università pontificie e le facoltà ecclesiastiche - che consentono la sostituzione illimitata del personale religioso in servizio, appartenente all'ente ecclesiastico che gestisce l'opera, dispensato temporaneamente per esigenze di salute, formazione, aggiornamento o impegni di responsabilità interni all'ente, anche per parte dell'orario di servizio.

In particolare per le Università, il personale docente a tempo determinato potrà continuare ad essere assunto, ai sensi dell'art. 21.1, lett. A1), con incarichi a tempo determinato di durata superiore ai 36 mesi, maggiorata di ulteriori 48 mesi, purché si tratti di distinti contratti intervallati da periodi non lavorati, in modo da ricadere nella deroga prevista in favore dei contratti collettivi in caso di successione di contratti a termine. Resta pure consentito il ricorso al contratto a tempo determinato di durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferisce, anche se superiore a 24 mesi, qualora esso abbia ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, dal momento che il D.L. n. 87 non ha modificato l'art. 23, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 che, appunto, permette siffatta durata. Resta consentito - sempre per il ccnl università - il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire docenti in servizio nell'istituzione, chiamati a svolgere temporaneamente funzioni di direzione e di coordinamento nelle sue diverse articolazioni (Rettore, Decano, Preside, Direttore, e così via.), sempreché questa ragione giustificatrice, che può ritenersi aderente alla previsione di cui all'art. 19, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015, sia espressamente indicata nel contratto scritto e la durata di questo non ecceda i 24 mesi.

Sia la normativa italiana che quella europea, anche alla luce della sentenza della Corte di Giustizia, se induce a ritenere che la regolamentazione legale debba vietare, in genere, il rinnovo privo di obiettive ragioni giustificatrici dell'originario contratto a tempo determinato - che nulla vieta possa essere acausale - non osta, tuttavia, a che gli accordi tra le parti sociali individuino, con carattere di astrattezza e generalità, la sussistenza di siffatte ragioni in determinate fattispecie.

È il caso dell'art. 23.1 c.c.n.l. «Agidae Scuola» con riferimento al personale docente non abilitato.

La clausola 5 dell'accordo europeo, infatti, nel considerare il ripetuto ricorso ai contratti a tempo determinato potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori, prevede un certo numero di disposizioni di tutela minima, volte ad evitare la precarizzazione dei dipendenti (Corte Giust. Ue 13 marzo 2014, C-190/13), le quali lasciano, tuttavia, agli Stati la scelta dei mezzi per conseguire l'obiettivo (Corte Giust. Ue 3 luglio 2014, C-362/13). Una di queste disposizioni è quella che riguarda la sussistenza di una «ragione obiettiva», da intendere come riferita a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a termine. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale (Corte Giust. Ue 13 marzo 2014, C-190/13; Corte Giust. Ue 26 gennaio 2012, C-586/10; Corte Giust. Ue 23 aprile 2009, C-378/07).

La situazione caotica venutasi a determinare nel settore dell'istruzione con riferimento al reclutamento del personale docente abilitato giustifica pienamente la deroga al principio generale del «rinnovo causale»; essa è del tutto legittima in base al diritto italiano, poiché l'art. 19, comma 2, D.L. n. 81/2015, come riformato dal D.L. n. 87/2018, in caso di successione di contratti a tempo determinato fa salve «le diverse disposizioni dei contratti collettivi». Dev'essere, perciò, considerata pienamente valida ed operante anche dopo l'entrata in vigore del «Decreto dignità», senza necessità di ricorrere alla norma transitoria dettata dall'art. 1, comma 2, D.L. n. 87, che determina l'applicabilità della nuova normativa vincolistica ai soli rinnovi e proroghe successivi al 31 ottobre 2018.

Non va infine tralasciato di considerare che la clausola contrattuale che consente la lunga durata in caso di successione di contratti a tempo determinato con docenti non abilitati costituisce una «condizione di miglior favore» per i lavoratori, in quanto la giurisprudenza di legittimità è finora concorde nel ritenere che l'abilitazione all'insegnamento è requisito di validità del contratto di lavoro avente ad oggetto la docenza e che il mancato possesso del titolo abilitativo rende quindi nullo il contratto di lavoro (Cassazione, Sezioni Unite, 26 maggio 2011, n. 11559): non solo: pure se venisse accertata l'illegittimità del termine, ne preclude la trasformazione in contratto a tempo indeterminato (Cassazione, Sezione Lavoro, 20 febbraio 2018, n. 4080).

La disposizione contrattuale che concerne la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato con docenti non abilitati, in casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, con durata complessiva fino a 36 mesi «maggiorata di ulteriori 48 mesi», resta dunque valida anche dopo il 31 ottobre 2018, almeno per tutta la vigenza dell'attuale contratto collettivo.

Resta pure valida la clausola che consente di conferire l'incarico di coordinatore scolastico a tempo determinato, per un periodo non superiore a 36 mesi maggiorato di ulteriori 24 mesi, in quanto non si tratta di stipulare un contratto di lavoro a

tempo determinato bensì di attribuire lo svolgimento a termine di specifiche mansioni ad un dipendente assunto a tempo indeterminato.

Ritengo, invece, che l'Istituto possa assumere in sostituzione del coordinatore già nominato a termine un docente con contratto a tempo determinato per un periodo non superiore a 12 mesi - e non già ai 36 mesi (maggiorati di ulteriori 24 mesi), come consentito dal ccnl - perché, se è permesso alle parti sociali, dal comma 2 dell'art. 19, di ampliare il periodo di sommatoria dei diversi contratti a tempo determinato in caso di *successione*, non è consentito derogare alla durata massima di 12 mesi del contratto acausale né alla necessità della sussistenza delle ragioni giustificatrici in caso di suo rinnovo.

Nel settore socio-assistenziale, infine, resta valida la clausola collettiva che consente il ricorso a più contratti a termine con la stessa persona, stipulati per ragioni sostitutive; in tal caso - si tratterebbe di successione di diversi contratti a termine e non di proroghe né di rinnovi - ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita di intervalli non lavorati. Così come resta valida, ma col limite dei 24 mesi e la necessità della specifica indicazione della causa giustificatrice nell'atto scritto, il ricorso al contratto a termine per sostituire anche parzialmente lavoratori chiamati a svolgere funzioni di coordinamento.

Ovviamente nulla esclude che gli accordi collettivi possano in seguito ampliare le ipotesi di estensione del termine dei 24 mesi in caso di successione di più contratti a termine (intervallati da periodi non lavorati) ad ulteriori fattispecie, sulla falsariga di quanto già stabilito per i docenti della scuola privi di abilitazione all'insegnamento.

Per completezza espositiva va, infine, ricordato che l'art. 8 D.L. 13 agosto 2011, n. 138, consente ai contratti collettivi sottoscritti a livello territoriale o aziendale di realizzare specifiche intese (i «contratti di prossimità») con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario, le quali possono derogare alle disposizioni di legge pure in materia di contratti a termine (comma 2, lett. c). Sarebbe possibile, dunque, in sede di contrattazione di prossimità, ad esempio, ampliare il limite temporale dei 12 mesi o anche quello dei 24, introdurre una diversa definizione di «contratti successivi», stabilire un differente limite numerico per le proroghe, derogare ai limiti percentuali previsti per la quota di personale assunto a tempo determinato, derogare alla normativa in materia di diritto di precedenza, e così via.

* * * * *

Un cenno in questa sede merita pure, con riguardo alle novità introdotte dalla riforma del Jobs Act, la modifica al regime dei licenziamenti individuali apportata dal D.L. n. 87/2018. È stato modificato l'art. 3 D.Lgs. n. 23/2015 e ora, nei casi in cui risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa dei dipendenti assunti dal 7 marzo 2015 (cui si applica il contratto a tutele crescenti), il giudice deve dichiarare estinto il rapporto alla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità,

non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, in misura compresa tra 6 e 36 mensilità (non più tra 4 e 24 mensilità).

La Corte costituzionale, all'udienza dello scorso 26 settembre, ha dichiarato illegittimo questo articolo nella parte - non modificata dal successivo D.L. n. 87/2018 - che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato. In particolare, la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del dipendente è, secondo la Corte, contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza. Al momento di consegnare queste note la sentenza non è stata ancora depositata e non se ne può, quindi, conoscere l'esatta portata. Il tenore del comunicato dell'ufficio stampa della Consulta lascia tuttavia presumere, soprattutto laddove sottolinea che l'illegittimità riguarderebbe una parte dell'articolo «non modificata dal decreto dignità», che la fissazione di un livello minimo e di un tetto massimo predeterminati dalla legge resterebbe legittima, all'interno di essa potendo però il giudice discostarsi dal criterio delle due mensilità per ogni anno di servizio a seguito della valutazione di ogni altra circostanza, quali il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'impresa datoriale, il comportamento delle parti, le loro condizioni. In sostanza: il giudice potrebbe liquidare l'indennità in una misura compresa tra le 6 e le 36 mensilità a prescindere dall'anzianità di servizio del lavoratore licenziato.

* * * * *

A mo' di appendice, segue un memorandum riassuntivo di carattere pratico per chi è chiamato ad applicare i ccnl Agidae.

CCNL AGIDAE - MEMORANDUM APPLICATIVO

1. la nuova normativa vincolistica sostituisce in genere, in tutti e tre i ccnl Agidae, le clausole dei contratti collettivi che prevedono, sulla base della disciplina abrogata, la durata massima di 36 mesi e le cinque proroghe, tranne che per le ipotesi di successione di distinti contratti;

2. la nuova normativa non esenta dal limite di durata dei 24 mesi (e di quattro proroghe) neppure i contratti stipulati per oggettive ragioni giustificatrici, ivi comprese le supplenze e, in genere, ogni esigenza sostitutiva;

3. nella scuola la disposizione contrattuale che concerne la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato con docenti non abilitati, in casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, con durata complessiva fino a 36 mesi «maggiorata di ulteriori 48 mesi», resta valida anche dopo il 31 ottobre 2018, purché via sia un intervallo temporale tra un contratto e il successivo;

4. nella scuola resta valida la clausola che consente di conferire l'incarico di coordinatore scolastico a tempo determinato per un periodo non superiore a 36 mesi, maggiorato di ulteriori 24 mesi;

5. nella scuola si potrà assumere, in sostituzione del coordinatore già nominato a termine, un docente con contratto a tempo determinato per un periodo non superiore a 12 mesi (e non già ai 36 mesi maggiorati di ulteriori 24 mesi);

6. nel socio-assistenziale resta valida la clausola che consente il ricorso a più contratti a termine con la stessa persona, stipulati per ragioni sostitutive; in tal caso – si tratta di successione - ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita di intervalli non lavorati;

7. nel socio-assistenziale resta valida, ma col limite dei 24 mesi e indicazione della causa giustificatrice nell'atto scritto, il ricorso al contratto a termine per sostituire anche parzialmente lavoratori chiamati a svolgere funzioni di coordinamento;

8. nell'università si potranno continuare a conferire incarichi a tempo determinato di durata superiore ai 36 mesi, maggiorata di ulteriori 48 mesi, purché si tratti di distinti contratti intervallati da periodi non lavorati;

9. nell'università resta consentito il ricorso al contratto a tempo determinato di durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferisce, anche se superiore a 24 mesi, qualora esso abbia ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica (il D.L. n. 87/2018 non ha modificato l'art. 23 D.Lgs. 81);

10. nell'università resta consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire docenti in servizio nell'istituzione, chiamati a svolgere temporaneamente funzioni di direzione e di coordinamento (Rettore, Decano, Preside, Direttore, ecc.), sempreché questa ragione giustificatrice sia indicata nel contratto scritto e la durata di questo non ecceda i 24 mesi.



Individuare i dati trattati ed i principali soggetti coinvolti nei trattamenti

*Durante il Convegno nazionale di studio AGIDAE, svoltosi a Roma il 20 ottobre 2018, si è svolto l'intervento dell'Ing. Nicola Galotta dal titolo **“L'applicazione della normativa Privacy nelle diverse attività degli Enti: scuola, attività socio-sanitaria- assistenziale, ricettività, uffici”**.*

Di seguito si riporta la relazione sull'argomento trattato.

Prima di addentrarsi nell'organizzazione del sistema **Privacy** e nei relativi adempimenti è opportuno chiedersi cosa s'intende per dati personali e per trattamento e quali sono le figure principali coinvolte nel trattamento.

Dati personali e loro trattamento

Secondo l'art. 4 del GDPR, un **dato personale** è “qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile (*«interessato»*). Si considera *identificabile* la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale”.

È da precisare che, i principi di protezione dei dati non si applicano ad informazioni

anonime; vale a dire informazioni che non si riferiscono a una persona fisica identificata o identificabile o a dati personali resi sufficientemente anonimi da impedire o da non consentire più l'identificazione dell'interessato. Inoltre non si applicano ai dati personali delle persone decedute.

All'interno dei dati personali ci sono alcune *categorie particolari di dati*, quelli che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché i dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute fisica o mentale di una persona fisica, compresa la prestazione di servizi di assistenza sanitaria che rivelano informazioni relative al suo stato di salute, o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona.

Per queste categorie particolari di dati i principi e le misure di protezione dei dati richiesti dal GDPR sono più stringenti.

Un esempio, non esaustivo, di dati personali, generalmente raccolti in:

- contratti di lavoro, schede per l'iscrizione/accoglienza/accettazione relative ad alunni, genitori, ospiti di attività ricettive, pazienti;
- registro personale del docente, registro di classe, documentazione relativa alla programmazione didattica, documenti di valutazione alunni, elaborati, piani didattici personalizzati;
- certificati medici riportanti prescrizioni, diagnosi ed altri elementi atti a stabilire lo stato di salute;
- corrispondenza con famiglie e pazienti (elettronica e cartacea);
- atti o documenti giudiziari relativi a condanne penali e reati (es. riferite ad alunni, a genitori di alunni, a pazienti).

Identificativi	Particolari	Giudiziari
- nome e cognome; - data di nascita e luogo di nascita; - indirizzo di casa; - recapiti telefonici e di posta elettronica; - codice fiscale; - numero di tessera sanitaria, carta d'identità, passaporto, patente; - numero di targa del veicolo; - numeri di carta di credito; - professione, titolo di studio; - identità digitale; - account name o nickname; - indirizzo IP di dispositivi fissi e mobile (quando collegato ad altri dati identificativi); - filmati e foto di video	- origine razziale o etnica (info non rilevabile dal solo luogo di nascita o dal nome); - opinioni politiche; - le convinzioni religiose o filosofiche (info rilevabile ad esempio dalla scelta scolastica per le ore di religione); - relativi alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona; - appartenenza sindacale (info rilevabile ad esempio dal cedolino paga); - dati relativi allo stato di salute; - informazioni genetiche (info ad esempio derivabile da	- documenti e informazioni che rivelano l'esistenza di provvedimenti penali suscettibili di iscrizione nel casellario giudiziale, o la qualità di indagato o imputato.

Identificativi	Particolari	Giudiziari
sorveglianza e/o attività didattiche/ludico-ricreative.	documentazione sanitaria); - documentazione relativa ad alunni con DSA (può rivelare lo stato di salute/la diagnosi specifica di un individuo identificabile); - biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica ad esempio: impronte digitali o calligrafia (info rilevabile ad es. dai sistemi di controllo accessi o marcatori orario o per sbloccare l'accesso a smartphone di ultima generazione ed a computer); - qualunque tipo di indicazione relativa, per esempio, all'eventuale rischio di malattia, o a qualunque tipologia di disabilità e malattia, ad anamnesi mediche, stati fisiologici e trattamenti clinici, a prescindere dalla fonte (sia essa un ospedale, un medico, un operatore sanitario, un test diagnostico oppure un dispositivo medico); - qualunque tipo di informazione, fornita dallo stesso soggetto, durante una registrazione volta a ricevere qualunque tipo di assistenza sanitaria o prestazione medica; - qualunque dato riguardante una persona fisica e che è utilizzato per l'identificazione di quest'ultima in modo assolutamente univoco per il sistema sanitario; - qualunque informazione determinata da controlli oppure esami clinici effettuati o su una sostanza organica o direttamente su una parte del corpo, inclusi campioni biologici e dati genetici.	

Secondo l'art. 4 del GDPR, il «**trattamento**» di dati personali è qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione. In altre parole il trattamento è una qualsiasi operazione che si fa con i dati personali. La semplice

raccolta/richiesta all'interessato dei suoi dati è da considerarsi un trattamento, così come la conservazione, l'uso e la comunicazione dei dati sono un trattamento.

Inoltre intendiamo per «**finalità del trattamento**» lo scopo per il quale effettuiamo il trattamento dei dati personali (motivo di raccolta ed uso). Alcuni esempi (non esaustivi) di finalità del trattamento di dati personali raccolti da Clienti, suddivisi per tipologie di attività:

Accoglienza	Scuola	Socio Assistenziale
Comunicare alla Questura le generalità dei clienti alloggiati.	Istruzione e formazione degli alunni ed attività amministrative ad esse strumentali, così come definite dalla normativa vigente.	Gestione del rapporto con gli utenti e i loro familiari o rappresentanti per l'erogazione di prestazioni di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione e di prestazioni socio sanitarie.
Attività ed obblighi amministrativi, contabili e fiscali inerenti ai servizi offerti agli ospiti.	Comunicazione a soggetti pubblici (quali, ad esempio, ASL, Comune, Provincia, Ufficio scolastico regionale, Ambiti Territoriali, organi di polizia giudiziaria, organi di polizia tributaria, guardia di finanza, magistratura) nei limiti di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.	Gestione amministrativa connessa all'erogazione di prestazioni socio sanitarie.
Funzione di ricevimento di comunicazioni, messaggi e telefonate indirizzate agli ospiti.	Comunicazione a terzi per l'organizzazione e gestione di gite scolastiche, viaggi d'istruzione e campi scuola.	Erogazione di servizi assistenziali, infermieristici, fisioterapici, medici e sanitari.
Accelerare le procedure di registrazione in caso di successivi soggiorni presso la struttura.	Comunicazione a terzi in relazione a polizze in materia infortunistica.	Erogazione dei servizi a favore degli interessati in condivisione o in contitolarità con altri soggetti (medici, farmacisti, liberi professionisti, operatori servizi sociali, enti territoriali, ecc.).
Invio di messaggi promozionali su tariffe e offerte.	Erogazione servizio mensa.	Analisi statistiche o attività di ricerca (mediante dati anonimi).
Tenuta del fascicolo personale per la raccolta di documenti e registri relativi alla vita lavorativa dei dipendenti.	Pubblicazione sul sito istituzionale e/o sul giornalino e/o sull'annuario della scuola di foto di classe, di lavori e di attività didattiche afferenti ad attività istituzionali della scuola inserite nel Piano dell'Offerta Formativa (quali ad esempio foto relative ad attività di laboratorio, visite guidate, premiazioni, partecipazioni a gare sportive, ecc.).	Tenuta del fascicolo personale per la raccolta di documenti e registri relativi alla vita lavorativa dei dipendenti.

Accoglienza	Scuola	Socio Assistenziale
Amministrazione del rapporto di lavoro (stipendi, pagamenti, comunicazioni ad Enti preposti).	Compilazione e gestione di documenti di valutazione e orientamento degli alunni raccolti nel "Portfolio delle competenze individuali".	Amministrazione del rapporto di lavoro (stipendi, pagamenti, comunicazioni ad Enti preposti).
Gestione dei contratti di fornitura/appalti.	Tenuta del fascicolo personale per la raccolta di documenti e registri relativi alla vita lavorativa dei lavoratori.	Gestione dei contratti di fornitura/appalti.
Obblighi amministrativi, contabili e fiscali derivanti da contratti di fornitura/appalti. Etc.	Amministrazione del rapporto di lavoro (stipendi, pagamenti, comunicazioni ad Enti preposti).	Obblighi amministrativi, contabile e fiscali derivanti da contratti di fornitura/appalti. Etc.

Principali soggetti coinvolti nel trattamento

In base alle definizioni dell'art. 4 del GDPR, analizziamo le principali figure coinvolte nel trattamento dei dati.

Il «**titolare del trattamento**» è «la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, **determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali**». Le responsabilità ed il ruolo del titolare del trattamento vengono disciplinate nell'art. 24 del GDPR.

In sostanza il «titolare del trattamento» è colui che decide sia le ragioni che le modalità del trattamento dei dati senza ricevere istruzioni da altri e senza dover rendere conto a terzi che non siano gli interessati.

In linea generale il **titolare è individuato nel vertice dell'azienda, ovvero la società, l'ente o l'associazione nel suo complesso.**

Nell'ambito di una persona giuridica il **titolare del trattamento si identifica nell'ente/soggetto nel suo complesso** anziché in taluna delle persone fisiche che operano nella relativa struttura (superiori, direttori, amministratori, ecc.) e che concorrono in concreto ad esprimerne la volontà o che sono legittimati a manifestarla all'esterno (ad esempio, il legale rappresentante, ecc.), secondo gli statuti e il diritto proprio.

Nel mondo degli Enti Religiosi il titolare del trattamento è tipicamente l'Ente Ecclesiastico. La persona fisica con cui interloquire, che fa da tramite con il soggetto giuridico, potrebbe essere il legale rappresentante o persona da questi delegata.

All'interno dell'organizzazione sia del titolare che del responsabile si trovano le **persone autorizzate al trattamento** (ex *incaricati*). Esse sono le persone fisiche

che elaborano o utilizzano materialmente i dati personali sulla base delle istruzioni ricevute dal titolare e/o dal responsabile.

Alcuni esempi (non esaustivi) di persone autorizzate al trattamento di dati personali raccolti da interessati, suddivisi per tipologie di attività, sono:

Accoglienza	Scuola	Socio Assistenziale
Addetto all'accoglienza / Receptionist. Addetto amministrativo.	Coordinatori Didattici. Docenti. Addetti alla segreteria didattica. Addetti amministrativi. Cuoca (limitatamente all'eventuale trattamento di diete/certificazioni che possano rappresentare lo stato di salute di una persona identificabile).	Direttore Sanitario. Medico. Addetto all'accettazione. Addetto amministrativo.

L'autorizzazione al trattamento per questi soggetti e quindi la loro responsabilizzazione deve avvenire attraverso una specifica lettera di incarico. La lettera dovrà contenere:

- Le finalità ed i trattamenti autorizzati.
- Categorie di dati.
- Categorie di interessati.
- Le istruzioni operative da utilizzare.
- Le misure di sicurezza da utilizzare.
- Il richiamo all'obbligo di riservatezza.

Il «**responsabile del trattamento**» è “la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che **tratta dati personali per conto del titolare del trattamento**”.

Per poter delineare meglio la figura del responsabile del trattamento e quindi individuare il soggetto a cui è attribuibile questo ruolo, vanno analizzati alcuni degli aspetti significativi previsti dall'art. 28 del GDPR (responsabile del trattamento).

Il titolare del trattamento, prima di designare un responsabile e di affidargli l'incarico, deve verificarne le caratteristiche, le competenze e assicurarsi che offra garanzie sufficienti per ricoprire il ruolo e sia in grado di adottare misure tecniche e organizzative adeguate a tutelare i diritti degli interessati.

I trattamenti effettuati dal responsabile devono essere disciplinati da un contratto o da un atto giuridico che vincoli il responsabile al titolare e che delinei gli accordi

stabiliti tra i due attori. L'accordo dovrà contenere una descrizione dettagliata delle attività da svolgere (tipologia dei dati personali trattati, finalità e durata del trattamento, obblighi e diritti del titolare) e dovrà prevedere che il responsabile possa effettuare le attività di trattamento esclusivamente dietro istruzione documentata del titolare, soprattutto in caso di trasferimento dei dati personali verso un'organizzazione internazionale o un paese terzo.

Il responsabile dovrà garantire che le persone autorizzate a trattare i dati personali abbiano un impegno alla riservatezza e dovrà impegnarsi a non affidare ad altri responsabili specifiche attività di trattamento senza la preventiva autorizzazione del titolare. Il responsabile designato dal titolare conserva nei confronti di quest'ultimo l'intera responsabilità dell'adempimento degli obblighi degli altri responsabili nel caso di loro inadempienza. Titolare e responsabile hanno diverse attribuzioni ma obblighi condivisi.

La figura del responsabile del trattamento prevista dal GDPR è profondamente diversa da quella delineata dall'art. 29 del Codice della Privacy Italiano. L'art. 29 era chiaramente rivolto a figure interne all'organizzazione, viste come sub-responsabili o soggetti intermedi tra il titolare e gli incaricati al trattamento. L'art. 29 del Codice della Privacy Italiano oggi è abrogato.

L'ambito applicativo dell'art. 28 del GDPR delinea come destinatario il soggetto al quale vengono delegati uno o più trattamenti di dati. Le garanzie e le autonomie richieste al responsabile del trattamento previste dal comma 1 dell'art. 28, l'autorizzazione per il trattamento prevista dal comma 2 dell'art. 28, il fatto che i trattamenti da parte di un responsabile del trattamento sono disciplinati da un contratto o da altro atto giuridico (comma 3 dell'art. 28), il concetto di codice di condotta e di meccanismo di certificazione previsto invece dal comma 5 dell'art. 28, l'obbligo della tenuta del registro dei trattamenti previsto dall'art. 30 del GDPR, l'impianto sanzionatorio posto anche a carico del responsabile del trattamento, delineano una delega di funzioni da parte del titolare al responsabile del trattamento difficilmente compatibile e/o applicabile con l'autonomia e la discrezionalità propria di una figura interna all'organizzazione, specialmente se dipendente.

Quindi, il ruolo del responsabile del trattamento di cui al regolamento europeo è essenzialmente riservato ad un soggetto esterno all'azienda, con riferimento ai fornitori di servizi, che attenendosi alle istruzioni del titolare, assume responsabilità proprie e ne risponde alle autorità di controllo e alla magistratura. Il titolare del trattamento può distribuire incarichi interni (es. responsabile dell'area legale, dell'area marketing, ecc.), ma la responsabilità rimane del titolare.

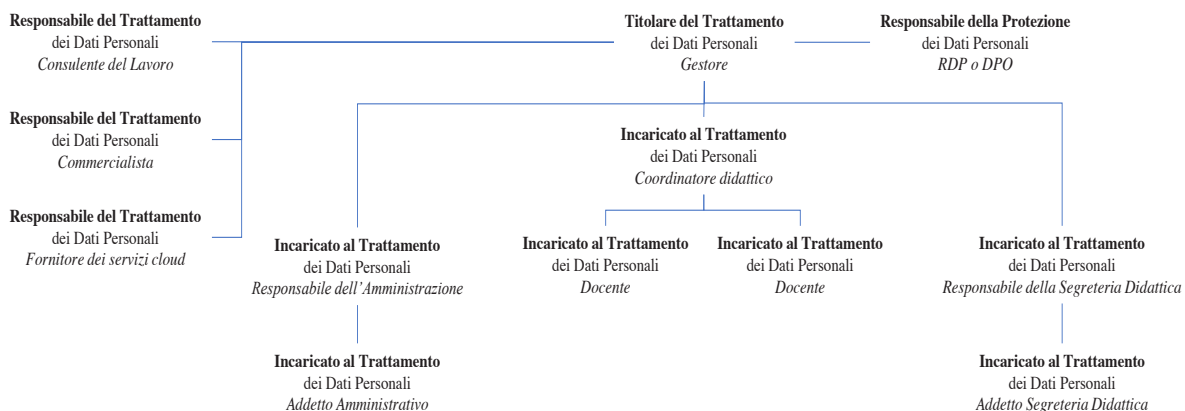
Per l'identificazione del soggetto Responsabile del Trattamento, in via del tutto esemplificativa, si potrebbe seguire la regola di individuare il responsabile

nell'ambito del subappalto a terzi di porzioni di attività che concorrono ad erogare il servizio in via diretta e/o indiretta e che in assenza di subappalto il titolare dovrebbe svolgere in proprio. Essendo il subappalto regolato da un contratto di servizio, lo stesso contratto dovrà contenere le specifiche relative al trattamento congiuntamente stabilite, per cui in questo caso non sono previste ulteriori lettere specifiche per l'incarico di Responsabile al Trattamento dei Dati.

*Nel settore degli Enti Religiosi i **Responsabili del trattamento dei dati** sono tipicamente: lo studio di consulenza del lavoro, la società esterna che si occupa dei servizi di mensa (qualora riceva dati personali), la società di manutenzione dei software gestionali in cloud, registro elettronico in cloud, servizi digitali remoti, ecc.*

Il GDPR prevede ulteriori figure per la protezione dei dati, tuttavia non tutte sono generalmente applicabili al settore degli Enti Religiosi (come ad es. il **Responsabile della Protezione dei Dati**, altresì detto RPD oppure usando l'acronimo inglese DPO o erroneamente detto Responsabile della Privacy) e per le quali si rimanda a più specifiche trattazioni.

La figura successiva mostra un'ipotesi di distribuzione delle figure della privacy, precedentemente illustrate, nel caso della Scuola:



Per agevolare gli Enti nell'applicazione del GDPR, **Agidae Opera** mette a disposizione un servizio di consulenza che ha l'obiettivo di formare e accompagnare gli Istituti nella revisione e nella predisposizione di quanto previsto dal GDPR e dal Codice della Privacy.

Mario Zaninelli



La nuova maturità 2019. Come cambia l'esame di Stato

In questi ultimi giorni si sente parlare spesso della “nuova maturità” (Circ. MIUR Prot. n.3050 del 4 ottobre 2018), di quelle che saranno le indicazioni finali per il nuovo esame di Stato e, soprattutto, il dibattito, si è concentrato, sulla estromissione (presunta) del tema storico (ex tipologia C).

E' noto che il D. L. del 13 aprile 2017 n. 62: «*Norme in materia di valutazione e certificazione delle competenze nel primo ciclo ed esami di Stato, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera i), della legge 13 luglio 2015, n. 107*», anticipava i cambiamenti previsti alla struttura e alla organizzazione dell'Esame di Stato conclusivo dei percorsi di istruzione secondaria di II grado, introdotti poi, in via definitiva, dalla circolare stessa sopra citata. Prima di entrare nell'analisi di quanto recentemente pubblicato dal MIUR, vediamo quali sono i principali aspetti che regolano il nuovo esame di Stato.



Come prima cosa teniamo ben presente che:

- la partecipazione, durante l'ultimo anno di corso, alle prove a carattere nazionale predisposte dall'INVALSI, volte a verificare i livelli di apprendimento in italiano, matematica e inglese;
- lo svolgimento delle attività di alternanza scuola lavoro, secondo quanto previsto dall'indirizzo di studio nel secondo biennio e nell'ultimo anno di corso:

sono state differite all'1 settembre 2019 secondo il decreto-legge 25 luglio 2018, n.91, recante “*Proroga di termini previsti da disposizioni legislative*”, convertito nella legge 21 settembre 2018, n.108, che aveva previsto

all'art. 6, commi 3-septies e 3-octies, il differimento, dell'entrata in vigore dell'art. 13, comma 2, lettere b) e c), del d.lgs. n.62/2017, riguardanti i seguenti requisiti di accesso all'esame di Stato per i candidati interni ed esterni.

Restano immutati gli altri requisiti di ammissione all'esame dei candidati interni previsti dall'art. 13, comma 2, lettere a) e d) del d.lgs. n.62/2017:

- aver frequentato almeno tre quarti del monte ore annuale personalizzato, fatte salve le deroghe per i casi eccezionali già previste dall'art.14, comma 7, del D.P.R. n. 122/2009;
- il conseguimento di una votazione non inferiore a sei decimi in ciascuna disciplina o gruppo discipline;
- un voto di comportamento non inferiore a sei decimi, fatta salva la possibilità per il consiglio di classe di deliberare, con adeguata motivazione, l'ammissione all'esame per gli studenti che riportino una votazione inferiore a sei decimi in una sola disciplina o gruppo di discipline valutate con l'attribuzione di un unico voto.

Fermo restando quanto enunciato sopra, le principali innovazioni le possiamo così riassumere:

- ✓ Attribuzione del credito scolastico: in sede di scrutinio intermedio e successivamente in quello finale, il consiglio di classe, attribuisce il punteggio per il credito scolastico maturato nel secondo biennio e nell'ultimo anno fino ad un massimo di 40 punti, anziché i 25 previsti dalla normativa precedente.
E' evidente che la nuova circolare affidi maggior peso al percorso di studi intrapreso dallo studente nell'ultimo triennio del percorso di secondaria di secondo grado. Che riportano pure la specifica del regime transitorio per i candidati che sostengono l'esame nell'a. s. 2018/2019 per i quali è necessaria la conversione del punteggio maturato nel III e nel IV anno.
- ✓ Attribuzione del punteggio finale: l'art. 18 del d.lgs. 62/2017 prevede l'assegnazione a ciascun candidato di un punteggio finale complessivo in centesimi. La commissione d'esame dispone di un massimo di 20 punti per ciascuna delle due prove scritte e di altri 20 punti per il colloquio. Tali punteggi andranno ad aggiungersi a quello del credito scolastico che, come già anticipato, può essere assegnato per un massimo di 40 punti. Il punteggio minimo per superare l'esame resta fissato per 60 punti.
- ✓ Le prove d'esame: le prove previste saranno due scritte, e non più tre, e un colloquio orale. La *prima prova scritta*, programmata per il

prossimo 19 giugno, e già ben dettagliata nel “*Documento di lavoro per la preparazione della prima prova scritta*” (allegato alla Circolare n.3050 del 4 ottobre 2018) è finalizzata ad accertare la padronanza della lingua italiana, le capacità espressive e critiche del candidato. I maturandi dovranno produrre un elaborato scegliendo tra **7 tracce riferite a tre tipologie di prove**, anziché quattro come avvenuto fino allo scorso anno scolastico.

Le tre tipologie di prova saranno:

- tipologia A (due tracce) - analisi del testo;
- tipologia B (tre tracce) - analisi e produzione di un testo argomentativo;
- tipologia C (due tracce) - riflessione critica di carattere espositivo-argomentativo su tematiche di attualità.

Il tema storico non è più contemplato come tipologia a sé stante, tuttavia le sette tracce verteranno su diversi ambiti tra cui quello storico.

La *seconda prova scritta*, programmata per il prossimo 20 giugno, riguarderà una o più discipline caratterizzanti i percorsi di studio ed è intesa ad accertare le abilità e le competenze attese dal profilo educativo, culturale e professionale dello specifico indirizzo di studi.

La circolare in commento fornisce alle scuole anche le prime indicazioni sulle modalità valutative delle prove scritte, prevedendo l'adozione di griglie di valutazione comuni al fine di uniformare i criteri di valutazione delle commissioni d'esame per l'attribuzione dei punteggi come evidenziato sopra.

Alla luce di tutto ciò, quindi, dove sorge la discussione recente?

A nostro avviso sorge da una interpretazione “poco attenta e meditata” della nuova proposta della maturità 2019, secondo l'ultima circolare. Sgombriamo subito il campo dalla colpa attribuita al neo Ministro Bussetti di aver deciso la estromissione del tema storico. Il Ministro ha solo avallato una decisione della commissione che si era già insediata (quando il ministro era Valeria Fedeli) e che all'interno della stessa non aveva neanche uno storico (cfr. Corriere della Sera 10 ottobre). E' anche vero, purtroppo, che negli ultimi anni, solo l'1% degli studenti svolgeva il tema storico. Di fronte a questi dati, il presidente della Commissione, il linguista Luca Serianni, ha pensato di fare in modo che il possibile svolgimento “storico” non sia una scelta isolata e riservata solo a chi ne è culturalmente portato a trattare detti argomenti ma, in virtù di una cultura più trasversale, venga inserita la trattazione storica nelle altre

possibili scelte sulle quali verteranno le prove di maturità della prima prova scritta. La centralità culturale della storia è una dimensione che attraversa tutte le discipline umanistiche (e non solo). Non è possibile confinarla ma bisogna fare in modo che divenga una riflessione che attraversi tutti gli ambiti delle tipologie (a-B-C) proposte dalla Legge per l'esame di Stato.

A nostro avviso, però, il punto centrale della discussione dovrebbe vertere sulla domanda fondamentale: *“perché il tema storico è stato scelto sempre in misura minore dagli studenti, al punto che, quasi è scomparsa la scelta effettuata dagli studenti in questo ultimo decennio in particolare?”*. Probabilmente la risposta non è solo nel potenziamento dello studio della materia ma anche nel saper far sorgere l'interesse verso la disciplina a tutti i livelli, a partire fin dall'educazione nei primi anni di scolarizzazione.

Gli argomenti che occupano il campo storico sono molteplici e, se resi interessanti, aiutano gli studenti a sviluppare il senso critico e la visione globale dei fenomeni nel nostro mondo complesso della società multiculturale. Non è concepibile pensare ad una società che non abbia rapporto con il passato. E' auspicabile e pensabile che, solo incrementando la ricerca nelle diverse discipline, si possa educare gli studenti ad appassionarsi in maniera seria e non solo divulgativa o superficiale, di quegli aspetti che hanno contribuito a formare il diritto di cittadinanza, la capacità di discernimento e di giudizio di ogni cittadino oltre che alla coscienza morale di scelta e di appartenenza di ogni essere umano.

Di seguito il testo integrale della circolare amministrativa.

Circolare n.3050 del 4 ottobre 2018

OGGETTO: Esame di Stato conclusivo dei percorsi di istruzione secondaria di secondo grado a.s. 2018/2019 — prime indicazioni operative



**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE,
DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA**

Come noto il decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 62 recante *“Norme in materia di valutazione e certificazione delle competenze nel primo ciclo ed esami di Stato, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera i), della legge 13 luglio 2015, n. 107 ”* ha apportato significative innovazioni alla struttura e all'organizzazione dell'esame di Stato conclusivo dei percorsi di istruzione secondaria di secondo grado. Le relative disposizioni, contenute nel Capo III (artt.12-21), sono entrate in vigore dall'1 settembre 2018, come previsto dall'art. 26, comma 1, dello stesso decreto legislativo.

Tuttavia, il decreto-legge 25 luglio 2018, n.91, recante *“Proroga di termini previsti da disposizioni legislative”*, convertito nella legge 21 settembre 2018, n.108, ha previsto all'art. 6, commi 3-septies e 3-octies, **il differimento all'1 settembre 2019** dell'entrata in vigore dell'art. 13, comma

2, lettere b) e c), del d.lgs. n.62/2017, riguardanti i seguenti requisiti di accesso all'esame di Stato per i candidati interni:

- la partecipazione, durante l'ultimo anno di corso, alle prove a carattere nazionale predisposte dall'INVALSI, volte a verificare i livelli di apprendimento in italiano, matematica e inglese;
- lo svolgimento delle attività di alternanza scuola lavoro, secondo quanto previsto dall'indirizzo di studio nel secondo biennio e nell'ultimo anno di corso.

Restano immutati gli altri requisiti di ammissione all'esame dei candidati interni previsti dall'art. 13, comma 2, lettere a) e d) del d.lgs. n.62/2017:

- l'obbligo di frequenza per almeno tre quarti del monte ore annuale personalizzato, fatte salve le deroghe per i casi eccezionali già previste dall'art.14, comma 7, del D.P.R. n. 122/2009;
- il conseguimento di una votazione non inferiore a sei decimi in ciascuna disciplina o gruppo discipline e di un voto di comportamento non inferiore a sei decimi, fatta salva la possibilità per il consiglio di classe di deliberare, con adeguata motivazione, l'ammissione all'esame per gli studenti che riportino una votazione inferiore a sei decimi in una sola disciplina o gruppo di discipline valutate con l'attribuzione di un unico voto.

Analogamente, per i candidati privatisti l'art. 6, commi 3-septies e 3-octies, prevede il differimento all'1 settembre 2019 delle disposizioni di cui all'art. 14, comma 3, sesto periodo, del d.lgs. n. 62/2017 che subordinano la partecipazione all'esame allo svolgimento delle prove INVALSI e delle attività assimilabili all'alternanza scuola-lavoro.

Si coglie l'occasione per richiamare le principali innovazioni normative, di immediato interesse per gli studenti, introdotte dal Capo III del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 62, affinché le Istituzioni scolastiche possano iniziare a lavorare sugli aspetti didattici di loro competenza e a programmare le tappe organizzative dell'esame, tenendo conto della tempistica di adozione dei provvedimenti di spettanza del MIUR, che qui di seguito si specifica.

L'ATTRIBUZIONE DEL CREDITO SCOLASTICO

L'art. 15 del d.lgs. 62/2017 attribuisce al credito scolastico maturato dagli studenti nel secondo biennio e nell'ultimo anno di corso un peso decisamente maggiore nella determinazione del voto finale dell'esame di Stato rispetto alla precedente normativa, elevando tale credito da venticinque punti su cento a quaranta punti su cento. Lo stesso articolo specifica il punteggio massimo attribuibile per ciascuno degli anni considerati: dodici punti per il terzo anno, tredici per il quarto anno e quindici per il quinto anno. Inoltre, nell'allegato A al decreto legislativo, la prima tabella, intitolata *Attribuzione del credito scolastico*, definisce la corrispondenza tra la media dei voti conseguiti negli scrutini finali per ciascun anno di corso e la fascia di attribuzione del credito scolastico. Per gli studenti che sostengono l'esame nell'anno scolastico 2018/2019 una seconda tabella reca la conversione del credito scolastico conseguito complessivamente nel terzo e nel quarto anno di corso.

Pertanto, per l'anno scolastico in corso il credito scolastico totale sarà determinato, per ciascun alunno, dalla sommatoria del punteggio definito sulla base della tabella di conversione della somma del credito del terzo e del quarto anno, già assegnato nei due anni scolastici precedenti, e il punteggio del credito scolastico attribuito per il quinto anno nello scrutinio finale applicando, a tale ultimo fine, esclusivamente la prima e l'ultima colonna della tabella di attribuzione del credito scolastico.

Al fine di mettere gli studenti del quinto anno in condizione di avere contezza della propria situazione, i consigli di classe provvederanno ad effettuare tempestivamente e, comunque, non più tardi dello scrutinio di valutazione intermedia, la conversione del credito scolastico conseguito complessivamente nel terzo e nel quarto anno di corso da ciascuno studente, verbalizzandone l'esito. Inoltre, le scuole avranno cura di comunicare agli studenti e alle famiglie il credito

complessivo del terzo e del quarto anno, come risultante dalla suddetta operazione di conversione, mediante i consueti canali di comunicazione scuola- famiglia.

LE PROVE DI ESAME E IL PUNTEGGIO FINALE COMPLESSIVO

L'art. 17 del d.lgs. n. 62/2017 disciplina le prove di esame, che risultano articolate come di seguito:

- La prima prova scritta, che ha la finalità di accertare la padronanza della lingua italiana o della diversa lingua in cui si svolge l'insegnamento, nonché le capacità espressive, logico-linguistiche e critiche del candidato. Essa consiste nella redazione di un elaborato con differenti tipologie testuali in ambito artistico, letterario, filosofico, scientifico, storico, sociale, economico e tecnologico. La prova può essere strutturata in più parti, anche per consentire la verifica di competenze diverse, in particolare della comprensione degli aspetti linguistici, espressivi e logico-argomentativi, oltre che della riflessione critica da parte del candidato (comma 3);
- la seconda prova, in forma scritta, grafica o scritto-grafica, pratica, compositiva/esecutiva musicale e coreutica, che ha per oggetto una o più discipline caratterizzanti il corso di studi e che è intesa ad accertare le conoscenze, le abilità e le competenze attese dal profilo educativo, culturale e professionale dello specifico indirizzo di studi (comma 4);
- il colloquio, anch'esso finalizzato ad accertare il conseguimento del profilo educativo, culturale e professionale degli studenti, che si svolge secondo quanto previsto dal comma 9.

Una rilevante novità è stata introdotta dai commi 5 e 6 dell'art. 17 del d.lgs. n.62/2017.

Infatti, fermo restando che le scuole elaborano il loro curriculum e progettano gli interventi didattico/educativi sulla base dei traguardi di apprendimento indicati dai DD.PP.RR. nn. 87,88 e 89 del 2010, si prevede l'adozione, con decreto del Ministro, dei quadri di riferimento per la redazione e lo svolgimento delle prove scritte e la definizione delle griglie di valutazione, al fine di uniformare i criteri di valutazione delle commissioni d'esame per l'attribuzione dei punteggi.

Entrambi gli strumenti saranno di fondamentale importanza, sia per guidare il lavoro della commissione di esperti (di cui al comma 8 dell'art. 17) incaricata di elaborare le proposte di prova fra le quali il Ministro sceglie i testi della prima e della seconda prova scritta, sia per orientare, da parte dei consigli di classe e dei singoli docenti, l'attività di preparazione degli studenti e l'elaborazione delle simulazioni di prova.

Il decreto in questione sarà emanato entro **la metà del mese di ottobre**, in modo da consentire alle scuole di avviare, quanto prima, le attività didattiche di loro competenza e agli studenti di conoscere per tempo le linee metodologiche e disciplinari, nonché i criteri di valutazione, che caratterizzeranno lo svolgimento delle prove scritte.

Al riguardo, si ritiene utile allegare alla presente circolare il documento conclusivo del gruppo di lavoro nominato con D.M. n. 499 del 10 luglio 2017, incaricato di elaborare proposte per migliorare le competenze, conoscenze e abilità nella lingua italiana degli studenti della scuola secondaria di primo e secondo grado, presieduto dal professor Luca Serianni, che costituirà la base per la definizione del quadro di riferimento e delle griglie di valutazione per la prima prova scritta. Inoltre, si allega il prospetto delle indicazioni metodologiche che sono state fornite ai gruppi di lavoro ministeriali incaricati di elaborare i quadri di riferimento e le griglie di valutazione per la seconda prova scritta.

Per quanto attiene alle discipline caratterizzanti i percorsi di studio, sulle quali verte la seconda prova scritta e che saranno oggetto dei quadri di riferimento e delle griglie di valutazione di cui sopra, si precisa che esse rimangono definite dal D.M. n. 10 del 29 gennaio 2015.

In ordine all'attribuzione dei punteggi d'esame l'art. 18 del d.lgs. n.62/2017 prevede l'assegnazione a ciascun candidato di un punteggio finale complessivo in centesimi. La commissione d'esame dispone di un massimo di venti punti per ciascuna delle due prove scritte e

di venti punti per il colloquio. Tali punteggi si sommano a quello del credito scolastico, che, come detto in precedenza, può essere assegnato per un massimo di quaranta punti, sulla base della tabella di attribuzione del credito scolastico allegata al decreto legislativo (commi 1 e 2).

Il punteggio minimo per superare l'esame resta fissato in sessanta punti (comma 4).

La Commissione d'esame può motivatamente integrare il punteggio, fino ad un massimo di cinque punti, ove il candidato abbia ottenuto un credito scolastico di almeno trenta punti e un risultato complessivo nelle prove di esame di almeno cinquanta punti (comma 5). La Commissione, inoltre, può motivatamente attribuire la lode, con deliberazione unanime, a coloro che conseguono il punteggio massimo di cento punti senza fruire della predetta integrazione del punteggio, alle ulteriori condizioni specificate dal comma 6 dell'art. 18.

LE DISPOSIZIONI APPLICATIVE

Il d.lgs. n. 62/2017 fissa in modo puntuale i passaggi volti all'applicazione delle nuove norme. In particolare, si segnala:

- 1) il decreto ministeriale che definisce, nell'ambito delle materie caratterizzanti, la disciplina o le discipline oggetto della seconda prova e le modalità organizzative relative allo svolgimento del colloquio. Tale decreto deve essere emanato **entro il mese di gennaio**, come previsto dall'art. 17, comma 7;
- 2) l'ordinanza ministeriale che fissa le modalità organizzative ed operative per lo svolgimento degli esami di Stato e degli esami preliminari, ai sensi dell'art. 12, comma 4. L'ordinanza sarà emanata **entro il mese di febbraio**, al fine di facilitare il lavoro delle scuole e delle commissioni;
- 3) il decreto ministeriale che adotta, ai sensi dell'art. 21, i modelli del diploma finale e del curriculum dello studente. Tale decreto sarà emanato **entro il mese di marzo**.

Inoltre, specifiche indicazioni verranno fornite entro il mese di gennaio alle commissioni d'esame operanti negli istituti presso i quali sono attivi percorsi di istruzione professionale, tenuto conto che la seconda prova avrà carattere pratico e che parte di essa dovrà essere predisposta dalla stessa *commissione, in coerenza con la specificità del PTOF, come previsto dall'art.17, comma 8.*

LE MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO

Come già avvenuto nello scorso anno scolastico per il rinnovato esame di Stato conclusivo del primo ciclo, anche per la nuova "Maturità" le scuole e gli studenti saranno accompagnati lungo tutto il percorso, grazie al coinvolgimento e al contributo dell'Amministrazione centrale, degli Uffici scolastici regionali e delle scuole polo regionali, già individuate.

Infatti si prevede lo svolgimento, a partire dal mese di novembre, subito dopo la pubblicazione dei quadri di riferimento e delle griglie di valutazione, di:

- incontri territoriali di informazione/formazione rivolti ai dirigenti scolastici e ai loro collaboratori, accompagnati dalla distribuzione di materiale di supporto, anche in forma multimediale;
- percorsi formativi di supporto/accompagnamento rivolti ai docenti;
- specifiche attività di formazione per i presidenti di commissione d'esame.

Si confida nella più ampia diffusione della presente nota.

Il Capo Dipartimento

Carmela Palumbo

Roberto Camera



***Dimissioni on line:
l'inerzia del lavoratore ed i possibili
interventi del Datore di lavoro***
(tratto da *Diritto & Pratica del Lavoro* n.37/2018)

Sempre¹ più spesso i lavoratori “sfuggono” alla procedura telematica prevista dal legislatore per fornire le proprie dimissioni e, così facendo, preferiscono recedere dal rapporto di lavoro in maniera verbale o con una semplice lettera (o e-mail) indirizzata al datore di lavoro. Lettera che, purtroppo, non ha una valenza giuridica. Infatti, il legislatore del Jobs Act, con il D.Lgs. n. 151/2015, ha precisato che “le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro...” (articolo 26, comma 1).

Ciò sta a significare che qualsiasi altro modo utilizzato per comunicare le dimissioni è considerato inefficace e come tale non sufficiente per risolvere il rapporto di lavoro.

Il disinteresse del lavoratore alla procedura informatica ha varie motivazioni. Può essere dovuto ad una mera dimenticanza del lavoratore, piuttosto che a motivi di tempo e di complessità della procedura telematica

presente sul sito del Ministero del lavoro (www.cliclavoro.gov.it), che lo fanno desistere dalla compilazione del format.

Oppure per il fatto che utilizzare un soggetto abilitato può richiedere un costo che il lavoratore non può/vuole spendere. Infine, assurdo da dire, alcuni lavoratori sono propensi a farsi licenziare perché, non avendo nell'immediato altra prospettiva lavorativa, acquisiscono il diritto a ricevere l'indennità di disoccupazione (NASpI).

Per quanto l'obbligo comunicativo sia a carico del lavoratore, l'inattività di quest'ultimo ricade sull'azienda che non ha certezza circa la conclusione del rapporto di lavoro.

In considerazione di tutto ciò, è il caso di analizzare i possibili interventi dell'azienda in caso di inerzia del lavoratore dal fornire le dimissioni telematiche.

Ricordo, per completezza di informazione, che sono esclusi dalla comunicazione telematica:

- i rapporti nel pubblico impiego;
- i lavoratori domestici;
- le risoluzioni consensuali raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale (ITL, sindacale o Commissione di certificazione);

¹ Approfondimento di Roberto Camera-Funziario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, tratto da *Diritto & Pratica del Lavoro* 37/2018

- le lavoratrici nel periodo di gravidanza, per le quali è prevista la convalida presso l'Ispettorato del Lavoro;
- le lavoratrici ed i lavoratori durante i primi 3 anni di vita del bambino, per le quali è prevista la convalida presso l'Ispettorato del Lavoro;
- i lavoratori in periodo di prova;
- i rapporti di lavoro marittimo;
- i collaboratori coordinati e continuativi;
- i tirocini.

Licenziamento per giusta causa

La prima possibilità è che l'azienda si sostituisca al lavoratore, recedendo dal rapporto di lavoro per assenza ingiustificata di quest'ultimo e quindi con un licenziamento per giusta causa.

Per fare ciò, il datore di lavoro deve predisporre il procedimento disciplinare, previsto dall'articolo 7, legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori): contestazione, difesa, emissione del provvedimento disciplinare.

Il tipo di provvedimento di licenziamento dovrà essere valutato in base al numero di giorni di assenza ed a quanto disposto dal contratto collettivo nazionale applicato dal datore di lavoro. Infatti, la sanzione espulsiva potrà essere considerata valida al superamento del limite massimo dei giorni di assenza ingiustificata previsto dal Ccnl; le assenze al di sotto di detto limite, possono essere punite esclusivamente con una sanzione conservativa.

Per quanto il licenziamento per giusta causa non preveda l'erogazione di una indennità di preavviso al lavoratore, l'azienda, comunque, dovrà pagare

all'Inps il c.d. ticket licenziamento, dovuto dal datore di lavoro privato in caso di licenziamento di un lavoratore assunto a tempo indeterminato (articolo 2, commi 31-35, legge n. 92/2012).

Ricordo che il contributo, per l'anno 2018, è pari a 495,34 euro (41% di 1.208,15 euro) per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo di 3 anni (l'importo massimo del contributo è pari a 1.486,02 euro per rapporti di lavoro di durata pari o superiore a 36 mesi).

Il contributo deve essere calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale e senza operare alcuna distinzione tra tempo pieno e part-time. Infine, vanno calcolati i mesi superiori a 15 giorni: la quota mensile è pari a 41,28 euro/mese (495,34/12).

Il contributo va versato, in un'unica soluzione, entro il giorno 16 del secondo mese successivo al licenziamento.

Per quanto la procedura sia legittima e consenta al datore di lavoro di recedere da un rapporto ormai inesistente, il principio per il quale l'azienda e la comunità debbano accollarsi l'onere di pagare: il primo un contributo (ticket licenziamento) per un inadempimento del lavoratore e il secondo (la comunità) un'indennità di disoccupazione per una risoluzione apparentemente involontaria ma sostanzialmente voluta dal lavoratore, è inaccettabile.

Eppure, in questi due anni e mezzo di vigenza della procedura, il legislatore non ha trovato il tempo di completare la procedura e prevedere le soluzioni in caso di inerzia e disinteresse del

lavoratore ad attivare la procedura telematica di dimissioni.

Accordo in sede protetta

Qualora il lavoratore abbia comunicato oralmente la sua intenzione di recedere dal rapporto di lavoro e sia ancora presente all'interno dell'azienda, ad esempio, per svolgere il periodo di preavviso, è il caso che le parti decidano di verbalizzare detta affermazione in una delle sedi protette, previste dal quarto comma dell'articolo 2113, Codice civile (rinunzie e transazioni). Tra le varie procedure, quella più veloce è sicuramente quella in sede sindacale (ai sensi dell'articolo 411 c.p.c.). Una volta definita la risoluzione, con il riconoscimento da parte del lavoratore di una dimissione volontaria ed unilaterale, l'azienda non avrà bisogno di altro documento per formalizzare la chiusura del rapporto di lavoro; ciò in quanto la presentazione delle dimissioni all'interno di un accordo in sede protetta esime il lavoratore dal presentare le c.d. dimissioni online.

Mancato pagamento delle competenze di fine rapporto

Qualora le competenze di fine rapporto fossero cospicue, potrebbe essere il caso di invitare il lavoratore a fornire le dimissioni online, così come previsto dalla normativa, con una raccomandata con ricevuta di ritorno (vedasi bozza). Nella lettera l'azienda dovrà precisare la corretta procedura che il lavoratore dovrà seguire per fornire ufficialmente le proprie dimissioni. Inoltre, dovrà informare l'interessato che in mancanza dell'ufficialità delle sue dimissioni con le modalità telematiche

previste dal legislatore, e specificate nell'articolo 26, D.Lgs. n. 151/2015, l'azienda non corrisponderà le competenze di fine rapporto, erogabili unicamente alla conclusione del rapporto di lavoro. In questo modo, il lavoratore potrebbe avere un interesse economico a fornire quanto il legislatore gli richiede per la risoluzione volontaria del rapporto di lavoro: le dimissioni online.

Cessazione per fatti concludenti

Il comportamento concludente è una forma di manifestazione tacita della volontà negoziale.

In pratica, è un atteggiamento non formale che evidenzia un comportamento nei fatti inequivocabile.

Nel caso specifico, qualora il lavoratore, seppur richiamato ufficialmente dal datore di lavoro al rispetto del contratto di lavoro e dei suoi doveri - in primis alla prestazione di lavoro - attraverso una lettera scritta (raccomandata con ricevuta di ritorno), non rientri nel luogo di lavoro, detto comportamento può ravvisarsi quale manifestazione tacita di recesso unilaterale e volontario dal contratto di lavoro. In più di una occasione, la Corte di Cassazione ha evidenziato il valore del comportamento concludente che deve essere verificato nella sua univocità.

In particolare, la sentenza n. 12549/2003 della Corte di Cassazione ha evidenziato che

"qualora non sia prevista alcuna forma convenzionale per il recesso del lavoratore, la volontà di recedere può essere dallo stesso esternata, anche implicitamente, con un determinato comportamento, tale da lasciarla presumere (secondo il principio dell'affidamento), come la cessazione delle

prestazioni dovute in base al rapporto, sicché l'accertamento in tal senso operato dal giudice di merito non è censurabile in cassazione se adeguatamente motivato (Cass. 20 maggio 2000 n.6604)

Nella sentenza i giudici hanno anche sottolineato come “indagine del giudice di merito debba essere particolarmente rigorosa, in presenza di materiale probatorio contrastante, nel decidere sull’alternativa, prospettata dalle parti, rispettivamente, tra licenziamento o dimissioni, essendo in discussione beni giuridici primari, oggetto di particolare tutela da parte dell’ordinamento, sicché nel risolvere la controversia affermando la cessazione del rapporto per recesso del lavoratore, occorre accertare che la volontà di quest’ultimo si sia manifestata e sia stata comunicata in modo univoco (Cass, Il marzo 1995, n.2853; 16 maggio 2001 n.6727)”. Detta procedura, per quanto congrua rispetto all’inattività ingiustificata del lavoratore a prestare la propria prestazione lavorativa, può sicuramente non essere condivisa e può ingenerare un contenzioso con quest’ultimo.

Bozza di risoluzione sostanziale per dimissioni a causa del comportamento concludente del lavoratore

Al/la sig./ra _____

Oggetto: **formale comunicazione di dimissioni tramite la procedura telematica**

In relazione alla Sua assenza ingiustificata dal _____, a rendere la prestazione lavorativa, riteniamo che ciò sia dovuto alla Sua volontà, unilaterale, di recedere dal rapporto di lavoro intercorso con la nostra azienda.

La supposizione nasce dal Suo comportamento concludente quale forma di manifestazione tacita della volontà negoziale di dimettersi volontariamente.

Al fine di formalizzare la Sua intenzione di rescindere unilateralmente il contratto, Le chiediamo di attivare la procedura telematica all'uopo prevista dall'articolo 26, Decreto legislativo n. 151/2015, attraverso la compilazione del format presente sul sito del Ministero del lavoro: www.cliclavoro.gov.it, ovvero, utilizzando uno dei soggetti abilitati: patronato [indicare indirizzo], sindacato [indicare indirizzo] o ispettorato territoriale del lavoro [indicare indirizzo].

Una volta terminata la procedura informatica, l'azienda avrà contezza formale delle Sue dimissioni.

Qualora, viceversa, la sua assenza ingiustificata non dovesse essere propedeutica alle dimissioni volontarie da rassegnare a questa ditta, Le intimiamo di rientrare presso la Sua sede di lavoro e riprendere le sue ordinarie attività lavorative. In questo caso, i giorni di assenza saranno considerati quale “aspettativa non retribuita”.

In caso di mancata risposta alla presente comunicazione o di mancato avvio di una delle procedure summenzionate (formalizzazione delle dimissioni o rientro al lavoro), entro 7 giorni dalla ricezione della presente, si darà atto della risoluzione del rapporto di lavoro quali dimissioni volontarie, per il principio dei fatti concludenti, ai sensi dell'art. 1326 e ss., Codice civile.

Cordiali saluti

Luogo e data

Maria Grazia Restelli



Il metodo Feuerstein per imparare ad imparare

Reuvan Feuerstein, il suo pensiero e la sua metodologia sono stati oggetto di una giornata di formazione durante il Campus di formazione residenziale, svoltosi a Napoli dal 20 al 25 agosto 2018, organizzato dalla Fondazione AGIDAE LABOR.

L'obiettivo del corso è stato far conoscere ai partecipanti il Metodo Feuerstein, offrendo loro la possibilità di sperimentarlo in aula con attività pratiche di applicazione, e comprenderne le possibilità di utilizzo nella didattica per l'apprendimento e per il potenziamento delle capacità mentali.

Come si fa a pensare? Come si fa ad imparare? Che cos'è l'intelligenza?

Intelligenti si nasce o si diventa? L'intelligenza può essere modificata?



Il Prof. Reuven Feuerstein, psicologo che ha studiato con Andrey Rey e Jean Piaget, ha dedicato la propria vita alla ricerca di risposte a queste domande, per favorire l'apprendimento anche nei **soggetti con bisogni speciali**.

Le sue principali aree di studio erano la Psicologia dello sviluppo, la Psicologia clinica e quella cognitiva. Nella sua lunga carriera ha sviluppato importanti teorie e ha ideato nuovi metodi di valutazione cognitiva, strumenti didattici centrati sulla flessibilità cognitiva e la capacità di apprendere.

Il Metodo Feuerstein è un metodo di apprendimento che insegna l'abilità di **"Imparare ad imparare"** attraverso la mediazione degli stimoli¹.

Il suo fondatore definisce l'intelligenza come **l'abilità di pensare**, ovvero

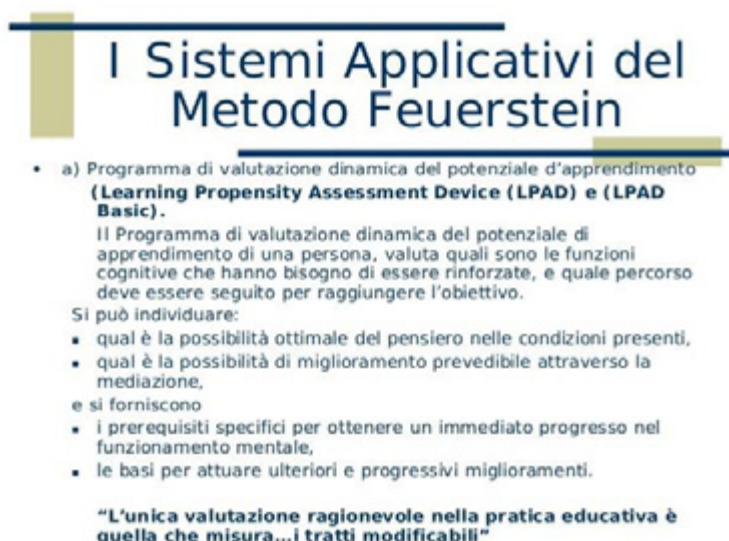
la forza motivante che guida l'essere umano **a modificare se stesso** per rispondere al continuo **bisogno di adattamento** richiesto dall'ambiente in cui vive.

L'intelligenza dunque non è fissa e innata, data solo dal patrimonio genetico di un essere umano, ma duttile, malleabile, dotata di **neuroplasticità**, l'abilità del cervello di modificarsi sia dal punto di vista strutturale che funzionale in risposta all'esperienza, come risultato degli stimoli cognitivi che si verificano durante l'intero arco della nostra vita.

Con la sua **Teoria della Modificabilità Cognitiva Strutturale** Reuven Feuerstein afferma che tutti gli esseri umani possono ambire alla modificazione di sé e che anche individui con difficoltà cognitive, siano esse congenite o acquisite, possono modificare e migliorare i propri processi di pensiero attraverso il potenziamento delle funzioni cognitive ad essi sottesi.

Ma come può avvenire tutto questo?

La teoria **dell'Esperienza di Apprendimento Mediato** (E.A.M.) di Reuven Feuerstein afferma che, grazie all'intervento di un **Mediatore di Stimoli**, una figura professionale qualificata che utilizza strumenti, tecniche e criteri di mediazione specifici, sia possibile **imparare a modificare la propria intelligenza**.



¹ Per approfondimenti sul metodo Feuerstein www.atelierdipensieri.it

Attraverso stimolazioni cognitive di qualità, sistematiche e costanti, il cervello può ristrutturarsi e l'individuo può apprendere strategie di pensiero che possano aiutarlo nella elaborazione di concetti, nella capacità di controllare il proprio comportamento evitando di agire impulsivamente, nell'abilità di organizzare e selezionare dei dati, e nella ricerca di strategie utili per il problem solving.

In una intervista rilasciata a Le Monde Reuven Feuerstein ha dichiarato
"I cromosomi non avranno l'ultima parola!" (R.F. 2000)

Le neuroscienze negli ultimi decenni hanno infatti dimostrato e confermato quanto sostenuto da Feuerstein già in tempi in cui strumenti diagnostici quali la Risonanza Magnetica (RM o RMN) e la TAC (Tomografia Assiale Computerizzata) non esistevano: la stimolazione cognitiva di qualità, sistematica e costante, modifica la struttura psicologica favorendo la creazione di nuove sinapsi a livello neuronale.

Dunque, è possibile imparare ad utilizzare il proprio pensiero in modo funzionale al raggiungimento di un obiettivo o alla ricerca della soluzione di un problema, determinando così la modificazione cognitiva e l'**apprendimento**. Perché tale metodo dovrebbe essere utile a scuola e nella vita di ogni individuo?

*"L'intelligenza è una energia
 caratterizzata dalla plasticità"*

Reuven Feuerstein

Il **Metodo Feuerstein** insegna a pensare, insegna come imparare ad imparare, insegna a prendersi cura del proprio processo cognitivo. Stimola tutte le abilità del pensiero, l'intelligenza emotiva, la creatività e offre la possibilità di crescere con una flessibilità mentale che permette di relazionarsi con un mondo in continuo cambiamento.

Con un lavoro di **metacognizione**, guidato da un mediatore di stimoli, è possibile favorire nel soggetto una progressiva presa di consapevolezza di sé, del proprio modo di pensare, del proprio processo cognitivo messo in atto per agire, per arrivare a **scoprire le proprie potenzialità**, e quindi migliorare il proprio senso di autostima e di autoefficacia.

Si pensi inoltre ai benefici che potrebbero trarne gli insegnanti applicando le tecniche di mediazione all'insegnamento e a quelli che potrebbero trarne i loro studenti nel ricevere informazioni, in un modo che sia significativo per loro al fine di comprendere la lezione, ricavandone insegnamenti generalizzati e imparando come applicarli in altri contesti. In sintesi poter apprendere come imparare.

Occorre però precisare che il successo del Metodo Feuerstein è dato dall'insieme delle sue componenti principali, tutte ugualmente necessarie:

- Una **valutazione interattiva** attraverso la somministrazione della batteria di test dinamici, denominata **L.P.A.D.** (Learning Propensity Assessment Device), che permette di osservare il funzionamento cognitivo di un soggetto, valutarne il **potenziale di apprendimento**, delinearne un profilo cognitivo per poter stabilire un processo di intervento specifico avente l'obiettivo di potenziarne le capacità mentali.
- Il programma di intervento cognitivo o di attivazione cognitiva, denominato **Programma di Arricchimento Strumentale** (P.A.S.), che prevede l'applicazione di "Strumenti" appositamente ideati e studiati da Reuven Feuerstein: ne esistono due versioni.

P.A.S Standard: composto da 14 Strumenti, un insieme di attività carta matita prive di contenuto proprio, che aumentano gradatamente di difficoltà e di livello di astrazione, aventi l'obiettivo di stimolare aree cognitive specifiche come la percezione analitica, il confronto, la classificazione, l'orientamento nello spazio e nel tempo ecc. Possono comprendere abilità verbali, matematiche, logiche e anche emotive, e forniscono al soggetto strategie di pensiero indispensabili nella vita quotidiana.

P.A.S Basic: composto da 11 strumenti caratteristici per la loro unicità, concepiti per essere prontamente trasferibili in tutte le situazioni educative e di vita quotidiana. Un insieme di attività carta matita che insegnano strategie cognitive di vitale importanza come raccogliere informazioni, imparare a riconoscere il disequilibrio di particolari situazioni assurde attraverso l'utilizzo del confronto, imparare il concetto di numero e di quantità, imparare a comprendere la lettura di un testo. Inoltre propongono attività che educano i bambini al riconoscimento cognitivo delle emozioni, offrono spunti di riflessioni relativi alla possibilità di trasformare il sentimento di empatia in un'azione di aiuto. In questo programma vi è anche uno strumento che pone l'attenzione su come imparare a conoscere la violenza al fine di prevenirla ed evitarla. Dunque il P.A.S. Basic non solo insegna come imparare, insegna come inferire, agire e comportarsi con intelligenza riflessiva in un contesto sociale.

- Un programma **orientato a lavorare nel contesto in cui la persona vive**, con l'obiettivo di creare un **ambiente modificante** (Shaping Modifying Environments).

"Un Momento... Sto Pensando!"

E' lo slogan del Metodo Feuerstein e dei programmi P.A.S.: invita a prendersi il tempo necessario per pensare a cercare soluzioni e strategie di pensiero utili a fornire risposte adeguate alle domande che la vita ci propone quotidianamente.

Tutto passa dal pensiero... per questo i programmi P.A.S. hanno una grande fruibilità da parte di tutti e la possibilità di essere applicati in senso trasversale in contesti anche diversi tra loro.

La modalità di applicazione può avvenire sia a livello individuale terapeutico "one-to-one" che in gruppi di lavoro: dai bambini della scuola dell'infanzia e della scuola primaria; a ragazzi più grandi per imparare a trovare il giusto metodo di studio; ai giovani adulti con difficoltà di apprendimento e dello sviluppo o a rischio di insuccesso scolastico; in ambito clinico come attività di intervento riabilitativo e recupero cognitivo; con anziani all'inizio di un processo di demenza.

Qual è la sua utilità in famiglia?

Il Metodo Feuerstein offre ai genitori la possibilità di apprendere come mediare gli stimoli ai propri bambini nell'apprendimento di attività primarie quotidiane e attraverso il gioco cognitivo, così da garantire lo sviluppo della modificabilità cognitiva anche nel contesto familiare.

Può essere utile anche nel mondo del lavoro?

Certamente, viene infatti utilizzato anche in progetti di formazione aziendale.

Si parte da un lavoro centrato sulla persona, lavorando sullo sviluppo del pensiero logico e creativo, sulla capacità organizzativa individuale e sui diversi aspetti del problem solving, sulla abilità di comunicazione, per favorire il miglioramento personale, l'autostima, l'autoefficacia e la relazione con gli altri.

Il contributo allo sviluppo delle competenze individuali diventa poi una ricchezza comune e, grazie alla collaborazione che i gruppi di lavoro imparano ad avere, anche l'approccio con gli scenari sempre nuovi che l'evoluzione del mondo del lavoro continuamente propone, può essere modificato.

Dunque Il Metodo Feuerstein è un metodo per TUTTI.



Agidae risponde

DOMANDE & RISPOSTE

Diamo risposta ad una serie di quesiti ricorrenti sull'interpretazione dei CCNL Scuola e Socio Sanitario Assistenziale che vengono rivolti all'AGIDAE.

1. Una dipendente del nostro Istituto ha fatto richiesta di congedo matrimoniale dal 29 ottobre

al 11 novembre del corrente anno. Si sposa nella giornata di sabato 27 ottobre. Nella richiesta di congedo deve essere ricompreso anche il giorno dell'evento?

1. No. L'art. 62 del CCNL AGIDAE SCUOLA prevede che il permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabile, è concesso in occasione dell'evento, nulla disponendo riguardo alla decorrenza. In tale evenienza, la legge prevede che il giorno delle nozze **non deve rientrare nei 15 gg. di congedo matrimoniale**, che dunque decorrono successivamente. E' sufficiente che il lavoratore richieda il congedo con congruo anticipo e che il periodo richiesto sia connesso in senso temporale con la data delle nozze (Cass. sent. n.9150 del 6 giugno 2012).

2. Il D.Lgs. n.61/2000

(Disciplina dell'orario di lavoro a tempo parziale) e il D.Lgs.

n.81/2015 (Disciplina organica dei rapporti di lavoro) prevedono che la trasformazione da full-time a part-time deve avvenire **mediante accordo scritto di entrambe le parti** (Datore di lavoro e lavoratore), in cui deve essere specificata anche la nuova distribuzione dell'orario

2. Un dipendente inquadrato nel IV liv. ATA ha chiesto al nostro Istituto la riduzione del suo orario lavorativo (ha il tempo pieno). La scuola deve o può

lavorativo. Pertanto l'Istituto, salvo i casi di

riduzione oraria per forza maggiore (art. 79 CCNL AGIDAE SCUOLA) o per volontà unilaterale del lavoratore in presenza di patologie oncologiche (art. 24 lett.D CCNL AGIDAE SCUOLA), **può non accordare la trasformazione del rapporto da full time a part time.**

3. Il lavoro supplementare è disciplinato dall'art. 24 lett.b) del CCNL AGIDAE Scuola

2016/2018. Il ricorso al lavoro supplementare (per il solo part time orizzontale) deve risultare da

3. Per esigenze dell'Istituto è necessario chiedere ad una docente alcune ore di lavoro in aggiunta all'orario di lavoro part time indicato nel contratto individuale di lavoro. E' necessario l'accordo della dipendente? E in che limiti è possibile?

atto scritto in cui si esprime l'accordo della dipendente all'esigenza lavorativa non prevista o non prevedibile dal Datore di lavoro. Tuttavia, se la dipendente rifiuta di prestare il lavoro supplementare, non può essere sanzionata o licenziata per giustificato motivo.

4. Si può ricorrere ad ore "aggiuntive" nei limiti dell'orario pieno contrattuale e le stesse sono retribuite come ore ordinarie, senza alcuna maggiorazione.

Premesso che il sabato, anche se non lavorato per una diversa distribuzione dell'orario settimanale, è

4. Nella giornata di sabato alcuni docenti dell'Istituto hanno partecipato ad un corso di formazione sul Sistema della Qualità, organizzato da Fondazione AGIDAE LABOR. Come si gestiscono tali ore? Rientrano nel pacchetto delle 50 ore annue per attività di aggiornamento?

considerato giorno lavorativo, l'Istituto ha a disposizione il pacchetto delle **50 ore** che possono essere fruite per attività di aggiornamento dei dipendenti, tra cui la partecipazione ad attività formative. Esaurite tali ore, le ore di

partecipazione a corsi di aggiornamento professionale, comprese quelle connesse al "Sistema qualità" svolte al di fuori del normale orario di lavoro, fino ad un massimo di 40 ore annue, distribuite in non più di 100 gg. annui, devono essere trasformate in giorni di ferie aggiuntive. Tali ore, se non godute, devono essere retribuite.

5. Una dipendente dell'Istituto, inquadrata con il CCNL AGIDAE Socio-Sanitario Assistenziale ha subito un infortunio "in itinere" il 5 settembre 2018. Fino a quando dovremmo corrispondere la relativa indennità come Datori di lavoro?

5. Il CCNL AGIDAE Socio-sanitario-assistenziale prevede nell'art. 66 (infortunio sul lavoro e malattie professionali) che

il datore di lavoro debba corrispondere alla dipendente, dal 1° giorno dell'infortunio al 180° giorno di calendario, un trattamento economico integrativo rispetto a quanto corrisposto dall'Inail, fino al 100% della retribuzione percepita. Al termine del 180° giorno fino al giorno della guarigione clinica attestata dall'Ente assicuratore, il lavoratore **ha diritto esclusivamente alla corresponsione dell'indennità di infortunio a carico dell'INAIL**, nella misura del 75% (DPR 1124/65 art.68), senza integrazione alcuna a carico del Datore di lavoro. Il CCNL AGIDAE Socio sanitario-assistenziale non prevede coperture economiche per periodi più lunghi.

6. L'articolo 43 del CCNL AGIDAE SOCIO-ASSISTENZIALE considera un periodo di massimo di 13 settimane per cui si possono esigere prestazioni di lavoro superiori alle 38 ore. Tale disposto normativo si collega con l'art. 69 (Elementi della retribuzione) che prevede:

"l'oscillazione

mensile dell'orario di lavoro conseguente a turnazione ordinaria non darà luogo a variazioni di retribuzione se compensata nell'arco di un semestre". Dunque, attraverso il meccanismo della compensazione oraria potranno esserci, secondo le esigenze specifiche dell'Istituto, giorni o settimane con orario

6. Nel nostro Istituto, in cui si svolge attività di accoglienza turistica, ci sono periodi di picco di lavoro ed altri in cui si riduce drasticamente l'attività in modo da giustificare un sistema di distribuzione dell'orario ordinario differente da quello tradizionale. Le 13 settimane (78 gg.) per le quali si può prevedere il meccanismo della "compensazione" tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello ordinario (38 ore), si devono computare per intero (6 giorni su 6) oppure possono essere calcolate secondo le esigenze della Casa (es. 10 gg.+4 gg.+3 gg.) fino al raggiungimento dei 78 previsti dal CCNL?

ridotto (anche giorni a 0 ore lavorate) e giorni ad orario potenziato, **anche non consecutivi**, fino ad un **massimo di 78 giorni**.

7. Come dobbiamo imputare le ore che una docente dedica alla correzione degli elaborati, alla redazione delle schede valutative e delle pagelle? Si tratta di "ore maggiorate"?

7. Ai sensi dell'art. 28, comma 3, CCNL AGIDAE Scuola, le ore svolte a tale titolo e quelle dedicate al ricevimento/colloquio con i genitori, agli scrutini, ai Consigli di

classe, interclasse, Collegio docenti, **sono ore che attengono alla funzione docente**. Pertanto, tali ore sono ricomprese nella retribuzione ordinaria mensile in quanto comprensiva di quanto *"dovuto a qualsiasi titolo per l'attività di insegnamento"*.

8. No. L'attuale legislazione riconosce **valore abilitante** del titolo di **Maturità Magistrale conseguito entro l'anno scolastico 2001/2002** per l'insegnamento nella scuola primaria e di infanzia paritaria.

Nello specifico *"prima dell'istituzione della laurea in Scienza della*

8. Abbiamo assunto nella scuola primaria, con contratto a tempo determinato, una docente munita di titolo di studio magistrale conseguito presso il Liceo Psico-pedagogico nell'anno scolastico 2003/2004. Possiamo trasformare il suo contratto a termine in contratto a tempo indeterminato?

formazione, il titolo di studio attribuito dagli istituti magistrali al termine di corsi triennali e

quinquennali sperimentali di scuola magistrale e dei corsi quadriennali e quinquennali sperimentali di istituto magistrale (per la

scuola dell'infanzia) o al termine dei corsi quadriennali e quinquennali sperimentali dell'istituto magistrale (per la scuola primaria) dovevano considerarsi abilitanti, secondo l'art. 53 R.D. 6 maggio 1923, n. 1054, in combinato disposto con l'art. 197 d.l. 16 aprile 1994, n. 297." In sostanza si sancisce che:

-i maestri in possesso del **diploma di scuola magistrale** (e relative sperimentazioni purché corrispondenti) conseguito entro l'a.s. 2001/2002 sono da considerarsi abilitati per l'insegnamento nella **scuola dell'infanzia**.

-i maestri in possesso del **diploma di istituto magistrale** (e relative sperimentazioni purché corrispondenti) conseguito entro l'a.s. 2001/2002 sono da considerarsi abilitati sia per l'insegnamento nella **scuola dell'infanzia** che per l'insegnamento nella **scuola primaria**. Il contratto a tempo indeterminato di docente sprovvisto di titolo è considerato nullo per

violazione di norme imperative di legge, secondo la giurisprudenza di merito suffragata da consolidato indirizzo della Corte di Cassazione. La nullità non produce effetto per il periodo di esecuzione del contratto, ma impedisce la prosecuzione ulteriore del rapporto di lavoro, con la possibilità per il datore di intimare il licenziamento per giusta causa (*Cass. 28 giugno 1986 n.4341*). L'art. 1, comma 4, lett.g) della legge 10 marzo 200, n.62, sulla parità scolastica stabilisce che la parità è riconosciuta alle scuole non statali che ne fanno richiesta, purchè, tra l'altro, si avvalgano di prestazioni di personale docente fornito del titolo di abilitazione.

9. Il lavoratore turnista assunto con il CCNL Socio Sanitario Assistenziale che presta servizio di domenica o nelle festività ha diritto alla maggiorazione del 15% per ogni ora lavorata o al recupero della festività lavorata?

9. L'art. 47 del CCNL Socio Sanitario assistenziale prevede per i **lavoratori turnisti** la maggiorazione del 15% della quota oraria lorda spettante per ogni ora lavorata, ma non il recupero della festività

lavorata. Diversamente, **i lavoratori che non lavorano su turni** se, per ragioni di servizio, svolgono attività lavorativa in una giornata festiva godranno della maggiorazione del 15% con il recupero della festività tramite riposo compensativo in altra giornata. In alternativa al riposo compensativo, l'Istituto potrà retribuire la festività con 1/26 della retribuzione globale di fatto (art. 52 lett. B).

10. Il contratto AGIDAE Socio Sanitario Assistenziale prevede, nell'art. 81, che i tempi di vestizione, nei limiti di 14 min. giornalieri, sono considerati nell'ambito dell'orario di lavoro, quindi retribuiti.

10. Un dipendente-infermiere chiede di considerare come orario di lavoro i tempi dedicati al "cambio d'abito da lavoro". E' corretto?



***Ministero del Lavoro: circ. n.17/2018
sul Decreto Dignità***

Circolare n. 17 del 31 ottobre 2018



Oggetto: Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro.

Il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, con gli articoli 1 e 2 ha introdotto rilevanti novità alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro, modificando il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

In proposito, con l'obiettivo di favorire l'uniforme applicazione della nuova disciplina e acquisito il parere dell'Ufficio legislativo espresso con nota del 30 ottobre 2018, si forniscono prime indicazioni interpretative, anche in considerazione delle richieste di chiarimento finora pervenute a questo Ministero.

1. Contratto a tempo determinato

Le modifiche alla disciplina previgente apportate dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 87 del 2018 riguardano in primo luogo la riduzione da 36 a 24 mesi della durata massima del contratto a tempo determinato, con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni

di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione (art. 19, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 81/2015).

Più precisamente, le parti possono stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano un'assunzione a termine.

Tali condizioni, sono rappresentate esclusivamente da:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Per stabilire se ci si trovi in presenza di tale obbligo si deve tener conto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, considerando sia la durata di quelli già conclusi, sia la durata di quello che si intende eventualmente prorogare. Si consideri l'esempio di un primo rapporto a termine della durata di 10 mesi che si intenda prorogare di ulteriori 6 mesi. In tale caso, anche se la proroga interviene quando il rapporto non ha ancora superato i 12 mesi, sarà comunque necessario indicare le esigenze innanzi richiamate in quanto complessivamente il rapporto di lavoro avrà una durata superiore a tale limite, come previsto dall'articolo 19, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015.

La cd. "causale" è, infatti, sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore ai 12 mesi.

Con l'occasione è utile ricordare che anche nelle ipotesi in cui non è richiesto al datore di lavoro di indicare le motivazioni introdotte dal decreto-legge n. 87, le stesse dovranno essere comunque indicate per usufruire dei benefici previsti da altre disposizioni di legge (ad esempio per gli sgravi contributivi di cui all'articolo 4, commi 3 e 4, del decreto legislativo n. 151 del 2001, riconosciuti ai datori di lavoro che assumono a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo).

Il decreto-legge non ha invece modificato la previsione di cui all'articolo 19, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 ai sensi del quale, raggiunto il limite massimo di durata del contratto a termine, le stesse parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi, la quale impone l'obbligo di individuazione della causale, ai sensi degli articoli 21, comma 01, e 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. Mantengono quindi validità le indicazioni a suo tempo fornite da questo Ministero con la circolare n. 13/2008 in ordine alla *"verifica circa la completezza e la correttezza formale del contenuto del contratto"*, nonché alla *"genuinità del consenso del lavoratore alla*

sottoscrizione dello stesso, senza che tale intento possa determinare effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge.”.

1.1. Proroghe e rinnovi

Anche il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a termine è stato modificato dal decreto-legge n. 87, in ordine alla durata massima e alle condizioni (articoli 19, comma 4, e 21 del d.lgs. n.81/2015 come da ultimo modificato), coerentemente con le finalità perseguite dalla riforma.

È pertanto possibile, come già detto innanzi, prorogare liberamente un contratto a tempo determinato entro i 12 mesi, mentre per il rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale.

In proposito si ricorda che la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

Si ricade altresì nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.

Ulteriore novità è rappresentata dalla riduzione del numero massimo di proroghe, che non possono essere superiori a 4, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti (articolo 21, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015) e con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali (articolo 21, comma 01).

1.2. Rinvio alla contrattazione collettiva

L'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 non è stato modificato dal decreto-legge n. 87, nella parte in cui rimette anche per il futuro alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare alla durata massima del contratto a termine.

Pertanto i contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta all'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015) potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi.

Con l'occasione è utile precisare che le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che - facendo riferimento al previgente quadro normativo - abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

Il decreto-legge n. 87, nell'introdurre le condizioni innanzi richiamate, non ha invece attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni.

1.3. Forma scritta del termine

All'articolo 19, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, con la eliminazione del riferimento alla possibilità che il termine debba risultare "direttamente o indirettamente" da atto scritto, si è inteso offrire maggiore certezza in merito alla sussistenza di tale requisito.

Viene quindi esclusa la possibilità di desumere da elementi esterni al contratto la data di scadenza, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, ex ante, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi.

1.4. Contributo addizionale a carico del datore di lavoro

Ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto-legge n. 87 (come modificato dalla legge di conversione), a decorrere dal 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del medesimo decreto), il contributo addizionale a carico del datore di lavoro - pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali applicato ai contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato - è incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%.

In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi.

La maggiorazione dello 0,5% non si applica in caso di proroga del contratto, in quanto la disposizione introdotta dal decreto-legge n. 87 prevede che il contributo addizionale sia aumentato solo in occasione del rinnovo.

Omissis

3. Periodo transitorio

L'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 87/2018 aveva stabilito l'applicazione delle nuove disposizioni ai contratti di lavoro a termine stipulati

successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data.

In sede di conversione l'originaria previsione del citato comma 2 è stata modificata unicamente con riferimento al regime dei rinnovi e delle proroghe, prevedendo che per tali fattispecie la nuova disciplina trovi applicazione solo dopo il 31 ottobre 2018, volendo in tal modo sottrarre i rinnovi e proroghe dei contratti in corso alla immediata applicazione dei nuovi limiti. Fino a tale data, pertanto, le proroghe e i rinnovi restano disciplinati dalle disposizioni del d.lgs. n. 81/2015, nella formulazione antecedente al decreto-legge n. 87.

Terminato il periodo transitorio introdotto dalla legge di conversione, dalla data del 1° novembre 2018 trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, compreso l'obbligo di indicare le condizioni in caso di rinnovi (sempre) e di proroghe (dopo i 12 mesi).

Infine, nel rilevare che il decreto-legge n. 87 ha esteso il regime del contratto a tempo determinato anche ai rapporti di lavoro in somministrazione a termine, si può ritenere - in base ad una lettura sistematica - che tale periodo transitorio trovi applicazione anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. E infatti ragionevole concludere che i più stringenti limiti introdotti rispetto alla disciplina previgente operino gradualmente, sia nei confronti dei rapporti di lavoro a termine che nei confronti dei rapporti di somministrazione a termine.

Il Direttore Generale

Romolo de Camillis



***Nessun preavviso
al lavoratore sulla scadenza
del periodo di comporto
(sent. Cassazione n.20761/2018)***

IL Datore di lavoro non è tenuto a dare il preavviso al lavoratore riguardo all'imminente scadenza del periodo di comporto. Lo afferma la Corte di Cassazione con la sentenza n.20761 depositata il 17 agosto 2018, precisando che "se non c'è alcun obbligo contrattuale in tal senso, non si configura alcuna violazione del principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro, perché tale comunicazione datoriale servirebbe, in realtà a consentire al dipendente di porre in essere iniziative, come richieste di ferie o aspettative, elusive dell'accertamento della sua idoneità". La Suprema Corte precisa che tale principio è valido anche nel regime vigente dei licenziamenti, post Riforma Fornero (legge n.92/2012), che impone la comunicazione contestuale dei motivi di licenziamento.



Malattia e conservazione del posto di lavoro

Il Datore di lavoro è tenuto a conservare il posto di lavoro del dipendente assente per malattia. Tale diritto non è a tempo indeterminato, ma limitato ad un periodo fissato per legge o per CCNL. La contrattazione nazionale AGIDAE fissa a 180 gg., anche a cavallo di due anni solari, il comporto "secco" ovvero il mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa riferita ad un unico ed ininterrotto evento di malattia. Parimenti prevede il comporto "frazionato" ovvero il mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi, riferite ad eventi morbosi differenti. In tal caso si tiene conto anche delle assenze nei giorni festivi, incluse le domeniche o comunque non lavorativi che cadono nel periodo di malattia certificato dal medico, anche in presenza di più certificati consequenziali, di cui il primo attesti la malattia sino all'ultimo giorno lavorativo che precede il riposo domenicale (cioè fino a venerdì) e il secondo la certifichi a partire dal primo giorno lavorativo successivo alla domenica (cioè dal lunedì).

La vicenda oggetto della sentenza in commento prende le mosse dal licenziamento di un dipendente avvenuto per **superamento del periodo di comporto**. Questi, dopo il giudizio a lui

avverso pronunciato dalla Corte di appello, propone ricorso per Cassazione adducendo i seguenti motivi:

- ✓ la genericità della lettera di licenziamento per mancata esposizione dei motivi. Si contesta che il datore di lavoro si sia limitato a comunicare il superamento del periodo di comporto senza individuare né il “dies a quo” per il conteggio dei 36 mesi fissato dal CCNL di riferimento, quale durata massima del periodo di comporto, né indicare quanti fossero i giorni di assenza;
- ✓ l'inesistenza del superamento del periodo di comporto sul presupposto che il Datore avrebbe dovuto produrre i turni di lavoro del lavoratore in assenza dei quali non viene fornita la prova che l'assenza nei giorni festivi e non lavorativi sia computabile nella determinazione del superamento del periodo di comporto.

La Corte di Cassazione dà torto al lavoratore precisando che non è necessario per il Datore di lavoro la minuziosa indicazione delle assenze, trattandosi di eventi di cui il dipendente ha conoscenza diretta. Ne consegue che il datore non deve indicare nella lettera di licenziamento per superamento del periodo di comporto i singoli giorni di assenza ben potendosi ritenere sufficiente l'indicazione del numero totale di assenze verificatesi in un dato periodo. Gli Ermellini, secondo un indirizzo giurisprudenziale consolidato, **qualificano come autonoma fattispecie di licenziamento quello per superamento del periodo di comporto, diverso dalle fattispecie della giusta causa e del giustificato motivo oggettivo.** Conclude la Suprema Corte “nell’art. 2110 del c.c. si rinviene un’astratta predeterminazione (legislativo-

Periodo di comporto interrotto dalle ferie

Il periodo di comporto può essere interrotto dalla richiesta e successiva fruizione, da parte del lavoratore, di ferie maturate. La richiesta deve essere presentata in forma scritta e va presentata al Datore prima della scadenza del comporto. Il datore deve tenere in considerazione l'interesse del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro, ma non ha l'obbligo di convertire d'ufficio l'assenza per malattia in assenza per ferie in quanto la fissazione del periodo di ferie spetta al Datore di lavoro, in quanto collegata alle esigenze dell'impresa.

contrattuale) del punto di equilibrio fra l'interesse del lavoratore a disporre di un congruo periodo di assenze per ristabilirsi a seguito di malattia od infortunio e quello del Datore di lavoro di non doversi fare carico a tempo indefinito del contraccolpo che tali assenze cagionano all'organizzazione aziendale”

Pubblichiamo di seguito un estratto della sentenza in commento.

FATTI di CAUSA

Il giudice del lavoro di Patti rigettava la domanda proposta da (OMISSIS), diretta ad ottenere la declaratoria d'illegittimità del licenziamento, intimatogli dalla datrice di lavoro (OMISSIS) S.p.a. per superamento del periodo di comporto il 12 maggio del 2005. Peraltro, con successiva sentenza pronunciata nell'anno 2013 lo stesso giudice rigettava anche la domanda del medesimo attore, volta ad ottenere il pagamento di quanto preteso a titolo di lavoro straordinario. Entrambe le pronunce venivano impugnate dal (OMISSIS), il cui gravame però veniva rigettato dalla Corte di Appello di Messina con sentenza n. 1439 in data 3 novembre - 29 dicembre 2015, con la condanna inoltre l'appellante al pagamento delle relative spese.

Contro tale pronuncia il (OMISSIS) ha proposto parziale ricorso per cassazione, limitatamente al rigetto della domanda inerente ai recesso, mediante atto in data 28 giugno 2016, affidato a quattro motivi (non numerati), cui ha resistito (OMISSIS) S.p.a. mediante controricorso notificato come da relata in data 29 – 30 luglio 2016.

RAGIONI DELLA DECISIONE

I motivi di ricorso possono essere così come di seguito sintetizzati:

1) con il primo motivo é stata lamentata la violazione e falsa applicazione della L. n. 604 del 1966, articoli 2 e 5 in relazione all'articolo 360 c.p.c., n. 3, assumendosi la genericità della lettera di licenziamento per mancata esposizione dei relativi motivi, sull'assunto che parte datoriale si era limitata a comunicare il superamento del periodo di comporto senza però individuare né il dies a quo per il conteggio dei 36 mesi previsti dal C.C.N.L. di categoria, né i giorni ed i periodi di assenza. La lettera di licenziamento (il cui testo tuttavia non risulta riportato, in violazione quindi dell'articolo 366 c.p.c., comma 1, n. 6), secondo il ricorrente, si limitava di intimare il recesso in tronco per superamento del periodo di comporto, senza dire perché e senza indicare quanti fossero i giorni di assenza e neanche precisare il periodo. Al riguardo il ricorrente ha richiamato la giurisprudenza di legittimità, secondo cui vi é inefficacia del licenziamento ove il datore di lavoro, a seguito della richiesta del lavoratore interessato, ometta di comunicargli tempestivamente i motivi del suo recesso, in tal modo violando la prescrizione dettata dalla L. n. 604 del 1966, articoli 2 non diversamente dalle ipotesi in cui si limiti ad una comunicazione che per la sua assoluta genericità risulti del tutto inidonea e quindi equivalente alla mancata comunicazione;

in secondo luogo é stata lamentata la violazione e falsa applicazione del combinato disposto di cui all'articolo 2963 c.c., articolo 155 c.p.c. nonché articolo 40, commi 11, 15 e 16 del c.c.n.l. in relazione all'articolo 360 c.p.c., n. 3 (articolo 40, comma 11 c.c.n.l.: “ Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato sino alla scadenza del preavviso stesso”, di modo che secondo il ricorrente per il superamento del periodo di comporto la contrattazione collettiva non prevede il licenziamento in tronco, ma con preavviso. A norma dell'articolo 40 c.c., comma 15, superati limiti di conservazione del posto e di corresponsione dei trattamenti sopraindicati per un continuativo grave evento morboso, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta da presentarsi entro i suddetti limiti, di un periodo di aspettativa della durata di cinque mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione, ne' si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto, donde la conferma della illegittimità dell'impugnato recesso, visto che la richiesta di aspettativa non retribuita può essere avanzata entro i suddetti limiti, quindi anche quelli di cui al comma 11, ovvero durante il preavviso di licenziamento. D'altro canto, il lavoratore che abbia diritto di chiedere l'aspettativa deve anche sapere che sta per superare il periodo di comporto, laddove diversamente opinando l'interessato non sarebbe mai in condizione di poter usufruire dell'aspettativa e quindi di poter esercitare il proprio diritto, mentre solo il datore di lavoro dispone di queste informazioni, che ha quindi l'obbligo di comunicare. Inoltre, l'articolo 40, comma 16, stabilisce che in presenza di malattie particolarmente gravi per natura e continuità di assenza, documentate clinicamente, azienda e RSU esamineranno i possibili interventi di tutela in quanto il lavoratore interessato ne faccia richiesta, nel rispetto del Decreto Legislativo n. 196 del 2003, sicché anche in tal caso é richiesto l'impulso del lavoratore, che tuttavia non può avvenire se il datore di lavoro non lo informa sul numero delle assenze, donde l'impossibilità di esercitare il proprio diritto. Pertanto, parte datoriale aveva il dovere di rendere effettivamente esercitabili i diritti di cui ai commi 11, 15 e 16 del succitato articolo 40, diritti tutti subordinati ad impulso di parte, però soggetti a) termini sconosciuti dal lavoratore, ma noti soltanto dal datore di lavoro;

3) con il terzo motivo é stata denunciata la violazione e falsa applicazione della L. n. 604 del 1966, articolo 5 per illegittima inversione dell'onere probatorio e inesistenza del superamento del

periodo di comporto in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3. Nella specie parte datoriale avrebbe dovuto dimostrare sia le assenze, sia le cause delle assenze, allo scopo però non bastando i certificati medici del (OMISSIS), ma occorrendo anche la produzione dei turni di lavoro, in assenza dei quali non vi era prova che l'assenza nei giorni festivi e non lavorativi fossero computabili per determinare il superamento del periodo di comporto, laddove tra l'altro, secondo il ricorrente, vanno conteggiati anche i festivi e i non lavorativi, ma unicamente se inseriti tra giorni lavorativi in cui il lavoratore risulti assente. In realtà i giorni di malattia dal (OMISSIS) erano stati 251, perciò ampiamente entro il periodo di comporto, mentre ogni altra metodologia di calcolo era opinabile e lesiva del diritto del lavoratore, nonché della volontà delle parti contraenti;

4) con il quarto motivo é stata dedotta la violazione e falsa applicazione dell'articolo 2963 c.c. e dell'articolo 155 c.p.c., per aver il giudice a quo disatteso il computo dei termini secondo il calendario comune in favore di una durata convenzionale del mese fissata in giorni 30, mentre ai sensi dell'articolo 155 per il computo dei termini a mesi deve farsi riferimento al calendario comune e non a convenzioni comuni, valide soltanto ove concordate, ciò che non risultava nel caso di specie, poiché il contratto di lavoro non riportava alcuna clausola in tal senso, laddove tra l'altro non risultava prodotto integralmente il contratto collettivo, all'uopo richiamando parte ricorrente pure l'articolo 369 c.p.c., comma 2, n. 4.

Tanto premesso, il ricorso va disatteso in forza delle seguenti considerazioni.

Invero, come si evince peraltro dalla lettura della sentenza di appello, il (OMISSIS) con l'interposto gravame circa il contestato recesso si era limitato a criticare il conteggio riepilogativo operato da parte datoriale, secondo cui erano stati complessivamente 277 i giorni di assenza durante il periodo considerato, anziché i 270 previsti. L'appellante aveva, quindi, evidenziato che la società nel proprio computo aveva compreso anche i periodi non lavorativi, i festivi, i sabati e le domeniche non ricompresi nel periodo di malattia.

Faceva, altresì, presente che parte datoriale gli aveva comunicato soltanto il numero totale delle assenze in maniera del tutto generica, donde anche la genericità dello stesso provvedimento, laddove d'altro canto il contratto collettivo prevedeva la possibilità di usufruire di un periodo di aspettativa allo scopo di evitare il superamento del periodo di comporto, possibilità tuttavia preclusa nel caso di assenza di un preavviso di licenziamento. Orbene, la Corte d'Appello ha disatteso le doglianze mosse con il gravame, **osservando preliminarmente che non rilevava la mancata conoscenza da parte del lavoratore del limite cosiddetto esterno del comporto e della durata complessiva delle malattie e che non costituiva violazione, da parte del lavoratore, dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, la mancata comunicazione al lavoratore dell'approssimarsi del superamento del periodo di comporto, perciò citando il precedente di questa Corte (Cass. n. 14891 del 2006). Parimenti, andava osservato circa la questione dell'aspettativa.**

Circa, poi, il calcolo del periodo di comporto, secondo la Corte distrettuale, in difetto di apposita disciplina contrattuale con esplicite previsioni di segno contrario, andavano inclusi nel calcolo anche i giorni festivi che cadevano durante il periodo di malattia indicato dal certificato medico, operando in difetto di prova contraria, di cui era onerato il lavoratore, una presunzione di continuità in quei giorni dell'episodio morboso addotto dal lavoratore, quale causa dall'assenza dal lavoro e del mancato adempimento della prestazione dovuta. Nè ai fini del computo complessivo del periodo di assenza potevano detrarsi i giorni di ferie ove non fosse stata avanzata domanda al riguardo da parte dell'interessato del periodo maturato e non goduto. Pertanto, applicati nella specie anzidetti principi, non poteva essere imputato alla società alcun difetto di motivazione del provvedimento.

Omissis

Ne deriva che le censure vanno disattese anche nel merito, alla stregua della giurisprudenza di questa Corte (cfr. in part. Cass. lav. n. 11092 del 26/05/2005), **secondo cui il recesso per superamento del periodo di comportamento é assimilabile non già ad un licenziamento disciplinare, sebbene ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, causale di licenziamento a cui si fa riferimento anche per le ipotesi di impossibilità della prestazione riferibile alla persona del lavoratore diverse dalla malattia. Solo impropriamente, riguardo ad esso, si può parlare di contestazione delle assenze, non essendo necessaria la completa e minuta descrizione delle circostanze di fatto relative alla causale e trattandosi di eventi, l'assenza per malattia, di cui il lavoratore ha conoscenza diretta. **Ne consegue che il datore di lavoro non deve indicare i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni più complessive, idonee ad evidenziare un superamento del periodo di comportamento in relazione alla disciplina contrattuale applicabile**, come l'indicazione del numero totale delle assenze verificatesi in un determinato periodo, fermo restando l'onere, nell'eventuale sede giudiziaria, di allegare e provare, compiutamente, i fatti costitutivi del potere esercitato (conforme Cass. lav. n. 23312 del 18/11/2010. V. parimenti, id. n. 23920 del 25/11/2010).

Analogamente, Cass. lav. n. 21377 del 24/10/2016, secondo cui anche nel regime successivo all'entrata in vigore della L. n. 92 del 2012, articolo 1, comma 37, - che ha modificato la L. n. 604 del 1966, articolo 2 imponendo la comunicazione contestuale dei motivi del licenziamento - il datore di lavoro non deve specificare nella comunicazione i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni più complessive, idonee ad evidenziare il superamento del comportamento in relazione alla disciplina contrattuale applicabile, quali il numero totale di assenze verificatesi in un determinato periodo, fermo restando l'onere, nell'eventuale sede giudiziaria, di allegare e provare, compiutamente, i fatti costitutivi del potere esercitato.

Omissis

Che si tratti un'autonoma fattispecie di licenziamento non é smentito dalla giurisprudenza di legittimità (v. Cass. n. 284/17; n. 8707/16; n. 23920/2010; n. 23312/2010; n. 11092/2005), che ritiene tale recesso assimilabile ad uno per giustificato motivo oggettivo, anziché per motivi disciplinari: si tratta d'una mera "assimilazione" (e non identificazione), affermata al solo fine di escludere la necessità d'una previa completa contestazione (indispensabile, invece, in tema di responsabilità disciplinare), da parte datoriale, delle circostanze di fatto (le assenze per malattia) relative alla causale e di cui il lavoratore ha conoscenza personale e diretta (fermo restando - ovviamente - l'onere del datore di lavoro di allegare e provare l'avvenuto superamento del periodo).

*Omissis***P.Q.M.**

la Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese, che liquida a favore di parte controricorrente in ragione di complessivi 3000,00 (tremila/00) Euro per compensi professionali ed in Euro 200,00 (duecento/00) per esborsi, oltre spese generali al 15%, i.v.a. e c.p.a. come per legge.



Nuovi Avvisi Fond.E.R.



AVVISO SCUOLA 2018
Delibera CDA 18/10/2018
Pubbl. 08/11/2018
Scad. 30/09/2019
RISORSE: 1.000.000,00 euro

OBIETTIVI FORMATIVI: formare il personale scolastico e religioso in materia di responsabilità civile e penale connessa alla propria mansione lavorativa. I contenuti specifici sono indicati nel par. 3 dell'Avviso (per info www.fonder.it)

ENTI BENEFICIARI: AZIENDE ADERENTI E NEODERENTI DALLA DATA DI PUBBLICAZIONE DEL PRESENTE AVVISO CHE OPERANO IN AMBITO SCOLASTICO

DESTINARI DEGLI INTERVENTI: lavoratori occupati con contratto di tipo subordinato negli Istituti scolastici o temporaneamente sospesi per crisi congiunturale.

INTERVENTI FINANZIABILI: piani formativi aziendali, territoriali, settoriali.

MASSIMALI FINANZIARI AGGIUNTIVI: sono stanziare risorse finanziarie aggiuntive rispetto ai budget ordinari previsti dagli altri Avvisi.

RISORSE FINANZIARIE: 1.000,000 di euro suddivise in 10 tranches di 100.000 euro ciascuna, **con finanziamento "a sportello"**



AVVISO PRIVACY 2018
Delibera CDA 18/10/2018
Pubbl. 08/11/2018
Scad. 30/09/2019
RISORSE: 1.000.000,00 euro

OBIETTIVI FORMATIVI: formare il personale dipendente e religioso in materia di trattamento e protezione dei dati personali in ottemperanza a quanto stabilito dal Regolamento UE n.679/2016. I contenuti specifici sono indicati nel par. 3 dell'Avviso (per info www.fonder.it)

ENTI BENEFICIARI: AZIENDE ADERENTI E NEODERENTI DALLA DATA DI PUBBLICAZIONE DEL PRESENTE AVVISO IN TUTTI I SETTORI DI ATTIVITA'

DESTINATARI DEGLI INTERVENTI: lavoratori occupati con contratto di tipo subordinato o temporaneamente sospesi per crisi congiunturale

INTERVENTI FINANZIABILI: piani formativi aziendali, territoriali, settoriali

MASSIMALI FINANZIARI: sono stanziare risorse finanziarie aggiuntive rispetto ai budget ordinari previsti dagli altri Avvisi.

RISORSE FINANZIARIE: 1.000,000 di euro suddivise in 10 tranches di 100.000 euro ciascuna, **con finanziamento "a sportello"**.

REGIME DI AIUTI: Possono accedere ai finanziamenti solo gli Enti Beneficiari che scelgono il regime di aiuti "de minimis".

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	328/8767045	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	328/8767045	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	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
	ALTRE SEDI		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	Milano		02/2722141	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 – 14.00	06/85457201	Federica Proietti	Progetti formativi
Martedì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.00	06/85457201	Federica Proietti	Progetti formativi
Mercoledì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.00	06/85457201	Federica Proietti	Progetti formativi
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.00	06/85457201	Federica Proietti	Progetti formativi
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 13.00	06/85457201	Federica Proietti	Progetti formativi
		13.30 – 17.30			
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale
				Janua Broker SpA	Assicurativa

CERTIFICAZIONE QUALITA' UNI EN ISO 9001

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

AGIDAE OPERA

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



FONDAZIONE AGIDAE LABOR:
lo sviluppo delle professionalità
negli Istituti religiosi



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



AGIQUALITAS

(Certificazione ISO 9001)

il nuovo valore aggiunto
delle Certificazioni di Qualità

Agiqualitas srl
Via V. Bellini 10
00198 Roma
segreteria@agiqualitas.it
www.agiqualitas.it
Tel.: 06/85.457.301
Fax: 06/85.457.311



SGQ N. 085° A
Membro Degli Accordi di Mutuo
Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual
Recognition Agreements

AGIDAE ASSOCIAZIONE
GESTORI
ISTITUTI
DIPENDENTI
AUTORITÀ
ECCLESIASTICA