



La nuova contrattazione CCNL AGIDAE, elementi comuni e specificità di settore: Scuola, Università Pontificie, Socio-sanitario assistenziale

Avv. Armando Montemmarano

Buongiorno a tutti, oggi parleremo dei tre contratti, riuniti opportunamente da AGIDAE in un solo utile libretto che ci dà modo, non soltanto di consultarli, ma anche di verificare che c'è una comune mano di scrittura o quantomeno la stessa fonte ispiratrice per tutti; basta leggerli per accorgersene. Cosa unisce questi 3 contratti? Molti aspetti. Oggi ne sottolineiamo necessariamente uno perché è una novità: la previdenza complementare.



Previdenza complementare

Con la previdenza complementare si chiude il cerchio sul welfare contrattuale, sottoscritto da AGIDAE.

Cosa intendiamo con welfare contrattuale? Lo abbiamo già detto altre volte, ma ricordiamolo. Lo Stato sociale, che è il sistema sociale in cui noi in Occidente viviamo ancora, cioè il welfare state, è quello che vuole garantire il benessere di tutti i cittadini assicurando la fruizione dei servizi sociali essenziali. Questo welfare poggia su tre pilastri unanimemente riconosciuti come tali: la scuola, la sanità e le pensioni. Dal dopoguerra ad oggi si è realizzato uno Stato che mira a dare l'istruzione gratuita a tutti, la salute gratuita a tutti,

la vecchiaia serena e indipendente a tutti. Ma il welfare statale è una formula organizzatoria che permea tutti i rapporti sociali e quindi il welfare non si assicura più soltanto attraverso gli interventi dello Stato, che oltretutto passando il tempo si verificano con costi sempre maggiori e difficilmente sopportabili per l'intera società; parliamo di cose che tutti conosciamo: l'invecchiamento, la denatalità, la impiegatizzazione – anche questo importante, dato che non si arriva più a lavorare in età giovanile come ci si arrivava mediamente 50 anni fa, perché la maggior parte dei giovani oggi non svolgono lavori da operai e quindi l'ingresso nel mondo del lavoro richiede una scolarizzazione superiore rispetto a quella del periodo che era richiesto per impiegarsi in mansioni operaie –. Tutto ciò fa sì che la sussidiarietà sia un fenomeno indispensabile per assicurare la prosecuzione dello Stato sociale così come lo conosciamo. E quindi accanto al welfare dello Stato appare sempre di più il welfare contrattuale, cioè quello assicurato dai tanti tra le parti sociali. Attraverso la negoziazione collettiva il datore di lavoro pattuisce con i sindacati un piano di sicurezza sociale e lo attua nel regime della bilateralità.

È un fatto importante perché i rapporti tra le parti sociali, che una volta si svolgevano esclusivamente in una chiave conflittuale, oggi sono necessariamente influenzati dal fatto che questi sistemi di sicurezza vengono necessariamente cogestiti.

Quindi sanità, scuola e previdenza vengono supportati anche da questi accordi a livello contrattuale.

La scuola, la formazione, l'istruzione con la Fondazione AGIDAE Labor, la sanità con AGIDAE Salus e presto arriva la previdenza con Previfonder. Questa desinenza, “fonder”, impegna necessariamente una parte sociale, quantomeno la comunità degli enti religiosi, perché quando noi cittadini comuni leggiamo “religiosi” e pensiamo alla gestione della previdenza in favore del personale degli enti religiosi, ci immaginiamo e, anzi, pretendiamo da questa gestione una trasparenza e una sicurezza ben maggiore di quella che possiamo aspettarci da altri enti.



È un impegno che tutto il mondo delle Opere si assume nei confronti della società civile, attraverso questa contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa.

Cosa significa comparativamente più rappresentativa? Che questo è il contratto del settore (se ne esistessero altri) più rappresentativo. Questo è importante perché il legislatore va indirizzandosi sempre più verso il riconoscimento di un'autorità particolare nel mondo del lavoro alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa. Ad esempio, ho qui un emendamento di maggioranza, che presumibilmente sarà approvato con il decreto legge 92 dello scorso giugno (quello sulla gestione delle crisi aziendali delle grandi imprese strategiche nazionali e che si chiama Ex ILVA) e che assicura a tutte le contrattazioni collettive sottoscritte dalle associazioni comparativamente più rappresentative, una autorità salariale, nel senso che quella è la retribuzione minima che deve essere erogata a tutti quanti i lavoratori del settore.

Questo perché la necessità sociale della contrattazione collettiva è che vi sia un'autorità di riferimento non soltanto salariale (ad esempio, che risponda alla domanda "Quanto percepisco come stipendio?" con "Quello che è previsto dal contratto collettivo"), ma anche un'autorità normativa ("Quante sono le ferie di diritto? Quelle previste dal contratto collettivo"). **Adesso anche un'autorità sociale, così si è chiuso il cerchio sul welfare contrattuale** ("Quale sarà la pensione complementare che avrò? Quella prevista dal contratto collettivo").

C'è un'altra caratteristica che accomuna indubbiamente questi 3 contratti e che rende questa rappresentatività particolare: che gli articoli 19 del Contratto Scuola e Socio-assistenziale e 17 dell'Università sono scritti nello stesso identico modo, anche se i sindacati firmatari dei lavoratori sono diversi. Cioè l'assunzione viene fatta a seguito di domanda scritta nella quale l'interessato dichiara di essere consapevole dell'indirizzo formativo e del carattere cattolico dell'Istituzione. Il personale che accetterà l'assunzione collaborerà alla realizzazione di tale indirizzo formativo in coerenza con i principi cui si ispira l'istituzione educativa, formativa o assistenziale – sono gli unici aggettivi diversi in questi tre contratti perché ovviamente si riferiscono alle diverse attività –. Questa è una norma di cui spesso noi stessi ci dimentichiamo; di cui qualche volta se ne dimenticano anche i dipendenti e di cui qualche volta – e fa malissimo – se ne dimentica anche la Magistratura.

È una norma importante; perché è più importante di altre? Intanto perché ci sono pochi contratti e poi perché questo non soltanto assicura la rappresentatività della categoria, non istituisce soltanto un'obbligazione di coerenza del comportamento dei dipendenti con l'indirizzo dell'Istituzione, **ma è anche un baluardo della libertà religiosa**. Se non fosse rispettato quest'obbligo del lavoratore, le opere apostoliche avrebbero molta difficoltà ad essere considerate come tali nei tribunali civili. È la libertà religiosa che assicura questo articolo; è una componente essenziale della libertà di tutti, perché se non c'è libertà religiosa non c'è neanche libertà.

I licenziamenti

La giurisprudenza italiana ed europea stanno riscrivendo il diritto del lavoro; spesso è più scritto dalla sentenza del giudice del diritto del lavoro che dalla normativa legale. Ad esempio, la norma – che sembra "leggerina", quasi marginale – riguardante le riduzioni di

personale¹, cioè i **licenziamenti collettivi**, i licenziamenti plurimi o le riduzioni plurime degli orari di lavoro, ci dice che in questi casi non si può attuare la riduzione se gli interessati hanno il diritto di accedere agli ammortizzatori sociali, quindi anche in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro. Perché lo voglio sottolineare? Perché questo articolo è strettamente collegato alla maggiore rilevanza che si va attribuendo nella giurisprudenza al diritto di *repêchage*. In altre parole, un licenziamento è valido non soltanto quando è adottato perché è supportato da una giusta causa o da un giustificato motivo – oggettivo o soggettivo (come sappiamo, l'unico licenziamento valido è quello giustificato) –, ma anche quando non si può ovviare in altro modo ad esso. Cosa significa? È quello che si chiama diritto di *repêchage*, cioè di ripescare, di conservare il posto di lavoro a chi altrimenti lo perderebbe ingiustificatamente.

La legittimità del licenziamento va vagliata e poi giudicata in due distinte fasi.

La prima fase è l'individuazione del licenziando o del licenziato. Ci si chiede, dunque: si può licenziare un lavoratore dipendente? Esiste un giustificato motivo per licenziarlo? C'è una giusta causa disciplinare per licenziarlo? Se c'è una giusta causa, il discorso si conclude qui, ma se il motivo deve essere giustificato – cioè deve essere un motivo di tipo tecnico, organizzativo o produttivo, legato alle esigenze aziendali – il datore di lavoro deve provare che ci sia e anche che non può rimediare altrimenti. Come? Attraverso il *repêchage*. Quindi in prima fase si individua chi va licenziato e si riconosce che esiste il giustificato motivo.

Nella seconda fase si valuta se si può o no ovviare a questa necessità di licenziare. Ci sono due casi: uno è (secondo il Contratto Collettivo) se il personale può accedere ad un regime di integrazione salariale. Ci si chiede, quindi: si può licenziare una persona se ha diritto alla Cassa Integrazione – non è considerato ma ha il FIS –, se ha diritto a restare assente perché ancora non ha consumato il periodo di comporta per malattia o infortunio, se è in congedo di maternità o di paternità, se è in aspettativa con la legge 104, ecc.? La risposta è no, prima bisogna consumare questi diritti a non lavorare e a percepire contemporaneamente un ammortizzatore sociale e poi si può essere licenziati. Il secondo caso, più comune, è se il personale si può proficuamente utilizzare anche in mansioni diverse e meno qualificate, in altre unità produttive dello stesso ente.

Bisogna distinguere bene le due fasi. Nella prima fase, l'individuazione dei licenziandi, cioè di coloro che si possono licenziare, si fa all'interno della singola Opera, in base alle graduatorie previste dalla contrattazione collettiva. Ricordo che, per l'articolo 18.1 del Contratto Scuola, *"l'Istituto è il complesso delle attività educative o scolastico-formative svolte in una determinata sede"*. Ad esempio, prima si devono individuare i licenziandi nell'ambito della scuola in cui si manifesta la necessità di contrarre il personale, in seconda

1 Riduzione del personale:

- nel vecchio testo: *"Al fine di garantire il sostegno al reddito e all'occupazione, gli Istituti si impegnano, nel caso di crisi accertata, che possa anche contemplare licenziamenti collettivi o plurimi, e ristrutturazione o cessazione di attività, a dar seguito agli strumenti previsti dalla normativa vigente, comunque denominati, e agli ammortizzatori sociali"*;
- nel nuovo testo: *"Per garantire il sostegno al reddito e all'occupazione, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo o dei licenziamenti plurimi per giustificato motivo oggettivo, o in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro dovuti a situazioni aziendali o a eventi transitori non imputabili all'azienda o a riorganizzazione aziendale, le Istituzioni si impegnano a dar seguito agli strumenti previsti dalla normativa vigente con particolare riguardo agli ammortizzatori sociali"*.

fase va dimostrato che l'ente gestore – e quindi non solo in quella scuola, ma in tutte le Opere che gestisce con lo stesso codice fiscale (perché civilisticamente l'ente gestore è contraddistinto da un codice fiscale che ne individua il soggetto) – non può proficuamente (cioè in modo economicamente soddisfacente) utilizzare quella persona in una qualsiasi altra unità produttiva in Italia.

Poniamo che, come datore di lavoro, io chiuda il liceo. Posso licenziare il professore di filosofia? Sì. E come faccio a dimostrarlo? Devo pormi il problema del *repêchage*? Sì.²

Come se lo pone il giudice? in modo molto semplice: mi fa produrre il Libro unico del

lavoro e verifica se in un periodo sufficiente, antecedente e successivo al licenziamento (soprattutto successivo) non ho effettuato altre assunzioni in Italia. A quel punto io, datore di lavoro, devo spiegare perché invece di licenziare il professore di filosofia non l'ho trasferito da Milano, dove ho chiuso il liceo, a Palermo, dove invece è ancora aperta la scuola, anche solo per fare l'addetto alle pulizie. Per assumere un addetto delle pulizie a Palermo devo prima offrire quel



posto di lavoro al professore di filosofia che lo perde a Milano perché la norma si esprime così: *“anche in mansioni meno qualificate”*. Se questi non vorrà accettare, si dimetterà. Certo, devono essere pur sempre mansioni che sia capace di espletare; ho fatto l'esempio dell'operaio comune che, in genere, per definizione, si ritiene svolga mansioni che tutte le persone in normale salute psico-fisica possano svolgere. Se, invece, ho bisogno di un cuoco dovrà trattarsi di un operaio specializzato che abbia conseguito un attestato professionale. Questa piccola norma è stata rivista dalla Corte Costituzionale³ a luglio scorso e anche questo va saputo perché è di pratica applicabilità a tutti i nostri Istituti. La Corte Costituzionale ha una sola funzione: quella di abolire le leggi che, seppur democraticamente formate, perché approvate dalla maggioranza parlamentare, sono ritenute in contrasto

2 *Repêchage* - non si può licenziare se il personale:

- può accedere ad un regime di integrazione salariale (FIS, comparto per infortunio o malattia, congedo di maternità e paternità, congedo parentale, aspettativa ex l. n. 104/1992, congedo straordinario di cura ai familiari);
- si può proficuamente utilizzare, anche in mansioni meno qualificate, in altre unità produttive dello stesso ente (art. 18.1 CCNL Scuola “È istituito il complesso delle attività educative o scolastico-formative svolte in una determinata sede” e art. 84.1 CCNL Scuola “saranno formulate dal Gestore graduatorie”).

3 Corte Costituzionale 16 luglio 2024, n. 128. È costituzionalmente illegittimo l'art. 3, comma 2, d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23, nella misura in cui non prevede che la tutela reintegratoria si applichi anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro (es.: soppressione del posto di lavoro).

- Conseguenza 1: è legittima la tutela solo indennitaria per il caso di sussistenza del fatto materiale, ma accompagnato da violazione dell'obbligo di *repêchage*.
- Conseguenza 2: sarà ancora possibile affermare il principio secondo cui la dimensione occupazionale la sceglie il datore? Quindi che non ci può essere illegittimità del licenziamento gmo se non assumo nuovo personale?

con la Costituzione. Ebbene, la Corte ha stabilito che è illegittimo il decreto legislativo 23 delegato dal Jobs Act sui licenziamenti, nella misura in cui non prevede che la tutela reintegratoria si applica anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro. Spiego. Il Jobs Act ha abolito la reintegrazione nel posto di lavoro, cioè ha abolito l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo del 2015. Significa che anche se viene riconosciuta l'illegittimità del licenziamento al massimo il datore di lavoro può essere costretto a corrispondere al licenziato un'indennità monetaria risarcitoria, ma non è obbligato, se non in casi particolarissimi – il licenziamento discriminatorio – alla reintegrazione.

La giurisprudenza e i giudici hanno “stiracchiato” questa norma (sia la Corte Costituzionale, in modo palese che i giudici del lavoro in modo un po' meno palese, diciamo) e



si è arrivati a stabilire che è vero questo tranne che non sussista il fatto materiale posto a fondamento del licenziamento disciplinare, cioè per giusta causa. Cosa significa? Se un datore di lavoro licenzia un dipendente perché (ad esempio) ha picchiato la Superiore a Milano, ma si scopre che quel giorno il lavoratore era in Africa, è chiaro che non può aver commesso il fatto. Il fatto materiale è insussistente ed è talmente clamorosa questa insussistenza che si merita la reintegrazione. Attualmente spesso c'è questa reintegrazione perché l'insussi-

stenza del fatto materiale non è più intesa soltanto (come nell'esempio) che il lavoratore si trovava in Africa e la Superiore a Milano, ma è intesa in accezione molto comprensiva per le esigenze del lavoratore perché licenziare è sommamente difficile. Ecco perché tutti i sistemi di conciliazione preventiva e successiva sono utili; a volte è meglio incentivare l'esodo, cosa addirittura agevolata fiscalmente.

La Corte Costituzionale ha ritenuto che questa piccola breccia, che poi si è allargata, aperta per la giusta causa di licenziamento, si applica anche al giustificato motivo oggettivo, cioè si applica anche all'individuazione dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi che il datore di lavoro ha posto a fondamento del licenziamento. E quindi c'è la reintegrazione – e non soltanto la tutela indennitaria – anche se il giudice si avvede che il motivo organizzativo o tecnico-produttivo è insussistente. Un esempio classico: la soppressione del posto di lavoro. Io, datore di lavoro, ho abolito il centralino telefonico perché dispongo del passaggio automatico delle utenze telefoniche. Anche se non è vero che ho abolito il centralino, mentre fino ad oggi c'era soltanto la tutela indennitaria, da oggi in poi c'è anche la reintegrazione. Ma perché è importante? Non solo per questo, ma anche perché questa sentenza mette in discussione un principio che fino ad ora era da tutti accolto, cioè che il giudice può stabilire quali dipendenti l'azienda debba avere, ma non quanti, perché il numero è stabilito dal datore di lavoro.

Se si pone alla base del licenziamento collettivo una crisi aziendale, una insostenibilità economica dell'Opera, si deve dimostrare e convincere il giudice che quell'Opera sia veramente economicamente insostenibile, perché non è più vero – visto che questo giustificato motivo, nella sua materialità, deve essere giudicato dal giudice come sussistente – che il numero dei lavoratori occupati è stabilito dal datore di lavoro.

Esiste ancora una differenza tra i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, (che noi ancora chiamiamo veterani) e quelli assunti dopo il 7 marzo 2015 (si chiamano ancora i lavoratori neoassunti). I lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 non si possono licenziare direttamente: prima va spedito un preventivo tentativo di conciliazione davanti alla Commissione di conciliazione costituita presso ogni Ispettorato territoriale del lavoro. Questo è molto utile, perché ha eliminato la maggior parte delle controversie giudiziali da licenziamento, nel senso che, quando si va davanti alla Commissione, il lavoratore non può essere sicuro che l'eventuale impugnazione del licenziamento venga accolta dal giudice, il datore di lavoro non è sicuro che il giudice avallerà il licenziamento e quindi, in genere, – seppure con un sacrificio economico, ma inferiore all'eventualità di reintegrazione del lavoratore – la questione e i rapporti con il lavoratore si risolvono con un incentivo all'esodo, agevolato fiscalmente, anche perché il più delle volte, a parte i licenziamenti di natura economica, il datore di lavoro quando licenzia un lavoratore pur di non vederlo più è quasi contento di pagare.

Perché è fallito questo tentativo pur utile da un punto di vista della prevenzione del contenzioso giudiziale? Perché c'è il problema della NASPI, cioè della disoccupazione. Il lavoratore dice: "Se io vengo licenziato percepisco comunque l'indennità di disoccupazione, ma se mi metto d'accordo per essere licenziato non la percepisco più e quindi non va bene". La legge prevedeva che se in questa sede di preventiva conciliazione si raggiungeva un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che evitasse il licenziamento il lavoratore poteva percepire lo stesso la NASPI. Lo Stato si è accorto di queste disfunzioni, ha ritenuto che non si potesse più mantenere questi disoccupati volontari e ha eliminato questa possibilità. Di conseguenza coloro che sono stati assunti dopo il 7 marzo 2015 non devono e non possono più accedere a questa norma, ma vanno prima licenziati ed eventualmente dopo l'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore si può chiedere di comparire davanti alla Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato del lavoro e, se si raggiunge l'accordo per la rinuncia all'impugnazione, ci può essere l'incentivo all'esodo, che assicura la NASPI.

Questa possibilità di andare in tentativo di conciliazione preventivo per i veterani è limitata a coloro che applicavano l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, cioè che avessero occupato o almeno 15 dipendenti nell'ambito del Comune in cui viene adottato il licenziamento o almeno 60 complessivamente in Italia. Con meno di 60 dipendenti in Italia e meno di 15 nel Comune non si può accedere alla Commissione di conciliazione.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è stato brillantemente risolto dal Contratto Collettivo AGIDAE per l'Università, dove c'è scritto, in modo lapidario, che, per esigenze connesse alla riorganizzazione dell'attività accademica prevista dagli Organismi statutari delle Istituzioni (ad esempio, contrazione del numero degli studenti iscritti ai corsi accademici, non riproposizione di alcune discipline o corsi opzionali, ecc.), si configura il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.

Un'altra semplificazione nel Contratto Scuola (art. 22)⁴: *“La durata del periodo di prova, che deve essere riportata nel contratto individuale di lavoro all'atto dell'assunzione, per il personale assunto a tempo indeterminato è pari a: [...]”*. Non è più “fino a...”, ma è “pari a...”. Si risolve così una diatriba di quanto debba durare il periodo di prova, soprattutto se io posso licenziare un lavoratore in qualsiasi momento nel corso della prova, perché si scontra con la giurisprudenza che afferma che comunque il periodo di prova deve essere congruamente consentito prima di arrivare al licenziamento in prova. Viene qui stabilita una norma che previene le vertenze perché stabilisce che durante il periodo di prova il lavoratore non può essere licenziato, ma solo alla fine. La conseguenza è che se il lavoratore, ad esempio, viene licenziato dopo il primo mese (dei tre) del periodo di prova, e il giudice ritiene che tale mese non è congruo, questo viene reintegrato con il posto di lavoro a tempo indeterminato. È meglio stabilire quanto dura la prova.

Il contratto a tempo determinato

Il Contratto Scuola a tempo determinato ha introdotto una novità, che mi pare molto utile, perché fotografa la realtà giurisprudenziale: è consentito per primi 12 mesi senza motivo, dopo soltanto per supplenze. La legge consente di stipulare un contratto acausale, cioè senza motivazioni, massimo della durata di 12 mesi o anche inferiore prorogabile massimo 4 volte. Dopo questi 12 mesi, va dimostrato, per allungare ulteriormente il contratto fino a un massimo di 24 mesi – tranne le eccezioni previste dai contratti collettivi per il periodo di durata maggiore – che esiste una causa giustificatrice oggettiva, e cioè che il lavoro che si deve affidare al dipendente è ontologicamente a termine, ossia che quel lavoro ha una fine in sé (nei primi 12 mesi è una scelta del datore di lavoro, oltre no). Il giudice deve giudicare se veramente esisteva un motivo di tipo tecnico, organizzativo e produttivo che giustificasse e rendesse impossibile l'assunzione a tempo indeterminato.

Quando il legislatore, o chi fa le norme – in questo caso le parti sociali – usa termini così vaghi (“giusta causa”, “giustificato motivo”, “ragione giustificatrice”) è ovvio che attribuisce il potere di dare corpo a questi termini astratti al giudice e quest'ultimo la può pensare in un modo o in un altro, ma vi assicuro che, in genere, la natura umana porta tutti a favorire chi appare in quel momento in una condizione di debolezza, cioè chi resta disoccupato. Ovviamente perdere l'occupazione significa perdere i mezzi di sussistenza e non è uno scherzo.

In pratica, in una scuola non esiste una ragione tecnica, organizzativa e produttiva che imponga l'assunzione a termine, che non sia la supplenza, anche perché se si assume a tempo indeterminato e poi sopravviene un motivo si può licenziare. Si è semplificata la ricetta: 12 mesi. Se il rapporto è acausale, non bisogna trasformarlo in causale.

C'è poi la deroga prevista dai contratti collettivi, che i Contratti AGIDAE hanno abbondantemente utilizzato. Io non conosco contratti a termine di durata di 60 mesi tra i più di 350 contratti collettivi, depositati al CNEL, che possano dirsi sufficientemente rappresentativi. È difficile – pensiamo addirittura impossibile – ipotizzare per i non abilitati, la possibilità di proroga fino all'abilitazione.

⁴ Art. 26, Contratto Socio-assistenziale - Periodo di prova: *“La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto scritto di assunzione, non potrà essere superiore [...]”*.

Art. 20, Contratto Università - Periodo di prova: *“La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto scritto di assunzione, non può superare [...]”*.

Voglio solo ricordare la differenza tra l'assunzione del coordinatore didattico, con il quale si può stabilire un contratto di 12 mesi, prorogabile fino a un massimo di 60 mesi, e l'attribuzione delle mansioni di coordinatore didattico a tempo determinato a un dipendente che già è in organico. Infatti, mentre nel caso di un'assunzione di un coordinatore didattico a tempo determinato, dopo 60 mesi ci si può salutare, con un dipendente a cui è stato affidato questo



incarico, non è possibile farlo dato che ha diritto ad essere restituito alle mansioni di docenza che svolgeva prima. Oltretutto, innovativamente, questa tornata contrattuale ha esteso, seppure per un periodo più ridotto, cioè di 24 mesi, la possibilità di assumere a tempo determinato anche i coordinatori dei servizi amministrativi.⁵

Maternità e malattia

La maternità arriverà a regime al 95% e poi al 100% (lo è già nel socio-assistenziale). Dopo un'assenza di 60 giorni per malattia non si può riammettere in servizio un dipendente se prima non è stato visitato dal medico competente.⁶ Se non ci fosse il medico competente nelle proprie strutture si può richiedere l'accertamento all'ASL. Riammettere in servizio dopo 60 giorni continuativi di assenza un dipendente è una violazione grave del decreto legislativo 81/2008, che potrebbe comportare, in caso di aggravamento della malattia, o magari di infortunio professionale eziologicamente collegato alla pregressa malattia, a gravi responsabilità anche penalmente sanzionate. Attualmente con una modifica portata al decreto legislativo 81 del 2008 è previsto che il medico competente può stabilire che non è necessaria questa visita, ma è tenuto a esprimere il giudizio d'idoneità per iscritto anche escludendo la necessità dell'accertamento sanitario. Dopo 60 giorni il dipendente non può tornare a lavorare senza una certificazione d'idoneità rilasciata dal medico competente. Quest'ultimo può stabilirne l'inidoneità al rientro del servizio, pur essendo la malattia cessata, poiché l'accertamento d'inidoneità è cosa ben diversa dalla malattia. L'inidoneità del lavoratore a svolgere la mansione specifica ne consente il licenziamento

⁵ Assunzione del coordinatore didattico e del coordinatore dei servizi amministrativi:

- nel caso di lavoratori assunti per lo svolgimento della funzione di coordinatore didattico, così come definito all'art. 49 (classificazione), data la natura strettamente fiduciaria dell'incarico, il contratto sarà a tempo determinato per la durata di 12 mesi, prorogabile fino al completamento del ciclo scolastico e, comunque, per un massimo di 60 mesi;
- nel caso di lavoratori assunti per lo svolgimento della funzione di coordinatore dei servizi amministrativi, il contratto sarà a tempo determinato per la durata di 12 mesi, prorogabile fino ad un massimo di 24 mesi.

⁶ Quando può essere licenziato il lavoratore malato:

- art. 2110 cod. civ.: in caso di malattia il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto con preavviso, decorso il periodo stabilito dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità;
- art. 62, CCNL AGIDAE Scuola: in caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento: comporto "secco", mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi, anche a cavallo di due anni solari, ovvero comporto "frazionato", mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (365 gg.) nel periodo di 3 anni o meno, dovute anche ad eventi morbosi diversi.

immediato, senza attendere la consumazione del periodo di comporto – che d'altra parte non si consumerà, perché se al sessantesimo giorno costui ritorna vuol dire che il medico lo giudica sano –. In questo caso il lavoratore ha 30 giorni di tempo per ricorrere contro l'accertamento del medico competente o del medico scelto presso l'apposita commissione dell'ASL. Inoltre, il lavoratore può essere licenziato, a meno che non possa invocare il diritto al *repêchage* perché se può essere adibito ad altre mansioni confacenti, compatibili con il suo stato di salute, il datore di lavoro è tenuto a farlo. A questo punto, ci si domanda: come si fa a sapere che tipo di malattia ha il lavoratore se la legge vieta al medico di scrivere sul certificato la diagnosi, ma al datore di lavoro ha comunicato la prognosi? Bisogna poi tener conto anche della privacy.

Le dimissioni del dipendente

Le dimissioni del dipendente vanno comunicate telematicamente⁷. Se un dipendente si dimette senza utilizzare la via telematica è come se non si fosse dimesso. Se il dipendente non si presenta più al lavoro perché ha dato le dimissioni a voce, può essere licenziato disciplinarmente per assenza ingiustificata, oppure mantiene il posto di lavoro senza retribuzione. Ovviamente licenziarlo per giusta causa espone al rischio di una vertenza. Opportunamente è stata introdotta una modifica al Jobs Act prevedendo che in caso di assenza ingiustificata del lavoratore, protratta oltre il termine previsto dal contratto (6 giorni consecutivi), o comunque 15 giorni, il datore di lavoro ne deve dare comunicazione all'Ispettorato nazionale territoriale del lavoro che può verificare la veridicità della comunicazione. Qualora l'Ispettorato del lavoro non abbia obiezioni da fare, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore⁸.

Quando un lavoratore è assente per malattia può essere licenziato? Dopo 180 giorni di malattia può essere licenziato. Anche se ha delle ferie da godere? Anche se ha diritto al congedo della 104? No. Può essere licenziato se non ha un diritto di *repêchage*. Bisogna avvertirlo al 179° giorno che ha il diritto, se vuole, di prendere le ferie? La giurisprudenza della stessa Cassazione è contrastante perché una parte della Cassazione è affermativa: ci sono infatti due norme da tenere presenti – gli articoli 1175 e 1375 del codice civile – che si applicano sempre, in quanto i contratti vanno eseguiti con correttezza e buona fede. Una parte della Cassazione sostiene che l'ufficio del personale per correttezza e buona fede deve informare il lavoratore che, se vuole, può prendere 20 giorni di ferie; un'altra parte della Cassazione invece afferma che il lavoratore deve conoscere i propri diritti e quindi sapere di avere diritto a chiedere le ferie, o se lo desidera, a chiederne l'indennizzo. La risposta grosso modo è giusta perché, a parte il *repêchage*, la legge stabilisce quando può essere licenziato il lavoratore malato: *“In caso di malattia il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto con preavviso (giustificato motivo oggettivo), decorso il periodo stabilito dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità”* (art. 2110 cod. civ.). *Se il contratto collettivo prevede 180 giorni continuativi (comporto “secco” della malattia unica) o 365 giorni non continuativi nell'arco di 3 anni (comporto “frazionato”) di assenza, una volta cessato e consumato questo termine, il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto con preavviso”*.

⁷ Art. 26 d.lgs 14 settembre 2015 n. 151.

⁸ Art. 19, co. 7-bis, l. 13 dicembre 2024 n. 203 (aggiunge all'art. 26 d.lgs. n. 151/2015).