

RIVISTA  
BIMESTRALE  
DI FORMAZIONE  
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE  
GESTORI ISTITUTI  
DIPENDENTI  
DALL'AUTORITÀ  
ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI  
NON PROFIT

# AGIDAE



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

---



## Orientati alla crescita.

**L'ADESIONE AL FONDO È COMPLETAMENTE GRATUITA**

**NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO**

**NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI**

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

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

**SOGGETTI COSTITUENTI:**

---

PER INFORMAZIONI:

[www.fonder.it](http://www.fonder.it) - [segreteria@fonder.it](mailto:segreteria@fonder.it)  
tel. 06 85457401 - fax 06 85457411



# AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI  
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

## PRESIDENZA NAZIONALE

**P. Francesco Ciccimarra**

*Presidente*

**Sr. Teresita Moiraghi**

*Vice Presidente*

**Sr. Daniela Gallo**

*Vice Presidente*

**Sr. Emanuela Brambilla**

*Segretaria*

**Sr. Maria Annunciata Vai**

*Tesoriere*

anno VII - N. 1

Gennaio | Febbraio 2016

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

## AGIDAE

**Rivista bimestrale  
di formazione  
e aggiornamento**

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

Per l'Associazione  
Gestori Istituti  
Dipendenti dall'Autorità  
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

**Direttore responsabile**

P. Francesco Ciccimarra

**Direzione**

P. Francesco Ciccimarra

**Redazione**

Emanuela Brambilla

Giorgio Capoccia

Ettore Ferraro

Daniela Gallo

Nicola Galotta

Francesco Macrì

Armando Montemarano

Emanuele Montemarano

Paolo Saraceno

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  
www.sergraph.it*



L'AGIDAE è l'Associazione dei Gestori degli Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, fondata nel 1960, che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (scuole, pensionati, case di riposo e di assistenza, parrocchie, ecc.) e che, per il loro funzionamento, si servono di personale dipendente.

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

L'AGIDAE:

⇒ stipula il CCNL con i Sindacati Nazionali del settore Scuola:

- FLC CGIL,
- CISL SCUOLA,
- UIL SCUOLA,
- SNALS CONFESAL,
- SINASCA;

⇒ stipula il CCNL con i Sindacati Nazionali del settore

Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo:

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

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

## PRESENTAZIONE

E' sufficiente compilare e inviare il modulo pubblicato nel sito [www.agidae.it](http://www.agidae.it) con l'indicazione dell'attività svolta dall'Istituto o Ente ecclesiastico (scuola o socio-assistenziale).

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

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

## ISCRIZIONI

## QUOTE ASSOCIATIVE

### QUOTE ASSOCIATIVE 2016

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

## VARIAZIONI E DISDETTE

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

# sommario

## EDITORIALE



- 4** Editoriale  
*P. Francesco Ciccimarra*

## VITA ASSOCIATIVA



- 6** Il lavoro nelle parole di Papa Francesco
- 8** Convegno AGIDAE/Assemblea ordinaria elettiva
- 9** Il nuovo Consiglio Nazionale Scuola Cattolica

## ATTIVITA' SINDACALE



- 10** Accordo collettivo nazionale rapporti co.co.co. nelle Istituzioni Universitarie e Parauniversitarie aderenti all'AGIDAE

## ARTICOLI



- 25** Aspetti legali del bullismo: quali rischi per le Scuole Paritarie?  
*Emanuele Montemarano*

- 44** Cittadini del mondo: la Scuola Cattolica Paritaria guarda al futuro  
*Carlo Silvani*

- 57** Progettare, gestire e rendicontare un piano formativo finanziato dal FOND.E.R.  
*Maria Teresa Azzoni*

## SCAFFALE



- 27** L'attività FOND.E.R. nel 2015  
*Diana Massarotto*

## PRASSI AMMINISTRATIVE



- 49** Precisazioni sui contratti di solidarietà difensivi  
*(Circolare Ministero del Lavoro n° 8 del 12/02/2016)*

## INTERPELLI



- 52** Diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato ed esonero contributivo  
*Ida Bonifati*

- 63** Corso di formazione TKT CLIL

P. Francesco Ciccimarra



*Il 2016 trascina con sé le tante questioni sospese nel recente passato e ci introduce in un periodo che si prevede altamente complesso per le diverse situazioni gestionali.*

**Il rinnovo dei CCNL. Il settore Scuola.** *Nell'ultimo Numero di questa Rivista avevamo spiegato le ragioni tecniche ed economiche della conclusione di una trattativa abbastanza lunga e che attendeva soltanto il <sigillo> di chiusura dei responsabili delle cinque OO.SS. sottoscrittrici del Contratto Nazionale. Tre hanno risposto positivamente; dalle altre due non sono pervenute segnali di apertura alla conclusione di una trattativa che vede in ogni caso il Contratto Agidae come il miglior Contratto della scuola non statale italiana, nel solco di una tradizione che ha saputo coniugare al meglio, alla luce della Dottrina sociale della Chiesa, i diritti dei lavoratori e delle loro famiglie e le necessità dei gestori. Questa impostazione non è stata cambiata nella Bozza conclusiva del CCNL scuola; sulla base di ACCORDI SOTTOSCRITTI nel 2013 e nel 2014, si è cercato soltanto di rettificare e correggere, per i nuovi assunti, alcune condizioni di favore che rischiavano di appesantire in maniera eccessiva l'onere del costo del lavoro.*

*Da alcuni non si è voluto condividere questo percorso e ci si è intestarditi nel richiedere di azzerare in tempi ravvicinati un differenziale retributivo al momento non sostenibile, insensibili al fatto che in ogni caso ai lavoratori viene assicurato un posto di lavoro, insensibili anche al fatto che su altri Tavoli negoziali le stesse OO.SS hanno sottoscritto accordi di gran lunga peggiorativi. Forse non si vuole comprendere che tempora mutantur; ci si vuole illudere che tutto deve andare come sempre, come prima, anche se le condizioni generali degli Istituti sembrano essere davvero al limite.*

*E' chiaro che nessuno deve sentirsi costretto a sottoscrivere un CCNL; ma è altrettanto chiaro che l'Agidae non può sentirsi ricattata. Quando il tempo dell'attesa sarà consi-*

derato finito, si procederà alla firma con le OO.SS. che liberamente riterranno interesse primario dei lavoratori avere un CCNL di riferimento, sicuramente degno della propria condizione e attività professionale.

**Il settore Socio-sanitario-assistenziale-educativo.** Finalmente si è attivato il tavolo negoziale per il rinnovo del CCNL. Sono state esposte le prime “linee” di orientamento per la riscrittura del Contratto Collettivo, scaduto a dicembre 2012. L’Agidae resta in attesa della piattaforma completa che le OO.SS. si sono impegnate a redigere in tempi abbastanza ravvicinati. La situazione del comparto è sotto pressione, come è noto, per via dei tagli effettuati dal Governo agli enti locali; di conseguenza, il sostegno economico alle prestazioni socio-sanitarie-assistenziali effettuate dai nostri gestori nei confronti delle persone meno abbienti si prevede sempre più contenuto, con una evidente ricaduta sui costi di gestione e anche sul trattamento del personale dipendente.

**Il settore Universitario e parauniversitario.** Da molto tempo l’Agidae aveva cercato di regolamentare i rapporti di lavoro del personale addetto a strutture universitarie e parauniversitarie gestite da Enti ecclesiastici aderenti alla nostra Associazione. Negli ultimi anni l’evoluzione della legislazione lavoristica ha permesso alcune soluzioni tecniche, es. contratti di collaborazione, contratti a progetto, contratti d’opera, ecc., che hanno consentito di affrontare in maniera adeguata le specifiche situazioni lavorative. Con la riforma del lavoro oggi introdotta e la scomparsa di alcune tipologie contrattuali, si è reso urgente un intervento dell’Agidae sull’intera materia, anche a fronte di ripetute sollecitazioni dei gestori associati. Una **prima risposta** è stata offerta con la sottoscrizione di un ACCORDO COLLETTIVO Nazionale sulle prestazioni date in regime di Collaborazione Coordinata e Continuativa, che pubblichiamo nelle pagine seguenti, un accordo che si innesta all’interno di un’attività caratterizzata da proprie specificità di tempi, di luogo, di modalità prestazionali, ecc.. Si sta lavorando anche per ipotizzare una normativa completa per tutti i lavoratori del settore, docenti e non docenti, un CCNL che possa offrire una situazione di normalità stabile per gli enti e gli operatori impegnati in questa opera di formazione accademica.

**L’Agidae.** L’Assemblea di aprile 2016 sarà un’Assemblea elettiva degli Organi statuari. Mai come oggi sembra attuale il noto passo evangelico: **“la messe è molta ma gli operai sono pochi; pregate il Signore della messe perché mandi operai nella sua messe”** (Lc 10,2). Le necessità degli associati sono concretamente aumentate, anche a causa della diminuzione del personale religioso impegnato nelle opere delle Congregazioni. L’impegno in Agidae, nei limiti delle possibilità di ciascuno, va visto non soltanto come servizio alle necessità di tutti gli associati, ma rappresentando un’opportunità privilegiata d’informazione, di aggiornamento, di competenza tecnica e professionale, costituisce anche occasione di una conoscenza più approfondita delle problematiche gestionali del proprio Istituto. Di qui l’invito ai Superiori Maggiori ad <investire> su un’Associazione diretta esclusivamente da personale religioso, mettendo a disposizione consorelle e confratelli che, dedicando anche una piccola parte del proprio tempo, rafforzano un servizio di supporto nei diversi campi dell’apostolato, scolastico, sociale, assistenziale, educativo, lì dove la Chiesa è presente con le sue strutture e con la sua missione.

Un fervido augurio di una Santa Pasqua.

## ***Il lavoro nelle parole di Papa Francesco***



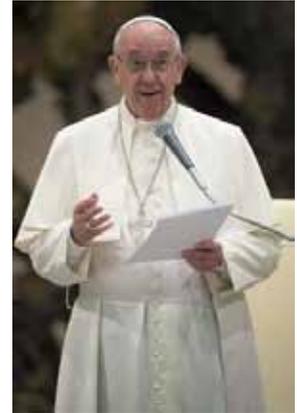
*Il lavoro è una vocazione, perché nasce da una chiamata che Dio rivolse fin dal principio all'uomo, perché "coltivasse e custodisse" la casa comune (cfr Gen 2,15). Così, nonostante il male che ha corrotto il mondo e anche l'attività umana, «nel lavoro libero, creativo, partecipativo e solidale l'essere umano esprime e accresce la dignità della propria vita» (Esort. ap. *Evangelii gaudium*, 192). Come possiamo rispondere bene a questa vocazione, che ci chiama ad imitare attivamente l'instancabile opera del Padre e di Gesù che, dice il Vangelo, "agiscono sempre" (cfr Gv 5,17)?*

*Vorrei suggerirvi tre parole, che possono aiutarci. La prima è **educazione**. Educare significa "trarre fuori". È la capacità di estrarre il meglio dal proprio cuore. Non è solo insegnare qualche tecnica o impartire delle nozioni, ma rendere più umani noi stessi e la realtà che ci circonda. E questo vale in modo particolare per il lavoro: occorre formare a un nuovo "umanesimo del lavoro". Perché viviamo in un tempo di sfruttamento dei lavoratori; in un tempo, dove il lavoro non è proprio al servizio della dignità della persona, ma è il lavoro schiavo. Dobbiamo formare, educare ad un nuovo umanesimo del lavoro, dove l'uomo, e non il profitto, sia al centro; dove l'economia serva l'uomo e non si serva dell'uomo.*

*Un altro aspetto è importante: educare aiuta a non cedere agli inganni di chi vuol far credere che il lavoro, l'impegno quotidiano, il dono di sé stessi e lo studio non abbiano valore. Aggiungerei che oggi, nel mondo del lavoro – ma in ogni ambiente – è urgente educare a percorrere la strada, luminosa e impegnativa, dell'onestà, fuggendo le scorciatoie dei favoritismi e delle raccomandazioni. Qui sotto c'è la corruzione. Ci sono sempre queste tentazioni, piccole o grandi, ma si tratta sempre di "compravendite morali", indegne dell'uomo: vanno respinte, abituando il cuore a rimanere libero. Altrimenti, ingenerano una mentalità falsa e nociva, che va combattuta: quella dell'illegalità, che porta alla corruzione della persona e della società. L'illegalità è come una piovra che non si vede: sta nascosta, sommersa, ma con i suoi tentacoli afferra e avvelena, inquinando e facendo tanto male. Educare è una grande vocazione: come san Giuseppe addestrò Gesù all'arte del falegname, anche voi siete chiamati ad aiutare le giovani generazioni a scoprire la bellezza del lavoro veramente umano.*

La seconda parola che vorrei dirvi è **condivisione**. Il lavoro non è soltanto una vocazione della singola persona, ma è l'opportunità di entrare in relazione con gli altri: «qualsiasi forma di lavoro presuppone un'idea sulla relazione che l'essere umano può o deve stabilire con l'altro da sé» (Lett. enc. *Laudato si'*, 125). Il lavoro dovrebbe unire le persone, non allontanarle, rendendole chiuse e distanti. Occupando tante ore nella giornata, ci offre anche l'occasione per condividere il quotidiano, per interessarci di chi ci sta accanto, per ricevere come un dono e come una responsabilità la presenza degli altri.

L'ultima parola che vorrei consegnarvi è **testimonianza**. L'apostolo Paolo incoraggiava a testimoniare la fede anche mediante l'attività, vincendo la pigrizia e l'indolenza; e diede una regola molto forte e chiara: «Chi non vuol lavorare, neppure mangi» (2 Ts 3,10). Anche in quel tempo c'erano quelli che facevano lavorare gli altri, per mangiare loro. Oggi, invece, ci sono persone che vorrebbero lavorare, ma non ci riescono, e faticano persino a mangiare. Voi incontrate tanti giovani che non lavorano: davvero, come avete detto, sono "i nuovi esclusi del nostro tempo". Pensate che in alcuni Paesi dell'Europa, di questa nostra Europa, tanto colta, la gioventù arriva al 40% di disoccupazione, 47% in altri Paesi, 50% in altri. Ma cosa fa un giovane che non lavora? Dove finisce? Nelle dipendenze, nelle malattie psicologiche, nei suicidi. E non sempre si pubblicano le statistiche dei suicidi giovanili. Questo è un dramma: è il dramma dei nuovi esclusi del nostro tempo. E vengono privati della loro dignità. La giustizia umana chiede l'accesso al lavoro per tutti. Anche la misericordia divina ci interpella: di fronte alle persone in difficoltà e a situazioni faticose – penso anche ai giovani per i quali sposarsi o avere figli è un problema, perché non hanno un impiego sufficientemente stabile o la casa – non serve fare prediche; occorre invece trasmettere speranza, confortare con la presenza, sostenere con l'aiuto concreto.



Vi incoraggio a dare testimonianza a partire dallo stile di vita personale e associativo: testimonianza di gratuità, di solidarietà, di spirito di servizio. Il discepolo di Cristo, quando è trasparente nel cuore e sensibile nella vita, porta la luce del Signore nei posti dove vive e lavora. Questo vi auguro...<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Discorso di Papa Francesco al Movimento Cristiano Lavoratori, Aula Paolo VI, sabato 16 gennaio 2016.



## **CONVEGNO NAZIONALE DI STUDIO**

**Roma, Pontificia Università Urbaniana, 23 aprile 2016**

### **PROGRAMMA DI MASSIMA**

1. *La Riforma del diritto del lavoro. I rapporti di lavoro dal Jobs Act ad oggi. La cessazione del rapporto.*
2. *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nella vigente normativa comune e di settore.*
3. *Lo status dei Contratti Collettivi di Lavoro Agidae e i nuovi istituti contrattuali: la Cassa Sanitaria Integrativa e il Fondo di Previdenza Complementare.*
4. *La nuova regolamentazione degli ammortizzatori sociali.*
5. *Gli Istituti Socio-Sanitari-Assistenziali e il nuovo contesto.*
6. *La Scuola Paritaria nella Legge n. 107/2015 di riforma della Scuola italiana.*
7. *Aggiornamenti in materia di ICI/IMU per le Scuole Paritarie (le ultime sentenze della Cassazione) e di agevolazioni fiscali in tema di rette scolastiche e liberalità in favore degli enti ecclesiastici.*

## **ASSEMBLEA ORDINARIA ELETTIVA**

**Roma, Pontificia Università Urbaniana, 24 aprile 2016**

Il 24 aprile 2016, alle ore 9.00 in prima convocazione ed alle ore 9.15 in seconda, a Roma, presso l'Aula Magna della Pontificia Università Urbaniana, in Via Urbano VIII 16, è convocata l'Assemblea Generale Ordinaria Elettiva.

A breve il programma dettagliato dei lavori.

## ***Il nuovo Consiglio Nazionale Scuola Cattolica***

### *Conferenza Episcopale Italiana*

Prot. n. 88/2016

#### LA PRESIDENZA DELLA CONFERENZA EPISCOPALE ITALIANA

- VISTO l'art. 6 dello statuto del Consiglio Nazionale della Scuola Cattolica;
- AI SENSI dell'art. 28, lett. i) dello statuto della Conferenza Episcopale Italiana,

nella riunione del 25 gennaio 2016 ha nominato membri del Consiglio Nazionale della Scuola Cattolica per il triennio 2016-2019:

*a) membri designati dai rispettivi organismi:*

- per la CISM: Fr. Onorino ROTA, *FMS*;
- per l'USMI: Suor Anna Monia ALFIERI, *FMA*;
- per la FISM: Don Aldo BASSO (Mantova); Dott.ssa Biancamaria GIRARDI; Dott.ssa Lucia STOPPINI; Dott. Antonio TRANI; Prof. Redi Sante DI POL; Dott. Giannino ZANFISI;
- per la FIDAE: Padre Francesco BENEDEUCE, *SJ*; Suor Maria Grazia TAGLIAVINI, *PPFF*; Padre Vitangelo Carlo Maria DENORA, *SJ*; Prof. Francis CONTESSOTTO;
- per la CONFAP: Suor Lauretta VALENTE;
- per l'AGESC: Dott. Giancarlo FRARE;

*b) membri di diritto:*

- S.E. Mons. Mariano CROCIATA, Presidente della Commissione Episcopale per l'educazione cattolica, la scuola e l'università;
- Prof. Ernesto DIACO, Direttore dell'Ufficio Nazionale per l'educazione, la scuola e l'università;
- Prof. Sergio CICALTELLI, Direttore del Centro Studi per la Scuola Cattolica;
- Dott. Luigi MORGANO, Segretario Nazionale FISM;
- Prof.ssa Virginia KALADICH, Presidente Nazionale FIDAE;
- Dott. Roberto GONTERO, Presidente Nazionale AGESC;
- Padre Francesco CICCIMARRA, *B*, Presidente Nazionale AGIDAE;
- Dott. Flavio VENTURI, Presidente Nazionale CONFAP;

*c) membri di libera nomina:*

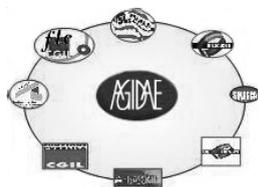
- Don Filippo MORLACCHI (Roma); Dott.ssa Paola VACCHINA; Dott. Antonio QUONDAMSTEFANO; Avv. Marco MASI; Don Guglielmo MALIZIA, *SDB*.

Roma, 5 febbraio 2016

Angelo Card. Bagnasco  
Presidente

# 4

## Attività sindacale



### **Accordo collettivo nazionale rapporti co.co.co. nelle Istituzioni Universitarie e Parauniversitarie aderenti all'AGIDAE**

*Il 31.12.2015 l'AGIDAE ha stipulato con la FEDERAZIONE CISL UNIVERSITA' l'ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE che disciplina i RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA NELLE ISTITUZIONI UNIVERSITARIE E PARAUNIVERSITARIE ADERENTI ALL'AGIDAE, in attuazione del disposto previsto dall'art. 2, comma 2, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2015.*

*Il suddetto decreto, recante la "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni", ha previsto dal 1° gennaio 2016 un meccanismo che riconduce al lavoro subordinato le collaborazioni coordinate e continuative che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro (dunque non più etero direzione, ma etero organizzazione).*

*Ciò significa che, rispetto alle collaborazioni che presentano tali caratteristiche, trova applicazione **automaticamente** la presunzione di subordinazione ovvero le norme disciplinanti il rapporto di lavoro di tipo subordinato, eliminando, una volta per tutte, il dubbio sulla qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro "al limite della subordinazione".*

*Restano salve dall'applicazione di tale norma le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.*

*In conseguenza della firma di tale Accordo, **le Istituzioni Universitarie, gli Istituti superiori di scienze religiose, gli Istituti di alta formazione universitaria ed accademica gestiti da Enti ecclesiastici, i Convitti universitari ed altre Istituzioni assimilate** associate all'AGIDAE, che abbiano all'interno collaborazioni coordinate e continuative, possono continuare ad utilizzare tali forme contrattuali al riparo da qualsiasi verifica sulla qualificazione giuridica del rapporto da parte degli organi ispettivi del Ministero del Lavoro.*

**ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE  
RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA  
NELLE ISTITUZIONI UNIVERSITARIE E PARAUNIVERSITARIE  
ADERENTI ALL'AGIDAE**

Accordo del 31 dicembre 2015  
(ai sensi dell'art. 2, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 81/2015)

Preambolo

**Titolo I  
Parte normativa**

**Capo I  
Durata e procedure di rinnovo dell'accordo**

Art. 1 Durata, decorrenza, tempi

**Capo II  
Natura del rapporto**

Art. 2 Campo di applicazione e professionalità coinvolte  
Art. 3 Esclusioni  
Art. 4 Forma del contratto  
Art. 5 Caratteri generali  
Art. 6 Autonomia e coordinamento  
Art. 7 Assenza del potere gerarchico  
Art. 8 Assenza del potere disciplinare  
Art. 9 Quantità e collocazione temporale della prestazione

**Capo III  
Dinamiche contrattuali**

Art. 10 Durata  
Art. 11 Luogo della prestazione e strumenti a disposizione del collaboratore  
Art. 12 Gravidanza, malattia e infortunio  
Art. 13 Diritti d'autore  
Art. 14 Invenzioni del collaboratore  
Art. 15 Doveri del collaboratore  
Art. 16 Profili fiscali e contributivi

Art. 17	Ambiente di lavoro: tutela della salute e dell'integrità fisica
Art. 18	Assicurazione obbligatoria
Art. 18 bis	Formazione
Art. 19	Cessazione del rapporto

### **Capo IV Parte economica**

Art. 20	Corrispettivo minimo
---------	----------------------

### **Capo V Rapporti sindacali**

Art. 21	Diritti sindacali
Art. 22	Relazioni sindacali
Art. 23	Contrattazione di secondo livello

### **Capo VI Norme transitorie e finali**

Art. 24	Osservatorio nazionale
Art. 25	Collegio di conciliazione e arbitrato irrituale
Art. 26	Stabilizzazione dei collaboratori
Art. 27	Disposizioni finali
Art. 28	Interpretazione autentica
Art. 29	Norma di chiusura

## PREMESSA

### DATO ATTO

- che nei settori delle Università pontificie, Facoltà teologiche, Istituti superiori di scienze religiose o altrimenti denominati di livello universitario, Seminari maggiori, corsi post-diploma, e istituzioni a essi assimilabili o connessi dipendenti dall'Autorità ecclesiastica, e riconosciuti in Italia ai sensi della Legge 20 maggio 1985 n. 222 quali enti o emanazioni di enti ecclesiastici civilmente riconosciuti, permane l'esigenza, soprattutto in alcuni periodi dell'anno accademico, di ricorrere a competenze specialistiche non presenti in organico;
- che per tale esigenza gli enti gestori come sopra definiti e di seguito definiti tutti Istituzioni, possono attivare contratti di collaborazione coordinata e continuativa con soggetti esterni da impegnare in attività da esaurirsi nell'arco di un tempo prestabilito, come previsto

dall'art. 2, comma 2, lettera a) del D.Lgs n. 81 del 15 giugno 2015 in ragione delle particolari esigenze del settore e di seguito definiti collaboratori;

VISTI

- l'art. 409, n. 3, c.p.c.;
- il D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81, art. 2, comma 2, lett. a), che ha previsto la possibilità di disciplinare le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

CONSIDERATE

- l'esigenza di garantire il superiore interesse degli studi e della ricerca, nonché delle attività di supporto a quest'ultima;
- la necessità, fermo restando il rispetto della tutela dei diritti essenziali dei collaboratori, di provvedere concretamente ad assicurare, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 2, la non applicabilità della disciplina di cui all'articolo 2, comma 1, del citato D.Lgs 81/2015 proprio in virtù dell'intervento regolativo dell'accordo collettivo nazionale a ciò abilitato, come attestato dal presente accordo;

DATO ATTO

- della eterogeneità dei rapporti di collaborazione all'interno delle Istituzioni rappresentate dall'AGIDAE e della peculiare natura delle attività in esse esercitate;
- della necessità di disporre di una disciplina contrattuale specifica e uniforme per i collaboratori che operano nelle Istituzioni rappresentate dall'AGIDAE;
- della richiesta sindacale di verificare la possibilità di armonizzare, con successivo contratto collettivo nazionale, anche i trattamenti normativi ed economici minimi del personale dipendente delle Istituzioni rappresentate dall'AGIDAE;

l'**AGIDAE**, rappresentata da Padre Francesco CICCIMARRA, Presidente Nazionale,

e

l'Organizzazione Sindacale **FEDERAZIONE CISL UNIVERSITA'**, rappresentata da FRANCESCO DE SIMONE SORRENTINO, Segretario Generale Aggiunto,

il giorno 31 del mese di dicembre dell'anno 2015, in Roma, alla Via Vincenzo Bellini 10, presso la sede Nazionale dell'AGIDAE,

hanno concordato quanto segue:

### **Titolo I Parte normativa**

#### **Capo I Durata e procedure di rinnovo dell'accordo**

##### **Art. 1 - Durata, decorrenza e tempi**

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2016 e ha valenza triennale per tutti gli aspetti normativi e economici.

Il presente accordo collettivo spiega i suoi effetti sino all'entrata in vigore del successivo accordo, la cui disciplina noverà anche i contratti individuali comunque vigenti alla data di entrata in vigore dello stesso.

#### **Capo II Natura del rapporto**

##### **Art. 2 - Campo di applicazione e professionalità coinvolte**

Con riferimento alle norme di legge vigenti in materia, in quanto applicabili, il presente accordo regola i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con o senza partita IVA, instaurati tra le Istituzioni di cui alla premessa e il personale docente e non docente.

Le professionalità oggetto d'inquadramento attraverso contratti di collaborazione coordinata e continuativa possono essere, a titolo esemplificativo, le seguenti:

- personale docente incaricato su discipline non costituenti cattedra o comunque discipline complementari o opzionali;
- personale docente invitato;
- personale con funzioni di assistenza didattica ai professori stabili;
- personale con specifiche funzioni di coordinamento e organizzazione nei settori della biblioteca, delle riviste scientifiche, delle attività editoriali;
- personale impegnato in attività di promozione, di relazioni pubbliche e comunicazione sociale;
- personale impegnato in attività d'informatica;
- personale tecnico/ausiliario di supporto.

Nell'ambito delle proprie professionalità, il collaboratore svolge le attività dedotte nel contratto individuale.

È facoltà del committente attribuire, anche contestualmente, più contratti al medesimo collaboratore.

I rapporti di lavoro nell'ambito delle attività di cui sopra conferiti dalle Istituzioni sulla base del presente accordo hanno natura di collaborazione autonoma coordinata e continuativa, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 409, n. 3 del c.p.c. e, quindi, di lavoro autonomo, anche laddove, per la natura dell'attività e delle prestazioni rese dal collaboratore, il rapporto non sia attratto nell'ambito delle prestazioni professionali.

Il presente accordo collettivo nazionale, fermo restando il divieto di trattamenti individuali in peius, disciplina il trattamento economico e normativo dei collaboratori che, a prescindere dal regime fiscale applicabile (assimilazione a redditi di lavoro dipendente o attrazione nel reddito professionale), operano nell'ambito delle attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica e operativa alle stesse o di coordinamento e delle funzioni connesse e accessorie delle Istituzioni.

La stipula del contratto e la sua esecuzione non conferiscono al collaboratore alcun diritto all'assunzione presso il committente, né in ordine all'accesso ai ruoli universitari.

Il presente accordo rappresenta l'insieme dei diritti e delle garanzie minime per i collaboratori.

### **Art. 3 - Esclusioni**

Il presente accordo non si applica ai rapporti di lavoro che l'ordinamento individua come rapporti di natura subordinata.

In particolare non potrà essere destinatario di contratti di collaborazione coordinata e continuativa il personale docente impiegato in attività didattiche costituenti cattedra a norma delle disposizioni canoniche della Costituzione Apostolica *Sapientia Christiana* e regolamenti di attuazione, o in ogni caso insegnamenti che, secondo gli statuti interni dell'Istituzione, richiedono incarichi "stabili".

Il presente accordo, salvo specifico patto contrario, non si applica ai contratti di prestazione d'opera occasionale e alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, salvo che la normativa vigente disponga altrimenti, indipendentemente dal regime fiscale applicabile al collaboratore.

Per quanto attiene alle attività connesse alla didattica e alla ricerca in ambito medico si rinvia alle norme di legge e di regolamento.

### **Art. 4 - Forma del contratto**

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa è stipulato in forma scritta e deve includere le seguenti indicazioni:

1. l'identità delle Parti contraenti;
2. l'individuazione delle prestazioni richieste ed il luogo dell'adempimento;
3. la durata della collaborazione e l'individuazione delle forme e modalità di coordinamento con il committente;
4. l'eventuale riconoscimento e la disciplina delle trasferte;

5. l'entità dei compensi, loro modalità e tempi d'erogazione;
6. le misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore;
7. forme assicurative eventualmente previste;
8. modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al committente;
9. clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto da parte del collaboratore;
10. le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;
11. il rinvio al presente Accordo Collettivo Nazionale.

### **Art. 5 - Caratteri generali**

Nel rispetto dell'autonomia del collaboratore, le prestazioni saranno rese:

1. personalmente, senza possibilità di farsi sostituire;
2. adottando criteri organizzativi propri;
3. senza obbligo di sottostare a specifiche direttive salvo, ovviamente, le indicazioni di carattere tecnico-scientifico del referente e le attribuzioni di legge della direzione medica o sanitaria, ove previste;
4. senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico;
5. senza vincolo di subordinazione;
6. senza vincolo di orario;
7. con carattere di continuità.

### **Art. 6 - Autonomia e coordinamento**

Le modalità del coordinamento della prestazione del collaboratore sono stabilite di comune accordo dalle Parti nel contratto nei limiti del fondamentale requisito dell'autonomia, e tenendo conto delle esigenze dell'organizzazione del committente.

È facoltà del committente predisporre indicazioni di carattere tecnico-scientifico e organizzativo, senza che da ciò derivino specifiche direttive.

Il collaboratore potrà liberamente continuare nell'esercizio delle proprie, ulteriori attività purché tali attività siano compatibili con l'osservanza degli impegni assunti con il contratto ed in particolare con l'obbligo di riservatezza.

Il collaboratore è tenuto ad osservare le regole del segreto d'ufficio, a proposito di fatti, informazioni, notizie o altro di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento dell'incarico in oggetto. Tali informazioni non potranno in alcun modo essere cedute a terzi. Al collaboratore è fatto divieto di svolgere attività che creano danno all'immagine e pregiudizio all'Istituzione.

Le presenti clausole rivestono per il committente carattere essenziale e irrinunciabile e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del codice civile.

**Art. 7 - Assenza del potere gerarchico**

Fatto salvo quanto disposto dall'art. 6 (Autonomia e coordinamento), il collaboratore esegue la propria prestazione senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico, né può il committente esercitare il potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute, fermo restando il rispetto delle esigenze organizzative del committente.

**Art. 8 - Assenza del potere disciplinare**

È in ogni caso escluso, per la natura stessa della prestazione e come evidenziato, peraltro, dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 17/2006, l'esercizio del potere disciplinare.

**Art. 9 - Quantità e collocazione temporale della prestazione**

Le prestazioni saranno rese dal collaboratore con costanza nel tempo.

Il collaboratore, nel rispetto delle esigenze organizzative, ivi incluse le eventuali richieste dell'Istituzione o le necessità legate alla natura ed alle finalità delle prestazioni dedotte in contratto, potrà unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa.

In ogni caso, il collaboratore non deve giustificare l'assenza, né il committente può imporre la presenza (Circolare del Ministero del Lavoro n. 17/2006).

In fase di stipula, le Parti possono concordare le fasce orarie nelle quali il collaboratore agisce con l'autonomia sopra specificata e le ore di didattica frontale eventualmente previste. Le fasce orarie individuate per iscritto in contratto, non possono essere unilateralmente modificate dal committente né questo può assegnare il collaboratore ad una differente fascia oraria senza il suo preventivo consenso.

Eventuali sistemi di rilevazione degli accessi, previo accordo tra le parti, potranno essere utilizzati, senza alcuna finalità di controllo e misurazione della prestazione, unicamente per motivi di sicurezza o di natura medico-legale, nonché per ragioni oggettive legate alla natura dell'attività dedotta in contratto.

Il committente ha facoltà di richiedere al collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta.

**Capo III  
Dinamiche contrattuali****Art. 10 - Durata**

Salvo diversa indicazione di legge o di accordo, la durata del contratto di collabo-

razione è correlata alla prestazione richiesta e, pertanto, il rapporto si estingue alla sua naturale scadenza, senza alcuna formalità.

Il rapporto di collaborazione potrà eventualmente essere rinnovato nel rispetto del presente accordo.

### **Art. 11 - Luogo della prestazione e strumenti a disposizione del collaboratore**

Le Parti devono concordare, tenendo conto delle specifiche proposte del collaboratore e delle indicazioni fornite dal committente, la sede che, in relazione alla natura dell'attività da svolgere, potrà anche essere situata nell'ambito degli uffici del committente. Fermo restando quanto previsto nel presente accordo in materia di coordinamento e di organizzazione della prestazione, le Parti definiranno congiuntamente le modalità secondo le quali il collaboratore potrà svolgere la propria prestazione, e il committente provvederà a mettere a disposizione – ove occorra – una postazione informatica, un indirizzo mail, un telefono, eventuali appositi software, strumenti di laboratorio e ogni altro strumento tecnico dedicato, necessario all'espletamento della prestazione medesima, compreso l'accesso a stabulari.

La sede di lavoro potrà anche essere, in tutto o in parte, il domicilio del collaboratore o altro luogo a disposizione dello stesso, in base ad accordi da definirsi a livello di contratto individuale o di contrattazione di secondo livello.

### **Art. 12 - Gravidanza, malattia e infortunio**

La maternità, la paternità, l'adozione o l'affidamento non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso per tutto il tempo previsto dalle disposizioni di legge applicabili senza oneri per il committente.

L'assenza per maternità, paternità, adozione o affidamento non comportano la proroga della durata del contratto che si estingue alla naturale scadenza.

In caso di gravidanza a rischio, documentata da idonea certificazione medica, il periodo di sospensione è incrementato degli ulteriori giorni di astensione anticipata della maternità. La collaboratrice comunica al committente l'incompatibilità delle attività dedotte in contratto con la maternità, anche al fine di poter attivare tutte le misure relative alla interdizione anticipata.

Il rapporto resta sospeso qualora lo impongano le disposizioni applicabili, relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro e alla valutazione dei rischi relativi alla sede di svolgimento della prestazione indicata in contratto.

In caso di malattia e infortunio il rapporto contrattuale rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo e non comporta proroga della durata del contratto, che si estingue alla naturale scadenza.

Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita in contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

Salvo che la durata del contratto sia commisurata all'anno accademico o alla durata di un progetto finanziato, il contratto può essere prorogato su accordo delle Parti per un periodo di tempo equivalente alla sospensione di cui ai commi che precedono.

Al fine di sovvenire al bisogno del collaboratore nei periodi di necessità dovuti a emergenze di carattere sanitario, non tutelate dalla normativa, le Parti si impegnano a verificare la possibilità di attivare forme di assistenza avvalendosi di soggetti esterni all'uopo abilitati (Mutue, Fondi, Assicurazioni), in modo da poter coprire con un sussidio eventuali periodi di interruzione del contratto di lavoro.

### **Art. 13 - Diritti d'autore**

Il collaboratore ha diritto di essere riconosciuto autore o coautore delle pubblicazioni realizzate nello svolgimento del rapporto. Il committente, salvo diversa indicazione del contratto individuale, è titolare dei relativi diritti economici, che si intendono espressamente ceduti con la stipula del contratto di collaborazione.

I diritti e gli obblighi delle Parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni.

### **Art. 14 - Invenzioni del collaboratore**

La realizzazione di una innovazione suscettibile di brevettazione da parte del collaboratore nel corso dello svolgimento del rapporto è disciplinata in conformità alla normativa vigente in materia.

### **Art. 15 - Doveri del collaboratore**

Il collaboratore conforma la propria condotta al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e di ogni altro dovere e/o obbligo derivante dal rapporto di lavoro e al codice etico o deontologico, qualora istituito, portato a conoscenza del collaboratore all'atto della stipula del contratto.

Il comportamento del collaboratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia nel raggiungimento dei fini propri del committente, secondo le condizioni concordate nel contratto di collaborazione.

In tale specifico contesto, nel rispetto della propria autonomia professionale, il collaboratore ha, tra l'altro, l'obbligo di:

1. collaborare con diligenza, osservando le disposizioni del presente accordo collettivo nazionale, nonché quelle previste dal contratto individuale, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza, ambiente di lavoro e riservatezza;
2. nei rapporti con l'utenza, fornire tutte le informazioni di cui abbia conoscenza, nel rispetto delle indicazioni fornite;

3. mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta informata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
4. attenersi, nell'ambito di professionalità e criteri organizzativi propri, alle indicazioni contenute nel contratto di collaborazione;
5. avere cura dei beni a lui affidati;
6. non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle del committente;
7. astenersi da un uso improprio delle attrezzature informatiche e dei relativi programmi messi a disposizione dal committente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il collaboratore nell'esecuzione della prestazione tutela gli interessi del committente ed agisce con lealtà e buona fede, fornendo ogni informazione utile per valutare l'andamento dell'attività.

### **Art. 16 - Profili fiscali e contributivi**

Salvo che, per la natura dell'attività e delle prestazioni rese dal collaboratore, il rapporto sia attratto nell'ambito delle prestazioni professionali, il compenso rientra tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (articolo 50, lett. c-bis, del TUIR 917/1986) ed è escluso dal campo di applicazione dell'Iva. In tal caso il collaboratore è obbligato ad iscriversi alla gestione separata INPS, ai sensi dell'articolo 2, comma 26 della L. 8 agosto 1995, n. 335 (ovvero all'eventuale cassa previdenziale autonoma competente) ed il committente provvederà a versare, sulla base del corrispettivo pagato e a sua cura, le ritenute nella misura dovuta a norma di legge.

### **Art. 17 - Ambiente di lavoro: tutela della salute e dell'integrità fisica**

Il committente garantisce la sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro, anche applicando le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché, più in generale, quanto necessario per la tutela dell'integrità personale.

### **Art. 18 - Assicurazione obbligatoria**

Il committente è tenuto ad ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e ad assicurare – laddove dovuto – il collaboratore, presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro.

### **Art. 18 bis - Formazione**

Per garantire un adeguato livello di professionalità, le Parti si impegnano a favorire la

partecipazione e l'accesso del collaboratore alle stesse opportunità formative offerte al personale assunto con contratto di lavoro subordinato.

Le Parti firmatarie del presente accordo definiranno in sede di Commissione Paritetica le modalità di attivazione e partecipazione dei collaboratori coordinati e continuativi alle attività formative e/o di aggiornamento relative alle competenze oggetto del contratto.

#### **Art. 19 - Cessazione del rapporto**

Il rapporto cessa per decorrenza del termine e non è rinnovabile tacitamente.

Il rapporto contrattuale potrà essere unilateralmente risolto dal committente prima della scadenza del termine pattuito o, se antecedente, della realizzazione delle attività previste in contratto, per giusta causa e cioè, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a. oggettiva interruzione della prestazione del collaboratore, tale da causare un disservizio nell'organizzazione del committente;
- b. gravi inadempienze contrattuali, ivi incluse le violazioni degli obblighi di cui al precedente articolo 15 (Doveri del collaboratore);
- c. commissione di reati per comportamenti inerenti all'esecuzione della prestazione;
- d. danneggiamento, furto o uso improprio o personale di beni del committente;
- e. eventuali atteggiamenti non consoni al codice etico o deontologico, qualora istituito, portato a conoscenza del collaboratore all'atto della stipula del contratto;
- f. sopravvenuta impossibilità di eseguire l'oggetto del contratto.

### **Capo IV Parte economica**

#### **Art. 20 - Corrispettivo minimo**

Salvo quanto previsto dalle disposizioni che seguono, il corrispettivo minimo per le attività disciplinate dal presente accordo nazionale è commisurato alla base dei minimi tabellari stabiliti dal CCNL AGIDAE UNIVERSITA', con riferimento alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati.

Sono elementi accessori gli ulteriori importi – fissi o variabili – eventualmente concordati in sede di contrattazione di secondo livello o individualmente.

La natura autonoma del rapporto impedisce che maturino a favore del collaboratore compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale.

Tutti gli importi si intendono al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente.

Fino alla definitiva stipula del CCNL AGIDAE UNIVERSITA' trova applicazione il trattamento economico attualmente applicato nelle rispettive istituzioni.

### Capo V Rapporti sindacali

#### Art. 21 - Diritti sindacali

Al fine di regolamentare la possibilità di esercitare i diritti sindacali, si definisce quanto segue:

- i collaboratori nell'ambito dell'attività giornaliera concordata hanno diritto a partecipare a 10 ore annue di assemblea, senza decurtazioni del relativo compenso se coincidente con quello dell'attività programmata, previa specifica comunicazione delle OO.SS. firmatarie della presente intesa;
- i collaboratori possono partecipare alle assemblee indette dal personale dipendente dell'Istituzione, fermo restando quanto sopra previsto per le ore retribuite, nonché per ore non retribuite.

Le OO.SS. firmatarie della presente intesa comunicano all'Istituzione i nominativi dei rappresentanti sindacali dei collaboratori all'interno dell'Istituzione medesima ai fini dello svolgimento dell'attività sindacale.

L'Istituzione mette a disposizione un luogo accessibile e una bacheca per le comunicazioni delle OO.SS. firmatarie della presente intesa.

Il collaboratore ha la facoltà di rilasciare delega, a favore dell'Organizzazione Sindacale da lui prescelta. La delega comporta la riscossione di una quota del compenso relativa alla prestazione quale contributo sindacale da versare all'Organizzazione Sindacale a cui il collaboratore aderisce.

La misura della contribuzione sindacale è stabilita dai competenti Organi Statutari dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce il collaboratore di cui è data informazione all'Istituzione a cura dell'Organizzazione stessa. La trattenuta per la contribuzione sindacale verrà effettuata all'atto della corresponsione dei compensi al collaboratore e sarà versata dall'Istituzione all'Organizzazione Sindacale entro il mese successivo. La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'Istituzione a cura del collaboratore o dell'Organizzazione Sindacale a cui il collaboratore aderisce. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza può essere revocata in qualsiasi momento inoltrando la relativa comunicazione all'Istituzione e all'Organizzazione Sindacale interessata.

Nell'esercizio dei diritti d'informazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa verrà fornito mensilmente dall'Istituzione il quadro dei rapporti di collaborazione istaurati e le relative motivazioni nonché, per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente intesa, l'elenco nominativo dei collaboratori ad essa associati.

Fermo restando quanto sopra le Parti firmatarie del presente accordo, in particolare, riconoscono ai collaboratori di cui al presente accordo nazionale, compatibilmente con la natura autonoma del loro rapporto, le tutele e le libertà individuali e collettive previste dagli artt. 1 (Libertà di opinione), 5 (Accertamenti sanitari), 6 (Visite personali di controllo), 8 (Divieto di indagini sulle opinioni), 15 (Atti discriminatori), 16 (Trattamenti economici collettivi discriminatori) e 17 (Sindacati di comodo) dello Statuto dei Lavoratori ex Legge n. 300/78.

#### **Art. 22 - Relazioni sindacali**

Le Parti firmatarie del presente accordo, ciascuna per quanto di competenza, concordano che il sistema di relazioni sindacali deve essere improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, assicurando attraverso il confronto a livello nazionale tra le Parti firmatarie, il rispetto dei diritti e delle tutele dei collaboratori stabiliti nel presente accordo.

A tali fini, le Parti firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, nel rispetto dei reciproci ruoli, e di strumenti di gestione degli accordi.

#### **Art. 23 - Contrattazione di secondo livello**

Le Parti firmatarie del presente accordo, salva la possibilità dei singoli committenti di attivare contrattazioni aziendali con le medesime Organizzazioni Sindacali, possono stipulare accordi di secondo livello.

### **Capo VI**

#### **Norme transitorie e finali**

#### **Art. 24 - Osservatorio nazionale**

È istituito un Osservatorio nazionale, composto da una rappresentanza dei committenti e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

Il predetto Osservatorio ha compiti di:

1. monitoraggio dei contratti di collaborazione di cui al presente accordo attivati nei singoli enti;
2. monitoraggio ed analisi delle motivazioni che danno luogo all'attivazione dei rapporti di collaborazione;
3. monitoraggio e verifica degli accordi di II livello eventualmente stipulati nelle singole Istituzioni;
4. proposte di modifiche al presente accordo per eventuali norme che interessano l'assetto giuridico ed economico regolato dal presente accordo.

A tale fine i committenti si impegnano a trasmettere all'Osservatorio gli accordi di II livello stipulati e una relazione annuale sui contratti individuali sottoscritti.

### **Art. 25 - Collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale**

Tutte le controversie che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo dei rapporti disciplinati dal presente accordo, nonché alla cessazione degli stessi, potranno essere proposte, ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c., innanzi ad un collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale che sarà regolato dall'Osservatorio nazionale di cui all'articolo che precede.

Nelle forme e nei limiti di cui all'art. 31 della L. 183/2010, le Parti potranno stipulare apposita clausola compromissoria al fine di devolvere al suddetto collegio di conciliazione ed arbitrato le controversie nascenti dal rapporto.

### **Art. 26 - Stabilizzazione dei collaboratori**

Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione e di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, qualora il committente, per le stesse attività oggetto del contratto di collaborazione, intendesse procedere all'assunzione di personale dipendente, si impegna ad assumere, di norma, in via prioritaria, il personale già titolare di rapporto di collaborazione.

### **Art. 27 - Disposizioni finali**

Il rapporto di collaborazione non è incompatibile con lo svolgimento di attività lavorativa subordinata in favore del committente.

Qualora intervenissero modifiche di carattere legislativo, le Parti firmatarie della presente intesa si incontreranno per armonizzare la disciplina del presente accordo nazionale con la nuova normativa.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in atto e concordate a qualsiasi titolo e livello fino a scadenza naturale dei contratti.

### **Art. 28 - Interpretazione autentica**

Qualora dovessero insorgere controversie in merito all'applicazione delle disposizioni del presente Accordo le Parti firmatarie si incontreranno per definire le modalità applicative.

### **Art. 29 - Norma di chiusura**

Per quanto non disciplinato dal presente Accordo e dalla eventuale contrattazione di secondo livello, le Parti rinviando alla normativa vigente in materia di rapporti di lavoro non subordinato.

Emanuele Montemarano



### **Aspetti legali del bullismo: quali rischi per le Scuole Paritarie?**

**IL** bullismo è un fenomeno complesso, che negli ultimi anni si sta imponendo all'attenzione non solo degli studiosi dei fenomeni sociali e giovanili in particolare, ma anche dei mezzi di comunicazione e dei tribunali italiani.

Sono ormai frequenti le sentenze di condanna, in sede civile, penale ed amministrativa, connesse ad episodi di bullismo accaduti nelle scuole.

La scure della magistratura, rispetto al bullismo, si può abbattere non solo sui minori che si rendono responsabili delle aggressioni ai loro compagni (per responsabilità diretta) ed ai genitori degli aggressori (per *culpa in educando*), ma anche sui singoli addetti della scuola tenuti alla vigilanza sugli alunni, nonché sul gestore, tenuto ad organizzare il servizio scolastico in modo tale da poter, in concreto, sia prevenire il bullismo che affrontarlo in modo adeguato in caso di comportamenti violenti degli alunni.

L'incremento costante della dotazione tecnologica delle scuole e dell'utilizzo diffuso negli ambienti scolastici di strumenti quali social network, tablet e smartphone, produce poi l'effetto indesiderato di ampliare i rischi legati al cyberbullismo, che ormai costituisce una delle forme più pericolose di bullismo, anche per la tracciabilità che caratterizza le immagini ed i video che vengono immessi nella "famigerata" rete Internet.

Nonostante l'allarme bullismo sia chiaramente percepito dai professionisti della scuola in termini educativi, non sempre si evidenzia pari consapevolezza - in termini legali - dei pericoli ai quali la sottovalutazione del bullismo può esporre le scuole paritarie e le persone che, a vario titolo, vi collaborano. Occorre quindi rafforzare l'attenzione in tal senso di gestori e lavoratori delle scuole paritarie, affinché, una volta individuati i pericoli, siano attuate (o potenziate) le necessarie contromisure.

Per inquadrare il bullismo rispetto all'ordinamento giuridico italiano, è bene premettere che il rischio legale connesso al bullismo tocca i diversi settori del diritto, che oggi interessano le scuole paritarie: responsabilità penale, responsabilità civile,

responsabilità amministrativa, gestione dei rapporti di lavoro, modelli organizzativi, sicurezza sul lavoro e certificazione di qualità.

Ciascuno di questi ambiti, che nel loro insieme formano l'attuale "diritto scolastico", è coinvolto dal rischio bullismo, sicché la risposta alla quale le paritarie sono chiamate non può che essere multidisciplinare, per essere realmente efficace alla prova dei fatti. Nella trattazione, quindi, si farà riferimento proprio ai diversi ambiti legali riferibili al bullismo.

### **Bullismo e responsabilità penale**

Si tratta ovviamente del rischio più temuto, per la rilevanza delle sanzioni alle quali il personale scolastico è esposto (carcere, sospensioni dai pubblici uffici con perdita dell'abilitazione all'insegnamento, maxi-risarcimenti alle famiglie, impatto mediatico non solo in caso di condanna ma anche di semplici indagini in corso, rischio di sospensione o revoca della parità scolastica e rischio di sostituzione del legale rappresentante dell'ente ecclesiastico con un commissario nominato dal tribunale).

Per mettere a fuoco il rischio penale del bullismo si deve muovere da una duplice essenziale considerazione:

- a) il bullismo non è reato in sé, ma può realizzarsi attraverso la commissione di una lunga serie di reati previsti dal codice penale;
- b) l'articolo 40 del codice penale (la vera "spada di Damocle" per il personale scolastico) equipara all'autore materiale del reato chi, pur non avendo concorso volontariamente a commetterlo, non lo ha impedito, in presenza di un obbligo di vigilanza.

L'articolo 40 c.p. assegna, quindi, al giudice penale il potere di condannare, in caso di reati legati al bullismo, gli addetti della scuola che, in base alla ricostruzione dei fatti risultanti dal processo penale, non hanno con la dovuta diligenza impedito le condotte criminali. Si tratta di un meccanismo chiaramente pericolosissimo, che può colpire tutte le possibili "disattenzioni" della scuola rispetto al bullismo (ad esempio: mancata previsione nei regolamenti di sanzioni agli alunni per comportamenti violenti, sottovalutazione di segnalazioni formulate da alunni vittime di presunti episodi di bullismo, negligente sorveglianza soprattutto nei momenti pericolosi come l'intervallo, le gite ed il cambio dell'ora, mancata segnalazione alla famiglia di situazioni di pericolo).

Chiarito il meccanismo, è bene indicare i principali reati che potrebbero scaturire dal bullismo, affinché, in presenza di situazioni allarmanti, ci si possa attivare con consapevolezza e rapidità (il "fattore tempo" nella gestione delle emergenze legali è decisivo).

*...continua a pag. 39*



# Scaffale



## L'ATTIVITA' FOND.E.R. NEL 2015

A CURA DI

DIANA MASSAROTTO

*(Responsabile Area Comparti)*



## NOTA INTRODUTTIVA

Nel 2015 FOND.E.R. ha definito l'offerta formativa in quattro Avvisi, mettendo a bando complessivamente 4 milioni di euro. All'inizio di aprile si sono aperti tre canali di finanziamento: l'Avviso 1, sportello mensile per percorsi formativi individuali (voucher); l'Avviso 2, sportello per piani formativi a favore di aziende neo-aderenti; l'Avviso 4, per piani formativi settoriali/territoriali, la cui ammissibilità al finanziamento è stabilita dall'esito della valutazione di merito e dal conseguente punteggio in graduatoria. Nel mese di giugno si è completata l'offerta con l'Avviso 3, lo sportello per piani formativi aziendali.

Complessivamente sono stati finanziati 295 piani, 1.277 progetti, 4.118 voucher per un importo totale di € 3.249.879,03. Le attività formative hanno coinvolto 1.671 enti, 22.099 i lavoratori in formazione, 68.703,75 le ore di formazione previste.

Ricordiamo che nel 2015 FOND.E.R. ha subito una decurtazione delle risorse del gettito INPS pari a € 185.710,22 a seguito dell'art. 1, comma 722, della legge 190/2014.

La grande novità del 2015 è l'Avviso 3, lo sportello aziendale, che per la sua fruibilità e velocità di accesso al finanziamento è la linea che ha incontrato il maggior gradimento da parte delle aziende aderenti.

L'Avviso 1 (voucher) e l'Avviso 4 (piani settoriali/territoriali) confermano la loro attrattiva per le aziende aderenti, in particolare per quelle del comparto Scuola.

Nel 2015 FOND.E.R., nel rispetto del ruolo che ricopre nel sistema delle politiche attive, in tutti gli Avvisi ha compreso tra i destinatari degli interventi formativi i lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività, percettori di ammortizzatori sociali, anticipando il rinnovato ruolo che il decreto attuativo del Jobs Act, sul riordino degli ammortizzatori sociali, assegna ai fondi interprofessionali.

Dai dati emersi dalla geografia della formazione FOND.E.R., risulta che sono le aziende di Lombardia e a seguire di Piemonte, Veneto e Lazio quelle più attive; infatti, sono le più coinvolte nei piani formativi, collettori delle maggiori risorse. Fa eccezione l'Avviso 2 (neo aderenti) in cui sono protagoniste le aziende del sud, e in particolare del comparto Altro.

Le pagine seguenti propongono un'analisi quantitativa e qualitativa suddivisa per Avviso, con lo scopo di offrire spunti di riflessione sulla formazione finanziata nel 2015 da FOND.E.R.

## AVVISO 1/2015 (Sportello voucher)

**DATA DI PUBBLICAZIONE: 01/04/2015**

**DATA CHIUSURA: 31/12/2015**

**RISORSE STANZIATE:**

**€ 1.000.000,00**

**RISORSE FINANZIATE:**

**€ 556.680,39**

L'Avviso 1 è rivolto alle aziende che intendono formare i propri lavoratori con percorsi formativi individuali.

Il finanziamento è a **sportello mensile**, con la sola verifica di ammissibilità formale. Riguardo l'accordo tra le parti sociali, nel caso di mancata risposta entro 10 giorni lavorativi dall'invio della richiesta anche da parte di tutte e tre le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil, il consenso si intende acquisito (c.d. silenzio/assenso).

**TAB. 1. STATO DELLE RICHIESTE**

Stato richieste voucher	N° richieste	N° voucher	Fin. FOND.E.R.
PRESENTATE	674	4.118	€ 669.488,19
NON AMMESSE	102	872	€ 112.807,80
<b>FINANZIATE</b>	<b>572</b>	<b>3.246</b>	<b>€ 556.680,39</b>

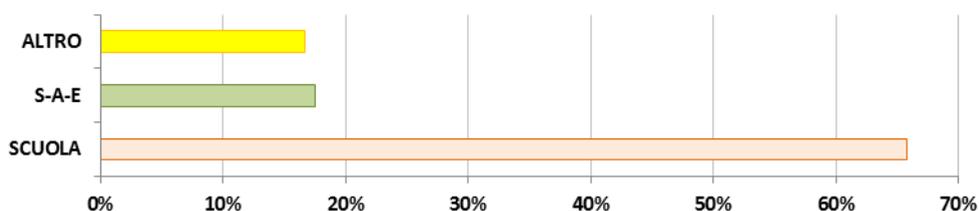
**TAB. 2. VOUCHER PRESENTATI: QUADRO COMPLESSIVO E PER COMPARTO (VALORI ASSOLUTI)**

	SCUOLA	S-A-E	ALTRO	TOTALE
N° Voucher	2.503	608	1.007	<b>4.118</b>
Ore formazione	35.425,25	7.117,5	8.429	<b>50.998,75</b>
Fin. FOND.E.R. richiesto	€ 423.337,10	€ 111.065,66	€ 135.085,43	<b>€ 669.488,19</b>

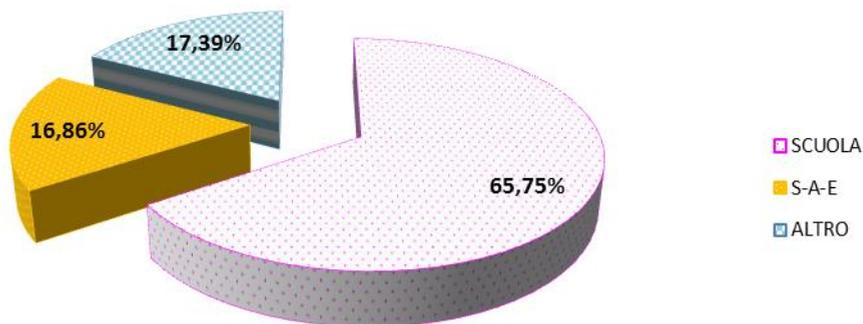
**TAB. 3. VOUCHER FINANZIATI: QUADRO COMPLESSIVO E PER COMPARTO (VALORI ASSOLUTI)**

	SCUOLA	S-A-E	ALTRO	TOTALE
N° Voucher	2.125	545	562	<b>3.232</b>
Ore formazione	29.463,75	6.117,5	5.063,5	<b>40.644,75</b>
Fin. FOND.E.R. approvato	€ 366.231,1	€ 97.392,48	€ 93.056,81	<b>€ 556.680,39</b>

**GRAFICO 1. FINANZIAMENTO FOND.E.R. PER COMPARTO (VALORI IN %)**



**GRAFICO 2. VOUCHER FINANZIATI FOND.E.R. PER COMPARTO (VALORI IN %)**



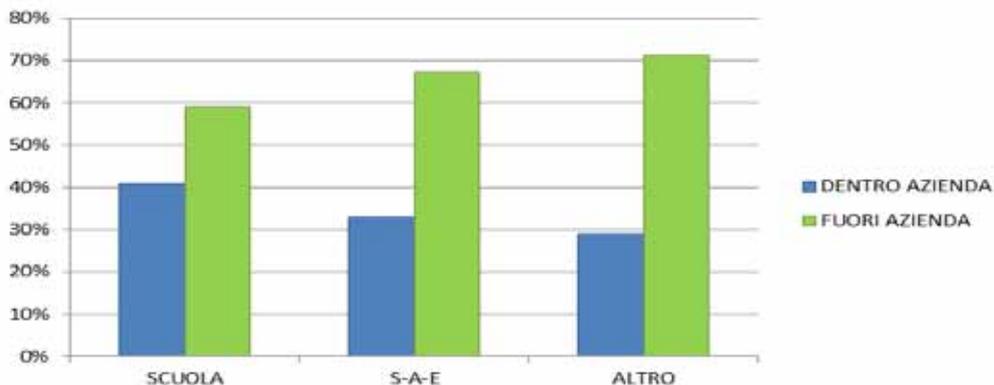
**TAB. 4. VOUCHER FINANZIATI FUORI AZIENDA (VALORI ASSOLUTI)**

FUORI AZIENDA	SCUOLA	S-A-E	ALTRO	TOTALE
N° voucher	1.257	366	400	<b>2.023</b>
Ore formazione	20.761	4.474,5	3.628,5	<b>28.864</b>
Fin. FOND.E.R.	€ 253.202,38	€ 73.380,73	€ 68.280,81	<b>€ 394.863,92</b>
Media ore formazione	16,52	12,23	9,07	14,27
Fin. FOND.E.R. medio	€ 201,43	€ 200,49	€ 170,70	€ 195,10

**TAB. 5. VOUCHER FINANZIATI INTERNO AZIENDA (VALORI ASSOLUTI)**

DENTRO AZIENDA	SCUOLA	S-A-E	ALTRO	TOTALE
N° voucher	868	179	162	<b>1.209</b>
Ore formazione	8.702,75	1.643	1.435	<b>11.780,75</b>
Fin. FOND.E.R.	€ 113.028,72	€ 24.011,75	€ 73.380,73	<b>€ 161.816,47</b>
Media ore formazione	10,03	9,18	8,86	9,83
Fin. FOND.E.R. medio	€ 130,22	€ 134,14	€ 152,94	€ 133,84

**GRAFICO 3. TIPOLOGIA VOUCHER PER COMPARTO (VALORI IN %)**



## ACCORDO TRA LE PARTI SOCIALI

TAB. 6. CONDIVISIONE DELLE RICHIESTE VOUCHER DA PARTE DELLE OO.SS. (VALORI ASSOLUTI)

COMPARTO	N° richieste	Condivisione PIENA	PARZIALE (2 firme)	MINIMA (1 firma)	NESSUNA
SCUOLA	410	112	40	43	214
S-A-E	73	16	4	10	43
ALTRO	89	47	4	7	31
<b>TOTALE</b>	<b>572</b>	<b>175</b>	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>288</b>

GRAFICO 4. SINTESI CONDIVISIONE DELLE RICHIESTE VOUCHER DA PARTE DELLE OO.SS. (VALORI IN %)

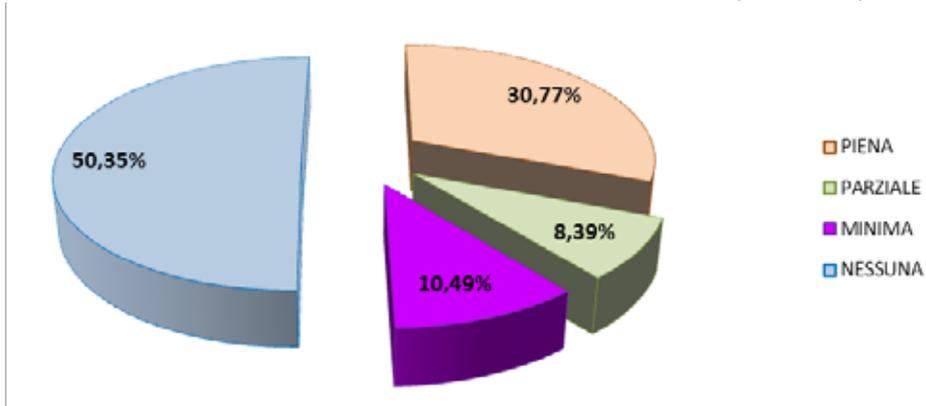
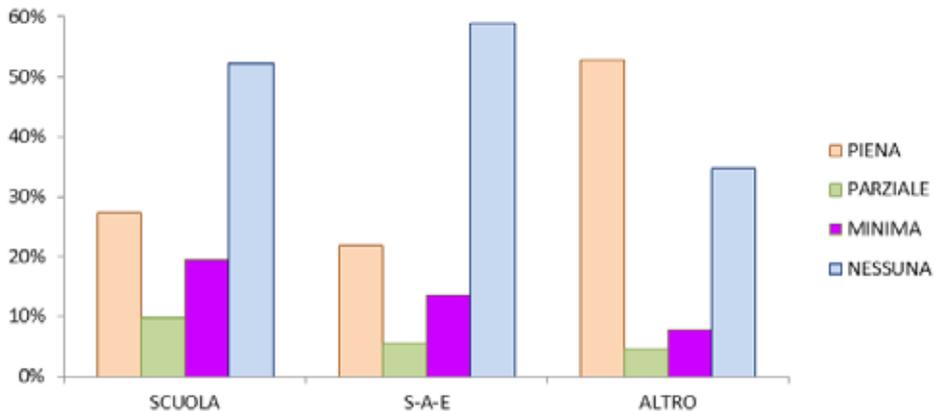


GRAFICO 5. CONDIVISIONE DELLE RICHIESTE VOUCHER DA PARTE DELLE OO.SS. PER COMPARTO (%)



TAB. 7. RISPOSTA DELLE OO.SS. PER COMPARTO ALLA RICHIESTA DI CONDIVISIONE (ASSOLUTI)

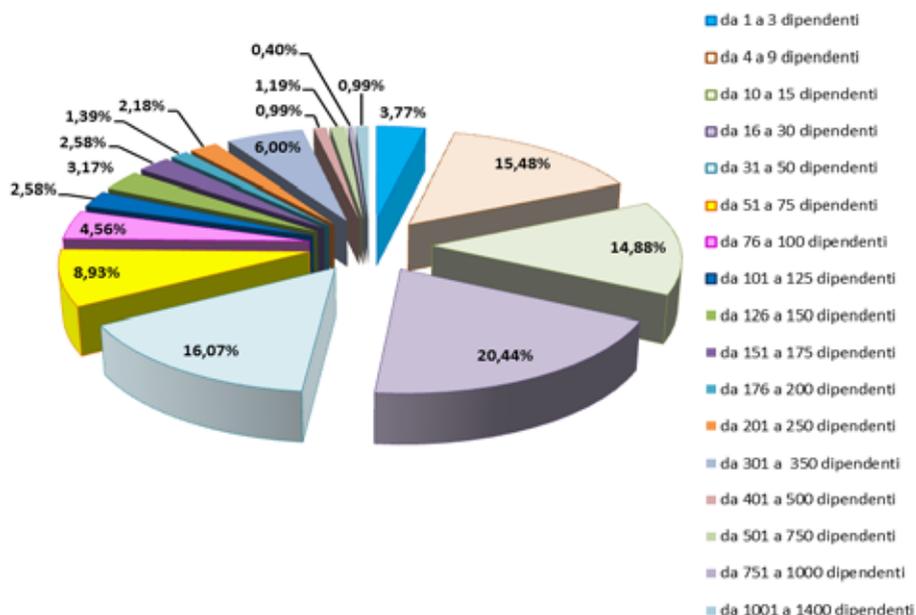
	Risposta positiva			Mancata risposta		
	Scuola	S-A-E	Altro	Scuola	S-A-E	Altro
<b>Cgil</b>	148	22	55	263	51	34
<b>Cisl</b>	171	21	50	240	52	39
<b>Uil</b>	144	23	50	267	50	39
<b>TOTALE</b>	<b>411</b>	<b>73</b>	<b>89</b>	<b>411</b>	<b>73</b>	<b>89</b>

## DIMENSIONE ENTI BENEFICIARI

**TAB. 8. DIMENSIONE ENTI BENEFICIARI: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)**

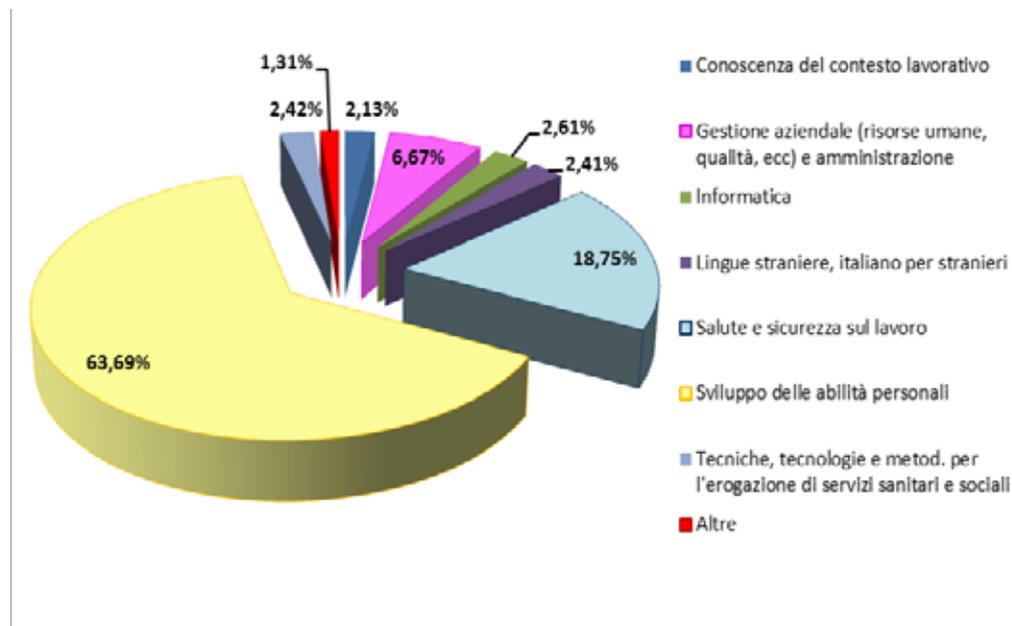
QUADRO COMPLESSIVO	N° richieste	N° enti ben.	N° voucher	Fin. FOND.E.R.
Da 1 a 3 dipendenti	19	19	22	€ 3.990,00
Da 4 a 9 dipendenti	78	78	208	€ 24.906,00
Da 10 a 15 dipendenti	75	75	292	€ 40.031,12
Da 16 a 30 dipendenti	107	103	508	€ 93.506,50
Da 31 a 50 dipendenti	84	81	528	€ 78.070,69
Da 51 a 75 dipendenti	51	44	318	€ 67.739,20
Da 76 a 100 dipendenti	25	23	268	€ 37.550,48
Da 101 a 125 dipendenti	18	13	112	€ 26.620,00
Da 126 a 150 dipendenti	22	16	197	€ 32.299,91
Da 151 a 175 dipendenti	19	13	149	€ 30.076,70
Da 176 a 200 dipendenti	12	7	82	€ 11.280,90
Da 201 a 250 dipendenti	19	11	186	€ 28.999,91
Da 301 a 350 dipendenti	6	3	50	€ 8.695,00
Da 401 a 500 dipendenti	6	5	76	€ 20.508,98
Da 501 a 750 dipendenti	14	6	104	€ 20.765,00
Da 751 a 1000 dipendenti	6	2	26	€ 4.240,00
Da 1001 a 1400 dipendenti	11	5	106	€ 27.400,00
<b>TOTALE</b>	<b>572</b>	<b>504</b>	<b>3.246</b>	<b>€ 556.680,39</b>

**GRAFICO 6. DIMENSIONE ENTI BENEFICIARI: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI IN %)**



## TEMATICHE FORMATIVE

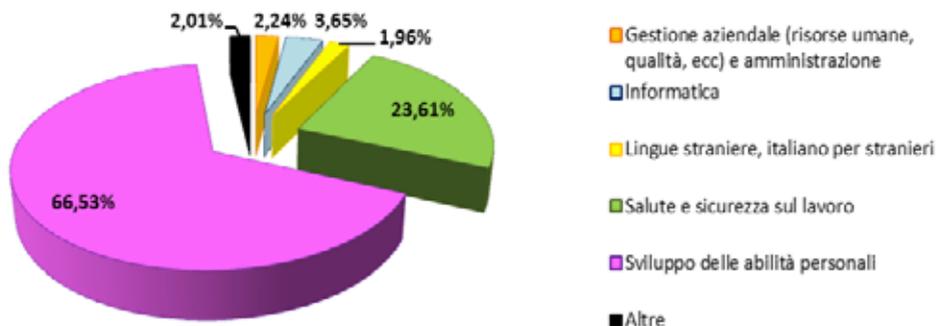
GRAFICO 7. TEMATICHE FORMATIVE: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI IN %)



TAB. 9. TEMATICHE FORMATIVE: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI ASSOLUTI)

TEMATICHE FORMATIVE	N° voucher	Ore form.	Fin. FOND.E.R.	Media ore	Costo medio
Conoscenza del contesto lavorativo	80	869	€ 8.124,85	10,86	€ 101,56
Contabilità, finanza	18	326	€ 6.520,00	18,11	€ 362,22
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc.) e amministrazione	151	2.720	€ 49.171,75	18,01	€ 325,64
Informatica	97	1.065	€ 14.597,81	10,98	€ 150,49
Lavoro d'ufficio e di segreteria	1	24	€ 440,00	24	€ 440,00
Lingue straniere, italiano per stranieri	55	984	€ 16.492,10	17,89	€ 299,86
Salute e sicurezza sul lavoro	785	7.641	€ 103.073,28	9,73	€ 131,30
Sviluppo delle abilità personali	1.955	25.952,75	€ 340.858,54	13,18	€ 173,11
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	1	40	€ 400,00	40	€ 400,00
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	81	986	€ 14.302,06	12,17	€ 176,57
Vendita, marketing	8	142	€ 2.700,00	17,75	€ 337,50

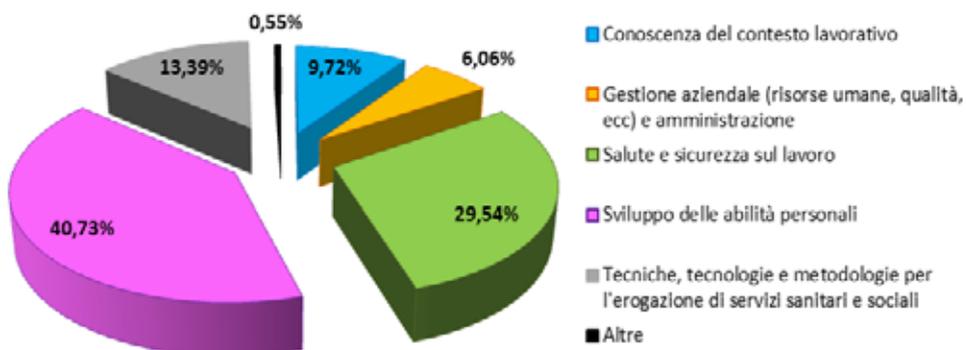
GRAFICO 8. TEMATICHE FORMATIVE: COMPARTO SCUOLA (VALORI IN %)



TAB. 10. TEMATICHE FORMATIVE: COMPARTO SCUOLA (VALORI ASSOLUTI)

TEMATICHE FORMATIVE	N° voucher	Ore form.	Fin. FOND.E.R.	Media ore	Costo medio
Conoscenza del contesto lavorativo	20	405	€ 2.400,00	20,25	€ 120,00
Contabilità, finanza	14	290	€ 5.800,00	20,71	€ 414,29
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc.) e amministrazione	48	969	€ 16.857,48	20,19	€ 351,20
Informatica	78	785	€ 9.560,81	10,06	€ 122,57
Lavoro d'ufficio e di segreteria	1	24	€ 440,00	24	€ 440,00
Lingue straniere, italiano per stranieri	42	852	€ 13.852,10	20,29	€ 329,81
Salute e sicurezza sul lavoro	505	4.796,5	€ 59.116,38	9,5	€ 117,06
Sviluppo delle abilità personali	1.409	21.238,25	€ 256.364,33	15,07	€ 181,95
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	8	104	€ 1.840,00	13	€ 230,00

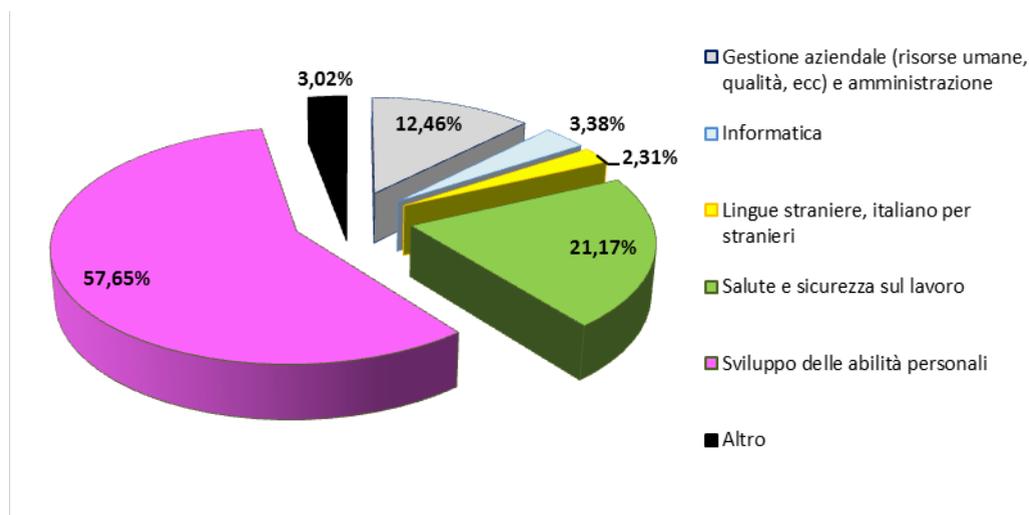
GRAFICO 9. TEMATICHE FORMATIVE: COMPARTO S-A-E (VALORI IN %)



TAB. 11. TEMATICHE FORMATIVE: COMPARTO S-A-E (VALORI ASSOLUTI)

TEMATICHE FORMATIVE	N° voucher	Ore form.	Fin. FOND.E.R.	Media ore	Costo medio
Conoscenza del contesto lavorativo	53	324	€ 3.224,85	6,11	€ 60,85
Contabilità, finanza	2	12	€ 240,00	6,00	€ 120,00
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc.) e amministrazione	33	725	€ 12.309,27	21,97	€ 373,01
Salute e sicurezza sul lavoro	161	1.888	€ 26.877,90	11,73	€ 166,94
Sviluppo delle abilità personali	222	2.246,5	€ 41.878,40	10,12	€ 188,84
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	1	40	€ 400,00	40,00	€ 400,00
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	73	882	€ 12.462,06	12,08	€ 170,71

GRAFICO 10. TEMATICHE FORMATIVE: COMPARTO ALTRO (VALORI IN %)



TAB. 12. TEMATICHE FORMATIVE: COMPARTO ALTRO

TEMATICHE FORMATIVE	N° voucher	Ore form.	Fin. FOND.E.R.	Media ore	Costo medio
Conoscenza del contesto lavorativo	7	140	€ 2.500,00	20	€ 357,14
Contabilità, finanza	2	24	€ 480,00	12	€ 240,00
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc.) e amministrazione	70	1.026	€ 20.005,00	14,66	€ 285,79
Informatica	19	280	€ 5.037,00	14,74	€ 265,11
Lingue straniere, italiano per stranieri	13	132	€ 2.640,00	10,15	€ 203,08
Salute e sicurezza sul lavoro	119	956,5	€ 17.079,00	8,04	€ 143,52
Sviluppo delle abilità personali	324	2.363	€ 42.615,81	7,29	€ 131,53
Vendita, marketing	8	142	€ 2.700,00	17,75	€ 337,50

## AVVISO 2/2015 (Sportello nuovi aderenti)

**RISORSE STANZIATE: € 500.000,00**

**DATA DI PUBBLICAZIONE: 01/04/2015 DATA DI CHIUSURA: 31/12/2015**

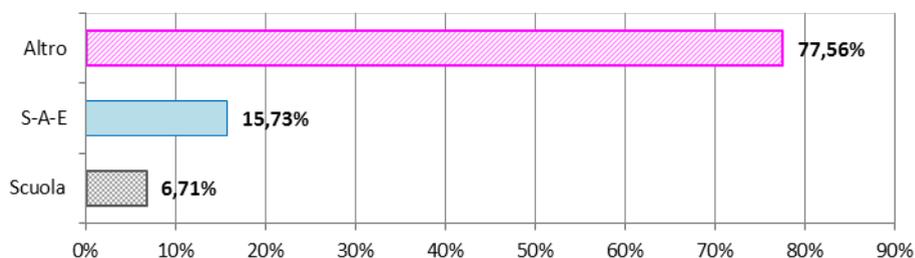
**RISORSE FINANZIATE: € 139.394,45**

L'Avviso 2 si rivolge alle aziende che hanno aderito a FOND.E.R. a partire dal 1° gennaio 2015. Il finanziamento è **a sportello**, con la sola verifica di ammissibilità formale. I piani sono valutati e ammessi al finanziamento in base all'ordine cronologico di presentazione al Fondo, fino a esaurimento delle risorse. E' obbligatorio che l'Accordo tra le parti sociali sia sempre sottoscritto e timbrato da tutte e tre le OO.SS. Cgil, Cisl e Uil.

**TAB. 22. PIANI FORMATIVI PRESENTATI E FINANZIATI**

	Piani	Progetti	Fin. FOND.E.R.	Enti ben.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	Tot. ore form.	Monte ore
Scuola	4	5	€ 9.360,00	4	74	55	64	674
S-A-E	5	10	€ 21.920,40	5	305	126	156	1.908
Altro	17	55	€ 108.114,05	84	1.464	617	936	10.824
<b>Totale</b>	<b>26</b>	<b>70</b>	<b>€ 139.394,45</b>	<b>93</b>	<b>1.843</b>	<b>1.783</b>	<b>1.156</b>	<b>13.046</b>

**GRAFICO 8. RISORSE ASSEGNATE PER COMPARTO (VALORI IN %)**



**TAB. 23. TIPOLOGIA PIANI FINANZIATI: QUADRO COMPLESSIVO (VALORI IN %)**

Tipologia Piano	Piani	Progetti	N° Enti ben.	Lav. in form.	Ore form.	Monte ore	Fin. FOND.E.R.
Aziendale	24	50	24	559	759	8.408	€ 97.850,17
Territoriale	2	20	69	239	3.524	4.998	€ 41.544,28
<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	<b>70</b>	<b>93</b>	<b>798</b>	<b>4.283</b>	<b>13.406</b>	<b>€ 139.394,45</b>

**AVVISO 3/2015 (Piani aziendali a sportello)****RISORSE STANZIATE: € 1.000.000,00****DATA DI PUBBLICAZIONE: 03/06/2015** **SCADENZA: 31/12/2015****RISORSE FINANZIATE: € 1.158.507,10**

L'Avviso si articola in 6 scadenze mensili, da giugno al mese di dicembre (è escluso il mese di agosto); ogni finestra si chiude l'ultimo giorno del mese e dispone di un budget di 166.666 euro. E' prevista la sola verifica di conformità formale; i piani sono ammessi a finanziamento in base all'ordine cronologico di presentazione a FOND.E.R.

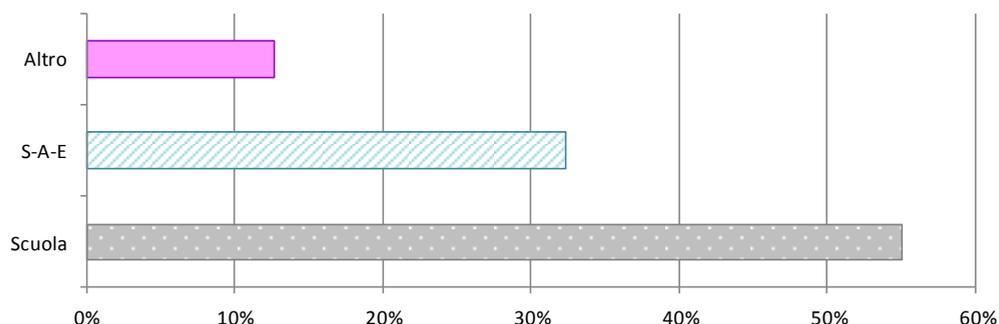
Accordo parti sociali: è obbligatorio che l'Accordo sia sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil.

**TAB. 31. PIANI FORMATIVI PRESENTATI**

	Piani	Progetti	Fin. FOND.E.R.	Enti ben.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	Tot. ore form.	Monte ore
<b>Scuola</b>	162	323	€ 659.146,14	162	12.599	3.947	4.590	55.898
<b>S-A-E</b>	52	213	€ 379.670,96	52	8.816	3.297	2.548	39.161
<b>Altro</b>	27	95	€ 154.160,00	27	2.795	1.068	1.284	13.599
<b>Totale</b>	<b>241</b>	<b>631</b>	<b>€ 1.192.977,10</b>	<b>241</b>	<b>24.180</b>	<b>8.312</b>	<b>8.422</b>	<b>108.658</b>

**TAB. 32. PIANI FORMATIVI FINANZIATI**

	Piani	Progetti	Fin. FOND.E.R.	Enti ben.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	Tot. ore form.	Monte ore
<b>Scuola</b>	154	311	€ 637.096,14	154	12.209	3.774	4.430	53.612
<b>S-A-E</b>	50	211	€ 374.550,96	50	8.756	3.281	2.516	38.905
<b>Altro</b>	25	89	€ 146.860,00	25	2.684	1.014	1.223	13.050
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>611</b>	<b>€ 1.158.507,10</b>	<b>229</b>	<b>23.649</b>	<b>8.069</b>	<b>8.169</b>	<b>105.567</b>

**GRAFICO 23. RISORSE ASSEGNATE PER COMPARTO (VALORI IN %)**

## AVVISO 4/2015 (Piani settoriali/territoriali)

**RISORSE STANZIATE: € 1.500.000,00**

**DATA DI PUBBLICAZIONE: 01/04/2015 SCADENZE: 30/04 E 15/09/2015**

**RISORSE FINANZIATE: € 1.282.459,29**

L'Avviso 4, articolato in due scadenze, riguarda piani formativi settoriali/territoriali rivolti alla generalità delle aziende aderenti. E' prevista la valutazione di merito e il finanziamento è stabilito dalle graduatorie ordinate per Comparto deliberate dal CdA. Riguardo l'accordo tra le parti sociali, sono d'obbligo la firma e il timbro di almeno **una** O.S. tra Cgil, Cisl e Uil; per la parte datoriale, l'associazione firmataria del CCNL applicato oppure dell'AGIDAE, soggetto costitutivo del Fondo.

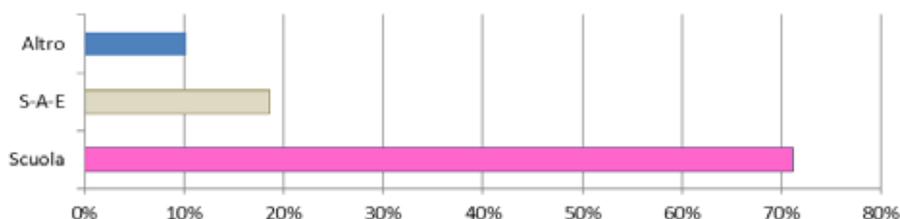
**TAB. 44. PIANI FORMATIVI PRESENTATI**

	Piani	Progetti	Fin. FOND.E.R.	Enti ben.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	Tot. ore form.	Monte ore
Scuola	30	441	€ 988.960,72	647	63.591	6.464	<b>6.375</b>	95.012
S-A-E	6	149	€ 239.062,50	57	13.370	1.641	1.634	18.063
Altro	8	54	€ 234.080,00	139	12.433	667	1.549	20.234
<b>Totale</b>	<b>44</b>	<b>644</b>	<b>€ 1.462.103,22</b>	<b>843</b>	<b>89.394</b>	<b>8.772</b>	<b>9.558</b>	<b>133.309</b>

**TAB. 45. PIANI FORMATIVI FINANZIATI**

	Piani	Progetti	Fin. FOND.E.R.	Enti ben.	Tot. lav. enti ben.	Lav. in form.	Ore form.	Monte ore
Scuola	28	415	€ 912.556,79	629	29.413	6.112	5.847	88.140
S-A-E	6	149	€ 238.582,50	57	6.257	1.641	1.634	18.063
Altro	6	32	€ 131.320,00	91	1.908	376	899	11.013
<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>596</b>	<b>€ 1.282.459,29</b>	<b>777</b>	<b>37.578</b>	<b>8.129</b>	<b>8.380</b>	<b>117.216</b>

**GRAFICO 34. RISORSE ASSEGNATE PER COMPARTO (VALORI IN %)**



**TAB. 46. TIPOLOGIA DEI PIANI FINANZIATI (VALORI ASSOLUTI)**

	N° piani	N° progetti	Fin. FOND.E.R.
SETTORIALI	24	412	€ 887.872,08
TERRITORIALI	16	183	€ 394.587,21
<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>595</b>	<b>€ 1.282.459,29</b>

...continua da pag. 26

Si utilizza per facilità di lettura una tabella:

<b>Reato</b>	<b>Articolo del c.p.</b>	<b>Oggetto</b>	<b>Sanzione</b>
Percosse	581	Percuotere una persona, senza provocarle il ferimento o una malattia	Reclusione fino a 6 mesi
Lesioni personali	582/590	Provocare ad una persona una malattia, nel corpo o nella mente (es. un alunno incorre in una forte sindrome depressiva causata dalle vessazioni imposte da compagni di scuola)	Reclusione fino a 3 anni, che può essere estesa dal giudice fino a 12 anni in caso di gravi conseguenze derivanti dalle lesioni
Omicidio colposo	589	Provocare involontariamente la morte di una persona (es. suicidio di un alunno vittima di bullismo)	Reclusione fino a 5 anni
Omicidio preterintenzionale	584	Si provoca la morte di una persona senza volerlo, ma come conseguenza imprevista di un'aggressione volontaria (es. l'alunno muore a seguito di un'aggressione fisica)	Reclusione fino a 18 anni
Violenza sessuale	609 bis	Costringere un minore a subire atti sessuali (non solo stupro, ma anche atti quali toccamenti, sfioramenti, palpeggiamenti...diretti a costringere un minore ad un atto non desiderato)	Reclusione fino a 10 anni
Pornografia virtuale	600 quater 1	Produrre materiale pornografico relativo a minorenni (es. alunni video ripresi a scuola da compagni in situazioni intime)	Reclusione fino a 3 anni
Estorsione	629	Costringere qualcuno a fare o subire qualcosa con violenza o minaccia (es. alunni costretti dai compagni dietro ricatti o vessazioni)	Reclusione fino a 10 anni o, in assenza di un profitto, fino a 4 anni (si parla in tal caso di "semplice" violenza privata e non di estorsione)

Se si tiene conto che tale catalogo è limitato solo ai più tipici reati connessi al bullismo (ma molti altri se ne potrebbero facilmente ricollegare) e che le sanzioni indicate possono colpire (accanto ai minori “bulli” ed ai loro genitori) anche il personale scolastico, l’entità del rischio dovrebbe essere agevolmente individuata. La reazione, ben lungi da un immotivato e pericoloso panico di fronte alla non piacevole scoperta delle insidie del codice penale, dovrebbe essere quella di potenziare, ove opportuno, le contromisure all’interno delle scuole paritarie, sia in termini di azioni poste in essere che della adeguata documentazione delle stesse (molto spesso le scuole cattoliche non documentano in modo esauriente l’elevatissimo standard di attenzione che pure riescono a approfondire nel loro servizio: purtroppo i processi in tribunale si fondano sull’onere della prova).

### **Bullismo e responsabilità civile**

Il bullismo commesso nelle mura scolastiche (o nelle loro proiezioni esterne, a partire dalle gite scolastiche, che oggi sono fonte inesauribile di problemi legali) può comportare anche l’obbligo, per l’ente gestore, di risarcire il danno subito dalla famiglia e dall’alunno vittima del bullismo. Ciò sia nei casi di reati riconducibili al bullismo, che in tutte le altre ipotesi in cui, pur in assenza d’illecito penale, la vittima del bullismo abbia subito un danno.

La casistica per le scuole statali e paritarie al riguardo è molto ricca (chiaramente l’area dell’illecito civile è ben più estesa di quella dell’illecito penale) e comprende, per limitarsi alle sentenze degli ultimi anni, condanne in sede civile sia di poche centinaia di euro (il bambino spinto dal compagno si rompe gli occhiali) fino a condanne di milioni di euro (alunno rimasto disabile a vita per averlo un compagno, sotto l’effetto della droga, fatto cadere da un balcone durante la gita scolastica).

La complessità della materia civilistica non consente una trattazione ampia dell’argomento, ma alcuni punti chiave possono essere evidenziati, affinché completino la ricognizione dei rischi penali connessi al bullismo:

- l’art. 2047 del codice civile contiene una pericolosa “presunzione di colpa” per l’adulto tenuto a vigilare su un soggetto incapace (quali sono di regola i minorenni, soprattutto i più piccoli) sicché, nel giudizio civile, sono gli addetti della scuola a dover fornire la prova, spesso difficile in assenza di testimoni, di

#### **QUALCHE CONSIGLIO UTILE**

- ✓ ***Gli addetti della scuola hanno il dovere di denunciare alle forze dell’ordine i reati commessi dai “bulli”.***
- ✓ ***La scuola ha il dovere di redigere un regolamento disciplinare per la corretta gestione del “bullismo”.***
- ✓ ***La scuola, attraverso la previsione di sistemi di controllo ex D.Lgs. 231, può prevenire tale rischio di reato ed avere esonero di responsabilità amministrativa-penale.***

- aver fatto tutto il possibile per evitare il fatto che ha generato il danno (ad esempio, rimanendo nell'ambito del bullismo, l'aggressione al compagno);
- l'art. 2048 del codice civile contiene un'ulteriore presunzione di colpa per il precettore a cui è affidato un allievo, quindi, anche in caso di alunno pienamente capace d'intendere e di volere, il meccanismo di cui all'art. 2047 (presunzione di colpa del personale scolastico) viene riproposto;
  - negli ultimi decenni la giurisprudenza ha ampliato a dismisura il danno risarcibile, introducendo forme di danno diverse da quello puramente patrimoniale (danno morale, biologico, esistenziale...). In concreto ciò significa che lo stesso fatto materiale accaduto a scuola, che qualche decennio fa poteva determinare un risarcimento di scarsa entità, oggi può portare a risarcimenti enormemente maggiori.

Di tali rischi va tenuto conto, oltre che rispetto alle già citate contromisure contro il bullismo, anche in sede di revisione delle coperture assicurative per la responsabilità civile. Frequentando gli istituti paritari non è difficile imbattersi in polizze palesemente inadeguate, sottoscritte nell'illusione di acquistare a pochi euro una valida copertura assicurativa. La necessità di contenere i costi, imprescindibile nell'attuale quadro di difficoltà economica delle scuole paritarie, non dovrebbe essere riferita alle coperture assicurative, che spesso sono l'unica ancora di salvezza di fronte alle sentenze dei tribunali civili.

### **Bullismo e responsabilità amministrativa**

Le scuole paritarie sono a tutti gli effetti un soggetto attivo della pubblica amministrazione, con tutti i doveri e le responsabilità che ne conseguono. Tra questi, alcuni sono direttamente riferibili al rischio bullismo:

- gli addetti della scuola, gestore in primis, sono incaricati di pubblico servizio: in quanto tali, hanno il dovere penalmente sanzionato di denunciare alle forze dell'ordine possibili reati commessi o subiti dagli alunni della scuola. Contravvenire a tale obbligo (magari anche a fronte di comprensibili valutazioni di natura educativa o religiosa) espone a commettere il reato di omessa denuncia, nonché, nei casi più gravi, di concorso nel reato del "bullo" per mancata vigilanza;
- la scuola, in quanto amministrazione pubblica, ha il dovere di redigere un regolamento disciplinare per gli alunni e farlo rispettare in caso di violazione. Il regolamento è uno strumento indispensabile per la corretta gestione del bullismo, giacché consente d'infliggere adeguati provvedimenti sanzionatori agli alunni che commettano illeciti all'interno della scuola. Occorre tuttavia ricordare che la scuola paritaria che non rediga un regolamento disciplinare, non contempra al suo interno il rischio bullismo o non lo faccia in concreto rispettare, si macchia di una violazione dei propri doveri amministrativi, con conseguente pericolo di corresponsabilità nei casi di bullismo (in altri termini: punire e denunciare i bulli non è un diritto della scuola

paritaria ma un suo dovere, da esercitarsi nell'adempimento di un servizio pubblico, sotto il controllo della magistratura amministrativa e penale).

### **Bullismo e sistemi di gestione (qualità, modelli organizzativi, sicurezza)**

Le scuole paritarie negli ultimi anni stanno applicando diffusamente le norme nazionali (decreto legislativo 231, Testo Unico Sicurezza) e internazionali (ISO 9001) sui sistemi di gestione, vale a dire tutti quei sistemi che definiscono, su base obbligatoria (modelli organizzativi, sicurezza) o volontaria (qualità) una serie di procedure interne dirette a migliorare la qualità del servizio, ad assicurare l'adeguato standard di sicurezza ovvero ad evitare responsabilità penale dell'ente in caso di condanna di suoi addetti.

#### **I SISTEMI DI CONTROLLO**

***I SISTEMI DI GESTIONE DELLA QUALITÀ O DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 231 POSSONO CONCRETAMENTE AIUTARE LE SCUOLE NELLA RIDUZIONE DEL RISCHIO "BULLISMO"***

Sono sistemi di controllo sempre più preziosi, a fronte della riduzione dei religiosi impegnati nelle opere (non avendo più i numeri per svolgere direttamente le attività e talora neanche più per dirigerle, è necessario almeno che i religiosi definiscano adeguate procedure di controllo sull'attività dei laici), per quanto ancora in molti casi applicati in modo insufficiente e più orientato ad un'inutile e costosa burocrazia interna che all'effettivo controllo dei processi di rilevanza legale.

Rimanendo in tema di bullismo, gli attuali sistemi di gestione qualità/231/sicurezza possono aiutare in modo decisivo al controllo ed alla riduzione del rischio, ovviamente a condizione che il contenuto delle procedure di controllo sia orientato a tale finalità. Gli Istituti che stanno perseguendo questa strada hanno, infatti, già delineato una serie di strumenti (procedure scritte, formazione del personale, audit interni, questionari mirati rivolti ad alunni, genitori e docenti, analisi dei rischi, presenza continuativa degli organismi di vigilanza preposti a concordare con il gestore le azioni in casi sospetti) diretti alla riduzione e corretta gestione del rischio legale connesso al bullismo.

### **Conclusione: le contromisure da introdurre o rafforzare**

Lo strumento di "analisi dei rischi", oggi trasversale a tutti i settori della gestione d'impresa, si fonda su un meccanismo chiarissimo: a fronte di rischi elevati occorre dotarsi di contromisure altrettanto consistenti. Proprio su tale base i tribunali civili, penali e amministrativi decideranno se il personale scolastico, nei casi connessi al bullismo, ha correttamente assolto ai propri doveri (che, lo si ricorda ancora, non sono quelli generici del buon padre di famiglia, ma quelli ben più rigorosi dell'amministrazione pubblica tenuta alla vigilanza su soggetti minorenni).

Fermo restando che le contromisure realmente necessarie devono essere valutate caso per caso, tenendo conto di una serie di circostanze specifiche, a partire dalla tipologia d'utenza, si possono suggerire, a livello collettivo di scuole paritarie cattoliche, alcune misure di natura generale che il gestore dovrà attivare o rafforzare, dopo un'adeguata ricognizione della situazione esistente:

- ✓ formazione del personale sui rischi penali connessi al bullismo;
- ✓ revisione dei regolamenti disciplinari, tenendo conto della necessità di prevedere sanzioni adeguate per le condotte criminali legate al bullismo;
- ✓ inserimento e trattazione del rischio bullismo sia nelle procedure della qualità che nel Modello Organizzativo adottato secondo il decreto 231 del 2001;
- ✓ segnalazione sistematica alle autorità di pubblica sicurezza delle situazioni a rischio di reato relative ai minorenni;
- ✓ applicazione delle sanzioni disciplinari previste da legge e contratto collettivo rispetto ai lavoratori che vengano meno ai criteri di attenta vigilanza definiti dal gestore nel codice etico, nelle procedure interne e nel regolamento del personale;
- ✓ chiara regolamentazione degli strumenti di natura tecnologica utilizzati nelle scuole e potenzialmente pericolosi rispetto al rischio di cyberbullismo;
- ✓ revisione e rafforzamento delle coperture assicurative per la responsabilità civile.



Iniziando a percorrere questo cammino si potrà tenere sotto controllo il rischio e favorire l'esito positivo delle vertenze legali che si preannunciano nei prossimi anni sempre più numerose, non solo per l'aumento oggettivo dei fatti di bullismo e per la crescente sensibilità della magistratura verso i diritti dei minori, ma anche per il diligente malcostume di molti genitori delle scuole paritarie, sempre più propensi a "denunciare la scuola" piuttosto che a ben educare i propri figli.

Carlo Silvani



### ***Cittadini del mondo: la Scuola Cattolica Paritaria guarda al futuro***

*Sono numerosi i rapporti resi pubblici da diversi enti e fondazioni, che fotografano una situazione piuttosto negativa dei nostri studenti in vari ambiti.*

*Un rapporto dell'Osservatorio nazionale sull'internazionalizzazione dei nostri studenti, compara l'atteggiamento dei ragazzi italiani nei confronti di una società sempre più internazionale ed interculturale, con quello dei ragazzi di Francia, Germania, Polonia, Spagna e Svezia.*

*Ebbene, i risultati della comparazione sono sconcertanti. Rispetto ai loro coetanei di altri Paesi, i ragazzi italiani non conoscono le lingue straniere, viaggiano poco fuori dai confini italiani ed hanno rare esperienze di studio all'estero. Ma qual è il motivo di questo ritardo? Si fa presto a dirlo: il problema più diffuso è proprio la scarsa conoscenza delle lingue straniere. In Italia, solo il 35% dei giovani sostiene di avere un buon livello di inglese (mentre in Svezia e in Germania sono, rispettivamente, il 77% e il 67% coloro che ritengono di avere un buon livello di inglese).*

*Crescere con due lingue viene ancora considerato fuori dalla norma nella nostra nazione e il bilinguismo è spesso circondato da pregiudizi e disinformazione. Molti credono ancora che imparare due lingue richieda uno sforzo cognitivo per il cervello del bambino o che due lingue tolgano spazio e risorse allo sviluppo cognitivo generale.*



*La ricerca recente sul cervello bilingue ha contribuito non solo a sfatare i pregiudizi negativi sul bilinguismo, ma anche a dimostrare che lo sviluppo bilingue nei bambini comporta molto di più della conoscenza di due lingue: in aggiunta a benefici ben*

*noti, come l'accesso a due culture, la maggiore tolleranza verso le altre culture, e gli indubbi futuri vantaggi sul mercato del lavoro, il bilinguismo conferisce benefici molto meno conosciuti, ma forse anche più importanti, sul modo di pensare e agire in diverse situazioni.*

*Per comprendere questi effetti del bilinguismo bisogna innanzitutto partire dal presupposto che il cervello è perfettamente in grado di “gestire” due o più lingue simultaneamente fin dalla nascita. Basta pensare che in molte parti del mondo è perfettamente normale crescere multilingui, e semmai è il monolinguisma a rappresentare l'eccezione. Inoltre, il cervello ha la massima ricettività nei confronti del linguaggio nei primi anni di vita: i bambini, infatti, imparano qualsiasi lingua, o varietà di lingua, senza sforzo, esattamente come imparano a camminare.*

*Il bilinguismo infantile è quindi diverso dall'apprendimento di una seconda lingua in età adulta: è un processo spontaneo che ha luogo se il bambino ha abbastanza opportunità di sentire le lingue e sufficiente motivazione ad usarle. L'esperienza di gestire due lingue fin dall'infanzia si riflette in una serie di effetti positivi in ambiti sia linguistici che non linguistici.*

*Uno di questi effetti è una maggiore conoscenza spontanea della struttura del linguaggio. I bambini bilingui “notano” intuitivamente la struttura e il funzionamento delle lingue. Inoltre, i bambini bilingui hanno una maggior abilità di distinguere tra forma e significato delle parole: questo è in parte dovuto al fatto che possiedono due vocaboli per lo stesso referente e due modi di esprimere lo stesso concetto. In parte grazie a questa maggiore abilità metalinguistica, molti bambini bilingui imparano a leggere prima dei monolingui. Inoltre, la conoscenza intuitiva della struttura delle lingue avvantaggia i bambini bilingui nell'apprendimento di una terza o quarta lingua, come viene spesso osservato sia dalle famiglie che dagli insegnanti.*

*I benefici cognitivi più generali, e meno conosciuti, del bilinguismo, riguardano il controllo esecutivo sull'attenzione, che non è poca cosa, considerando che moltissimi bambini faticano a mantenere la concentrazione. Qual è il legame tra il bilinguismo e il controllo esecutivo? Il fattore principale è che le due lingue dei parlanti bilingui sono sempre attive simultaneamente nella mente. I bilingui quindi sviluppano un meccanismo di inibizione che consente loro di mantenerle separate, in modo tale da limitare l'interferenza della lingua non in uso su quella in uso. Quindi, l'esperienza costantemente ripetuta di inibire una lingua quando si parla l'altra si riflette in altre attività che richiedono attenzione e controllo esecutivo, potenzialmente migliorando l'abilità di eseguire più compiti cognitivi contemporaneamente o in rapida successione.*

*Con ciò si capisce come mai, i genitori che possono permetterselo, vadano cercando un'offerta formativa più aperta alle lingue straniere per i loro figli, fin dalla più giovane età. Oltre a corsi di lingua, viaggi all'estero e baby sitter straniere, la scelta si focalizza, sempre di più, sulle scuole che offrono una didattica – o parte di essa – in lingua straniera, ossia sulle scuole internazionali e sulle scuole bilingui.*

*Una scuola internazionale vera e propria è una scuola che afferisce al sistema di istruzione di un altro Paese rispetto a quello ospitante. Potrà essere inglese, americana, francese o tedesca.*

*La scuola bilingue è una scuola che, di base, segue il programma ministeriale italiano e che è privata, ma può essere anche paritaria ossia – benché privata – essere riconosciuta come equivalente a quella pubblica. La principale conseguenza di tale “parificazione” è che gli allievi delle scuole paritarie non necessitano di sostenere esami “da privatista” per l'eventuale rientro nella scuola pubblica italiana, come invece accade a quelli delle scuole private non parificate.*

*La scuola bilingue si autodefinisce tale perché la lingua straniera (solitamente l'inglese) è molto più presente che nella scuola pubblica. Affinché il bilinguismo sia veramente proficuo, occorre però un monte ore in lingua inglese intorno al 40%. Il vantaggio di una scuola bilingue, rispetto ad una scuola internazionale, è che vi è meno sradicamento dalla cultura italiana. Spesso, inoltre, le scuole bilingui hanno rette più contenute di quelle internazionali. Inoltre, come già detto, se la scuola bilingue è paritaria non ci sono problemi con il trasferimento nella scuola pubblica italiana, in qualsiasi momento esso si rendesse necessario. Considerando il fatto che il bambino avrà acquisito capacità e conoscenze delle varie materie avvalendosi di entrambe le lingue, egli dovrebbe poter integrarsi in un sistema scolastico monolingue senza bisogno di ricorrere a corsi di recupero, né per quanto riguarda la lingua né per quanto riguarda la conoscenza delle specifiche materie.*

**“Da due anni nella Scuola Primaria di Torre Gaia... è praticato il bilinguismo...**

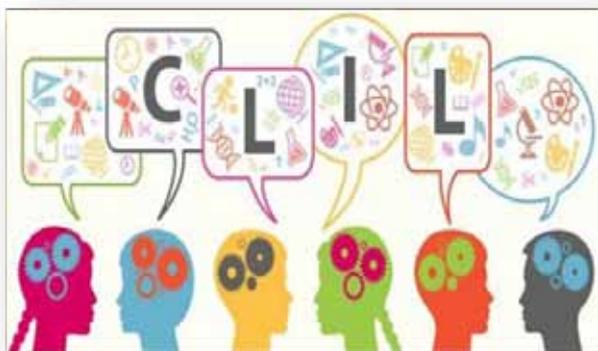
**Il modello didattico è quello comunicativo ovvero i docenti non traducono da una lingua all'altra, ma si esprimono direttamente in inglese...”**

*Dopo tali premesse risultano evidenti i motivi per cui da due anni nella Scuola Primaria di Torre Gaia, a Roma, delle Suore Angeliche di San Paolo, è praticato il bilinguismo. Certo i bimbi a casa parlano in italiano, pertanto non sarà un bilinguismo “bilanciato”, ma parleremo di un bilinguismo “dominante”, nel senso che la competenza nella lingua madre rimane comunque superiore.*

*Il modello didattico delle lezioni in lingua è quello “comunicativo” o “ad immersione”. I docenti, in altre parole, non traducono da una lingua all'altra, ma si esprimono direttamente in inglese. Il principio generale a cui ci siamo ispirati è quello del filosofo e pedagogista John Dewey, secondo il quale "we learn what we live" (impariamo quello che viviamo). Il processo di apprendimento linguistico parte dall'esperienza diretta del bambino in un contesto di giochi, colori, immagini, azioni, parole in lingua inglese, vicini al bambino e a ciò che egli ama.*

*La matematica è proposta in entrambe le lingue, in quanto non si è voluto aggiungere, almeno inizialmente, alle difficoltà proprie della disciplina anche quelle derivanti dalla comprensione della lingua inglese.*

*Ampia informazione è stata riservata ai genitori. Li abbiamo messi al corrente che esiste una fase “silente”, quella in cui la lingua straniera verrà vissuta solo passivamente ed i genitori ansiosi, non vedendo risultati immediati, si chiederanno se vale la pena di fare questo investimento in istruzione.*



*Si sono tranquillizzati quando i bimbi hanno iniziato a parlare inglese a casa, quando hanno iniziato a correggere la cattiva pronuncia dei fratelli più grandi, quando hanno voluto recitare e cantare in inglese, quando hanno voluto vedere il loro cartone preferito in lingua originale. Infine ci siamo tranquillizzati noi, quando nella passata settimana i bimbi di seconda primaria hanno partecipato ad uno spettacolo teatrale interattivo in inglese ed hanno mostrato competenze linguistiche superiori ai bimbi di quinta di altre scuole.*

*Siamo felici del lavoro svolto, della scommessa vinta, dell'impegno ripagato. Sono aumentati ulteriormente gli stimoli. L'idea è quella di aumentare la sfida cognitiva dei bambini e migliorare le loro competenze.*

*Abbiamo creato per i bimbi un universo molto più variegato e coinvolgente e soddisfatto le aspettative dei genitori.*

*Indimenticabili le loro facce, lo scorso anno, quando i loro pargoli uscendo da scuola con aria compiaciuta dicevano: "Hi Dad", "I've learned a song today", "I'm tired" e soprattutto "I like English"...*

*Dato che uno degli obiettivi principali del nostro Progetto Bilinguismo è la preparazione per affrontare le sfide del mondo globale, le attività di problem-solving sono sempre state presenti nel programma di studio, garantendo ampie possibilità di integrare conoscenze e capacità nell'ambito di più aree curriculari, es. arte, matematica, scienze, geografia. Insomma, la particolare attenzione alle lingue non ci ha fatto perdere di vista l'obiettivo prioritario che è quello della formazione integrale.*

*La profonda conoscenza di una lingua straniera costituisce una marcia in più solo se affiancata ad una competenza professionale in altri ambiti. Anche per questo abbiamo lavorato in prospettiva sul nostro liceo delle scienze umane ad indirizzo giuridico-economico, dove da qualche anno è attivo il metodo CLIL (Content and Language Integrated Learning).*

*Tra qualche anno saranno ancora più tangibili gli effetti di questa svolta didattica. Parlare più lingue accrescerà l'apertura mentale, aiutando i ragazzi a sentirsi connessi con le altre culture e le altre persone.*

*Ci piace pensare che trasformeremo bimbi pieni di sogni, in giovani con grandi prospettive, pronti ad affrontare le sfide che la società globalizzata impone, insomma pronti ad essere cittadini del mondo.*

## QUOTE ASSOCIATIVE 2016

Considerando le difficoltà economiche in cui versano gli Associati, il Consiglio Direttivo, nella riunione del 31 ottobre 2015, ha deciso di lasciare invariate le quote associative.

Pubblichiamo gli importi per il 2016:

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



## **Precisazioni sui contratti di solidarietà difensivi**

*(Circolare Ministero del Lavoro n° 8 del 12/02/2016)*

*Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito precisazioni e indicazioni operative per i contratti di solidarietà difensivi di tipo B (che vedono coinvolte le aziende non rientranti nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, dunque comprese le Istituzioni Scolastiche e Socio-Sanitarie-Assistenziali associate all'AGIDAE).*

*La circolare ricorda che i contratti di solidarietà di tipo "B" sono abrogati **dal 1° luglio 2016**, per cui l'ultimo giorno in cui sarà possibile stipularli è il **30 giugno 2016**.*

*Inoltre, si precisa che:*

- *i contratti di solidarietà stipulati in data antecedente al 15 ottobre 2015 saranno applicati **per la durata del contratto prevista dal verbale di accordo firmato dalle parti**;*
- *i contratti di solidarietà stipulati a partire dal 15 ottobre 2015 saranno applicati comunque **non oltre la data del 31 dicembre 2016**, anche nel caso in cui il verbale di accordo sindacale preveda una scadenza del periodo di solidarietà successiva a tale data.*

*Pertanto, per tale tipologia di contratti, il contributo non potrà essere riconosciuto oltre il 31 dicembre 2016.*

*La circolare ministeriale chiarisce che sono ammesse le assunzioni a tempo determinato da parte di imprese in regime di solidarietà (ai sensi dell'art. 5, comma 5, Legge n. 236/93), in quanto non destinatarie del trattamento di CIG.*

*Pubblichiamo il testo integrale della circolare n. 8/2016.*



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale degli ammortizzatori sociali  
e degli incentivi all'occupazione

CIRCOLARE N. 8 DEL 12/02/2016

**OGGETTO:** *Precisazioni e indicazioni operative concernenti i contratti di solidarietà difensivi, ex art. 5 della Legge n. 236/1993.*

Acquisito il parere dell'Ufficio Legislativo prot. 29/808 del 08/02/2016, si forniscono di seguito le indicazioni e i chiarimenti operativi in merito alle nuove disposizioni assunte dai recenti provvedimenti normativi di riordino degli ammortizzatori sociali, con particolare riferimento ai contratti di solidarietà difensivi di cui all'articolo 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

**ABROGAZIONE E TERMINI DI EFFICACIA DEI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI DI TIPO B (art. 46, comma 3, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 e art. 1, comma 305, legge 28 dicembre 2015, n. 208 - legge di stabilità 2016).**

Per espressa previsione dell'art. 46, comma 3, D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 148, a decorrere dal 1° luglio 2016, l'articolo 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 viene integralmente abrogato.

Tale disposizione trova ulteriore specificazione nella legge di stabilità 2016 recentemente approvata.

Quest'ultima chiarisce i termini di durata massima del periodo di solidarietà che potrà essere ammesso a contributo sulla base delle risorse finanziarie disponibili.

In particolare, l'art. 1, comma 305, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 dispone quanto segue: *“In attuazione dell'articolo 46, comma 3, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, le disposizioni di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, e successive modificazioni, trovano applicazione per l'intera durata stabilita nei contratti collettivi aziendali qualora detti contratti siano stati stipulati in data antecedente al 15 ottobre 2015, e, negli altri casi, esclusivamente sino al 31 dicembre 2016, nel limite massimo di 60 milioni di euro per l'anno 2016 [...]”*.

Dalla lettura sistematica delle norme succitate si evince che il requisito fondamentale che dovrà perfezionarsi **entro il 30 giugno 2016** è la stipula dei contratti di solidarietà e si precisa altresì che:

- **i contratti di solidarietà stipulati in data antecedente al 15 ottobre 2015** saranno applicati per la durata del contratto prevista dal verbale di accordo firmato dalle parti;
- **i contratti di solidarietà stipulati a partire dal 15 ottobre 2015** saranno applicati comunque non oltre la data del 31 dicembre 2016, anche nel caso in cui il verbale di accordo sindacale preveda una scadenza del periodo di solidarietà successiva a tale data. Pertanto, per tale tipologia di contratti, il contributo non potrà essere riconosciuto oltre il 31 dicembre 2016.

#### **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

L'art. 20, comma 1, lettera c), D.Lgs. 15.06.2015, n. 81, in vigore dal 25.06.2015, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro, stabilisce che *“l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa [...] presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato”*.

Pertanto, non ricadono in detto divieto le assunzioni a tempo determinato da parte di imprese in regime di solidarietà ai sensi dell'art. 5, comma 5, L. n. 236/93, in quanto non destinatarie del trattamento di cassa integrazione guadagni.

#### **OBBLIGHI DI FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO**

Fermo restando quanto previsto in ordine alle modalità di svolgimento dell'attività di formazione durante il periodo di solidarietà, si precisa che, con specifico riferimento alla disciplina degli obblighi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008, trovano applicazione le disposizioni contenute nell'Interpello n. 16 del 22 maggio 2013.

#### **ADEMPIMENTI DELLE DTL ASPETTI PROCEDIMENTALI**

Al fine di garantire tempi più rapidi per lo svolgimento delle procedure di autorizzazione o di respingimento delle domande di solidarietà, le DTL entro **30 giorni** decorrenti dalla data di presentazione dell'istanza dovranno trasmettere la documentazione già verificata alla Direzione Generale Ammortizzatori Sociali e I.O.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Ugo Menziani

# 8

## Interpelli

Ida Bonifati



### ***Diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato ed esonero contributivo***

***Il datore di lavoro può fruire dell'esonero contributivo per un'assunzione - o per la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro - se un altro lavoratore cessato da un contratto a termine non ha esercitato il diritto di precedenza (in forma scritta) prima della nuova assunzione.***

Lo ha precisato il Ministero del Lavoro, attraverso l'interpello n. 7 del 12 febbraio 2016, rispondendo ad un quesito presentato da Confindustria, sulla questione del **diritto di precedenza nei contratti a tempo indeterminato**, previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, in correlazione con l'esonero contributivo di cui alla legge n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015, ma le stesse considerazioni valgono anche per la Legge n. 208/2015, ovvero la Legge di Stabilità 2016).

L'interpello ministeriale offre la possibilità di riepilogare, brevemente, quanto disposto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 in merito al "diritto di precedenza":

*“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo **superiore a sei mesi** ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.”*

Il **diritto di precedenza** consiste, dunque, nella possibilità per i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa con **contratto a tempo determinato superiore ai sei mesi**, di essere *preferiti* ad altri lavoratori nel caso l'azienda proceda a nuove assunzioni a tempo indeterminato entro i successivi dodici mesi per lo svolgimento di mansioni già espletate dal dipendente. E' prevista in capo alle parti sociali la facoltà di derogare a tale termine legale, ma i CCNL SCUOLA e SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE lo hanno confermato.

Per le donne, il periodo di congedo di maternità concorre a determinare il periodo utile al conseguimento del diritto di precedenza. Alle stesse lavoratrici viene riconosciuto un

altro diritto di precedenza anche per le assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro nell'arco temporale dei dodici mesi successivi, con riferimento alle mansioni già svolte.

### Come si esercita il diritto di precedenza?

*La risposta è contenuta nell'art. 5, comma 4 quater, D.Lgs. n. 368/2001, modificato dalla Legge n. 78/2014 di conversione del Decreto n. 34/2014, nonché nella Circolare del Ministero del Lavoro n. 18 del 30 luglio 2014. La norma prevede che:*

- ✓ **il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto individuale di lavoro, attraverso il riferimento alla disposizione normativa (art. 24, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015);**
- ✓ **il diritto di precedenza può essere esercitato per iscritto entro sei mesi successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro ed entro tre mesi nel caso di assunzione a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali;**
- ✓ **il diritto di precedenza si riferisce alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi.**

### Cosa succede in caso di mancata informazione sull'esercizio del diritto da parte del datore di lavoro? E' prevista sanzione amministrativa?

*Per poter invocare il diritto di precedenza rispetto ad altri lavoratori, il lavoratore dovrà dimostrare di aver manifestato il proprio interesse nel termine legale o contrattuale, indipendentemente dalla corretta informazione ricevuta sull'esercizio del diritto.*

*Il lavoratore potrebbe, comunque, rivolgersi al giudice, lamentando la lesione di un diritto d'informazione per ottenere una pronuncia di condanna al risarcimento del danno. Le disposizioni legislative sul diritto di precedenza non prevedono alcun tipo di sanzione amministrativa in caso di omissione dell'informazione. La Circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2014, indirizzata agli organi ispettivi e di vigilanza, chiarisce che il comportamento del datore di lavoro non appare specificatamente sanzionato.*

### Cosa succede in caso di mancato rispetto del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato?

*Anche in questo caso il lavoratore, provando la lesione del proprio diritto, potrà ottenere in giudizio una pronuncia di condanna del datore al risarcimento del danno, ma non potrà ottenere la "costituzione forzosa" del suo rapporto di lavoro. Inoltre, tutto ciò non*

*inficia la validità dell'altro rapporto di lavoro che si è intanto costituito tra il datore e il diverso prestatore di lavoro.*

### Quando si “estingue” il diritto di precedenza?

*Il diritto di precedenza, se esercitato, si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Decorso tale termine, anche se il lavoratore ha manifestato il proprio interesse a venire di nuovo occupato dal medesimo datore di lavoro, quest'ultimo sarà libero di instaurare un rapporto con un differente lavoratore.*

Fatta questa premessa sul diritto di precedenza, la Circolare INPS n. 17/2015 che contiene indicazioni sugli sgravi contributivi, partendo dal concetto della “specialità” della norma, ha ritenuto che l’esonero contributivo spettasse non soltanto nel caso di trasformazione di un rapporto a tempo determinato al superamento della soglia dei sei mesi, ma anche allorquando il lavoratore fosse titolare di un diritto di precedenza, **arrestandosi, soltanto, avanti al caso in cui, pur in presenza di un diritto regolarmente esternato per iscritto, il datore di lavoro non avesse rispettato tale preciso obbligo.**

Di tale avviso è il contenuto dell’interpello in esame il quale sottolinea, peraltro, che **in assenza di una manifestazione espressa per iscritto** e, quindi, “in mancanza o nelle more della stessa, **il datore di lavoro possa legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere.**”

Pubblichiamo, di seguito, il testo dell'interpello n. 7 del 12 febbraio 2016.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

*Direzione generale per l'Attività Ispettiva*

Roma, 12 febbraio 2016

*Alla Confindustria*

Prot. 37/0002853

**Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Diritto di precedenza ed esonero contributivo**

La Confindustria ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 24, D.Lgs. n. 81/2015 concernente l'esercizio del diritto di precedenza nell'ambito della disciplina del contratto a tempo determinato nonché dell'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 in ordine all'esonero contributivo per un arco temporale di 36 mesi nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato.

In particolare, l'istante chiede se il datore di lavoro possa fruire dell'esonero summenzionato ai fini dell'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro nell'ipotesi in cui un altro lavoratore cessato da un contratto a termine o con contratto a termine ancora in corso non abbia

esercitato il diritto di precedenza prima dell'assunzione stessa.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali, della Direzione generale degli Ammortizzatori sociali e O.I., della Direzione generale per le Politiche Previdenziali e Assicurative e dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, occorre muovere dall'art. 24 citato che in tema di diritto di precedenza stabilisce che ***“salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeter-***

*minato* effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine”.

La norma in questione, nel recepire la novella già introdotta con il D.L. n. 34/2014 (conv. da L. n. 78/2014), non solo ribadisce la necessità che **“il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell’atto scritto di cui all’articolo 19, comma 4”** (ovvero nell’atto scritto da cui risulti l’apposizione del termine al contratto) ma puntualizza, inoltre, che il diritto di precedenza **“può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3 (...).”**

In virtù di tale ultima formulazione, fermo restando la necessità di dare corretta informazione nell’atto scritto di apposizione del termine del diritto di precedenza, l’esercizio dello stesso **conseguе alla volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge.**

Alla luce del quadro regolatorio sopra riportato, in considerazione del fatto

che il diritto di precedenza viene esercitato previa manifestazione espressa per iscritto da parte del lavoratore, si deve ritenere che, **in mancanza o nelle more della stessa, il datore di lavoro possa legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere.** Ciò evidentemente, sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a sei mesi sia cessato, che nel caso in cui il contratto a termine, una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso.

Resta fermo, anche in relazione al godimento dell’esonero contributivo di cui alla L. n. 190/2014, il rispetto delle condizioni già previste all’art. 4, comma 12, L. n. 92/2012 e oggi contenute nell’art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, secondo quanto già chiarito dall’INPS con circ. n. 17/2015. Al riguardo, alla luce delle considerazioni suesposte e con specifico riferimento al diritto di precedenza previsto in favore dei lavoratori a tempo determinato, la condizione di cui all’art. 31, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2015 trova quindi applicazione solo qualora il lavoratore abbia manifestato per iscritto la volontà di avvalersi di tale diritto.

IL DIRETTORE GENERALE  
Danilo Papa

Maria Teresa Azzoni



### ***Progettare, gestire e rendicontare un piano formativo finanziato dal FOND.E.R.***

**C**on il corso **“Come progettare, gestire e rendicontare un piano formativo finanziato dal FOND.E.R.”**<sup>1</sup> la Fondazione Agidae Labor ha voluto avviare una iniziativa corsuale finalizzata a formare le competenze funzionali alla presentazione di piani formativi aziendali a valere sull'avviso pubblico n. 3/2016 del Fond.E.R.

Si è così voluto conseguire tre importanti finalità:

- 1) costruire un primo bagaglio informativo per permettere agli Enti proponenti di comprendere l'insieme di norme e procedure che sottendono la presentazione di un piano;
- 2) supportare gli enti proponenti nell'applicazione delle tecniche di progettazione formativa (analisi dei fabbisogni, progettazione delle azioni e dei moduli, costruzione di un piano finanziario coerente e sostenibile), allo scopo di innalzare la qualità dei percorsi presentati;
- 3) fornire i primi elementi utili alla gestione e rendicontazione del piano formativo, intesi come sistema di norme che garantiscono l'adeguatezza e la trasparenza gestionale e finanziaria.

Come formatore e progettista di percorsi formativi destinati ad adulti in formazione continua so bene che le finalità di un corso, delineate in questo caso nel quadro delle politiche formative di Fondazione Agidae Labor, devono essere osservate in senso speculare ai destinatari, alle loro effettive necessità formative, alla sostenibilità complessiva dell'insieme di competenze che si vogliono trasferire.

<sup>1</sup> Impressioni e prospettive del corso di formazione “Come progettare, gestire e rendicontare un piano formativo finanziato dal FOND.E.R.”, svoltosi a Roma il 19-20-21 febbraio 2016, a cura di Maria Teresa Azzoni, progettista e formatore.

Nella progettazione di un percorso si specchiano due mondi: da un lato le finalità che si vogliono perseguire e che, per questo, si muovono sul terreno della volontà e dell'indirizzo decisionale, dall'altro, i bisogni del target di destinatari, spesso implicite o non del tutto consapevoli, che si muovono sul terreno della possibilità e della specifica realtà di cui ciascun destinatario è portatore.

In questo quadro il compito del progettista e del formatore è la facilitazione di questo incontro che rappresenta l'aspetto più critico di qualunque iniziativa formativa: come tradurre una finalità in un obiettivo conseguito, come fare in modo che le conoscenze che abbiamo progettato diventino patrimonio dell'altro, del suo sapere, migliorando le sue capacità complessive.

Possiamo dire, considerato il riscontro positivo che l'iniziativa ha avuto da parte delle partecipanti, che siamo riusciti nell'intento, potendo contare su un insieme di finalità effettivamente speculari al fabbisogno formativo che, in sintesi, si sostanzia:

- nella necessità delle Istituzioni proponenti di acquisire maggiore autonomia nella progettazione e gestione dei corsi,
- nella loro intenzione di diventare protagonisti della formazione per i loro dipendenti come aspetto essenziale per favorire la competitività della loro impresa e come aspetto migliorativo della qualità del lavoro e del benessere lavorativo.

Su questa base il corso ha previsto un'articolazione in tre moduli:

1. analisi dell'avviso pubblico 3/2016;
2. studio delle tecniche di progettazione applicate alla presentazione del piano su piattaforma Fonderweb;
3. panoramica generale sulle principali norme di gestione e rendicontazione del piano.

Il modulo di analisi dell'avviso pubblico è stato ritenuto essenziale in fase di progettazione; troppo spesso gli Enti proponenti presentano piani formativi senza aver compreso a fondo questo oggetto "sconosciuto" che è l'avviso, contenitore al contempo di indirizzi politici per la formazione continua del FOND.E.R., e di norme e tecnicismi procedurali che trasportano le regole e i vincoli obbligatori.

Per questo tema la difficoltà del formatore non risiede in quei tecnicismi normativi e procedurali, quanto nella diffidenza che i destinatari hanno

nell'affrontare la "soggezione" che provano di fronte ad argomenti che sembrano impossibili da capire e manipolare.

Ecco la sfida: fare in modo che l'avviso pubblico diventi un oggetto accessibile, uno strumento funzionale e di uso comune, un utensile in grado di supportare i processi di accesso ai fondi, collegandolo alle linee guida e alla manualistica specificamente approntata dal FOND.E.R. per la presentazione, gestione e rendicontazione dei piani.

Per quanto riguarda il secondo modulo sulle tecniche di progettazione, esso ha risposto al connubio finalità/esigenza formativa di innalzare la qualità dei piani presentati, permettendo ai partecipanti la comprensione delle tecniche di analisi dei fabbisogni e di costruzione di moduli/azioni/progetti formativi coerenti e sostenibili.

Troppo spesso, infatti, e in tutti i canali della formazione finanziata, ci troviamo di fronte a progetti vuoti, non aderenti alle esigenze reali dei partecipanti, quasi che la formazione non sia rivolta a persone in carne e ossa, ma agli oggetti "siderali" del sapere e dell'agire.

*"Il compito del progettista e del formatore è la facilitazione tra le finalità da perseguire ed i bisogni dei destinatari spesso impliciti o non del tutto consapevoli..."*

Per ovviare alla sindrome del progetto "vuoto" o non sostenibile (si pensi ai progetti che presentano una mole rilevante di contenuti per poche ore di formazione, o che affastellano nello stesso corso contenuti estremamente differenziati e senza organicità), è fondamentale che gli Enti proponenti (e i loro progettisti) siano in grado di praticare le tecniche di base della progettazione formativa:

- come costruire un'analisi dei fabbisogni mirata attraverso gli strumenti del bilancio di competenze e del questionario di rilevazione;
- come definire obiettivi formativi coerenti ai fabbisogni rilevati e da questi dipanare la struttura corsuale (moduli e progetti formativi), considerando attentamente il bilanciamento delle competenze da acquisire rispetto alla durata del corso, al livello di competenze in ingresso, alle migliori modalità didattiche che permettono di formare le competenze attese;
- come presentare un piano finanziario bilanciato e praticabile nella realtà.

Il modulo si è connotato, inoltre, per il forte taglio laboratoriale: grazie alla preziosa codocenza di Ida Bonifati di Agidae le tecniche di progettazione sopra illustrate sono state direttamente applicate, in simulazione, nella piattaforma Fonderweb per la presentazione del piano di ciascun Ente proponente che ha partecipato al corso.

Questa unione fra "l'utile e il necessario" ha permesso una connessione delle tecniche di progettazione alle richieste del formulario presente sulla piattaforma Fonderweb e, dunque, la formazione attraverso l'esperienza operativa, che rappresenta sempre la via maestra per la costruzione del sapere nella formazione continua.

Il corso si è concluso con una panoramica generale sulle principali norme di gestione e rendicontazione del piano (che saranno oggetto di approfondimento tecnico-pratico nel corso che si terrà l'8 e il 9 aprile 2016), allo scopo di introdurre le norme fondamentali per la corretta gestione dei progetti formativi e per la rendicontazione.

Si è voluto completare il corso fornendo in senso generale i contenuti di due processi altrettanto fondamentali rispetto alla progettazione, proprio per la loro valenza operativa: la gestione è, infatti, la traduzione nella realtà di un buon progetto, mentre la rendicontazione ne traccia, da un punto di vista fisico e finanziario, le prassi e i risultati.

Concludo questo excursus teso a illustrare il progetto nelle sue linee essenziali, con un accenno all'esperienza, al racconto e alle persone, aspetto sempre difficile perché ci porta nel campo aperto della relazione fra chi insegna e chi apprende.

Come ho sopra accennato, il corso si è basato su una premessa che ne garantiva il successo: l'unione virtuosa fra le finalità della Fondazione Agidae Labor e le esigenze formative degli Enti proponenti, ma questa premessa, per quanto importante, si è concretizzata grazie all'apporto delle partecipanti al corso, alla loro motivazione a capire, alla cura che hanno dimostrato nell'affrontare argomenti nuovi e non immediatamente accessibili.

Tutto ciò non è scontato: non si deve dimenticare, infatti, che la formazione implica sempre uno sforzo, il voler superare il limite delle nostre conoscenze, limite che può rendere angusto il nostro spazio professionale, le nostre possibilità di crescere nel nostro lavoro.

Questo atto della volontà, questa intenzione implicita, aspetta solo l'accoglienza di un buon progetto per concretizzarsi in un'aula attenta, partecipativa e, nonostante l'impegno richiesto, molto allegra.

Per questo colgo l'occasione per esprimere la mia gratitudine, una ad una, alle partecipanti al corso.

\* \* \* \* \*

## Le impressioni dei corsisti

*Desidero esprimere un grazie sentito alla Fondazione Agidae Labor per aver organizzato l'interessante corso "Come progettare, gestire e rendicontare un piano formativo finanziato dal FOND.E.R." presso la sede nazionale di Via Bellini 10 dal 19 al 21 febbraio 2016, a cui ho avuto l'occasione di partecipare.*

*La docente, dott.ssa Maria Teresa Azzoni, ha saputo destare interesse e attenzione per l'argomento trattato; ha offerto un contributo inestimabile di competenza e attenzione per le nostre richieste di chiarificazione alle quali ha risposto con disponibilità e gentilezza.*

*Un ringraziamento speciale all'AGIDAE che gestisce in modo egregio la formazione continua di noi, coordinatori e docenti, che operiamo nella Scuola Paritaria e che spesso cerchiamo risposte sicure per poter svolgere il nostro servizio sia educativo che gestionale con competenza ed efficacia organizzativa ed apostolica.*

*Un contributo fondamentale ai lavori è venuto dalla presenza cortese e professionale della coordinatrice del corso, la dott.ssa Bonifati Ida, dal clima di famiglia che abbiamo sperimentato, anche dal punto di vista dell'accoglienza e della disponibilità durante le pause dei lavori che, a mio parere, hanno favorito e valorizzato la partecipazione e la serena condivisione tra i partecipanti e gli organizzatori.*

*Sono certa che il corso ha centrato un tema molto interessante ed utile per le nostre scuole e sicuramente la partecipazione nelle prossime edizioni potrà essere maggiore.*

*Confidando in una possibile partecipazione anche ad altri appuntamenti formativi, colgo l'occasione per porgere ancora i miei più sinceri ringraziamenti.*

*Sr. Maria Pia Stolfi  
Apostole del Sacro Cuore*

*Non capita spesso di frequentare un corso di formazione o di aggiornamento dopo il quale ti rimanga dentro il desiderio di continuare ad ascoltare.*

*Il corso, tenutosi dal 19 al 21 febbraio 2016 c/o la sede AGIDAE, ci ha permesso di gustare la bellezza di pensare al futuro, di progettare insieme, di confrontarci e soprattutto di credere all'importanza e alla preziosità della formazione.*

*La dott.ssa Azzone è riuscita a coinvolgerci e anche a farci sorridere in questioni che apparentemente sembrerebbero destinate solo ad esperti o a persone che s'interfacciano quotidianamente con l'economia, con i bandi e gli avvisi pubblici.*

*La sua spiccata competenza, unita a una bella dose di allegria e in primo luogo di passione per il suo lavoro, ha permesso di inoltrarci, sebbene inizialmente solo a tentoni, in un orizzonte a me pressoché sconosciuto, quello del "progettare, gestire e rendicontare un piano formativo finanziato dal FOND.ER.", ambito che, di primo acchito, specie se si pensa alla rendicontazione, apparrebbe piuttosto tecnico e sterile...*

*E, allora, un semplice e grande grazie all'AGIDAE, a Maria Teresa e alla dott.ssa Ida, perché corsi come questo ti aiutano, non solo a sviluppare competenze o ad apprendere nuove tecniche, ma soprattutto a guardare il domani nella serena certezza che il Provvido Maestro, molto probabilmente, sarà felice di avere al suo divino servizio uomini e donne che credono nella formazione e desiderano che anche altri possano attingere a sprazzi di sapienza.*

*Sr. Silvia Merrelli  
Suore Missionarie d'Egitto*





# Corso di formazione TKT CLIL

## LA SCUOLA PARITARIA, IL BILINGUISMO ED IL CLIL

La recente riforma della scuola prevede, come noto, l'insegnamento di una materia in una seconda lingua che risulta essere l'inglese, nella stragrande maggioranza delle classi. Per arrivare preparati a questo ineludibile appuntamento, discenti e docenti devono avviare i loro percorsi di acquisizione della conoscenza della lingua per tempo. La formazione linguistica dei docenti rappresenta, infatti, il primo passo per fare sì che l'apprendimento della materia e della lingua straniera renda gli studenti delle scuole religiose capaci di potersi confrontare con i propri omologhi europei. Ciò richiede un rinnovato approccio, che possa trasformare ed ammodernare l'insegnamento e le sue tecniche.

Ma qual è il livello di conoscenza della lingua necessario per insegnare?

Secondo le indicazioni del Consiglio d'Europa e del MIUR, un docente, per insegnare una materia attraverso la lingua inglese, deve acquisire un livello certificabile pari al C1 (Advanced), il primo della fascia "Avanzata", che offre all'insegnante una conoscenza fluida della lingua inglese. Tutto ciò viene acquisito attraverso i programmi di formazione linguistica.

Il programma TKT CLIL della Cambridge University consente di impadronirsi del lessico specifico alle singole materie ed offre una serie di strategie mirate per una buona

gestione della classe, la preparazione delle lezioni ed il loro svolgimento.

Sono inoltre disponibili materiali didattici da usare in aula per le varie materie in lingua inglese, approntati per l'insegnamento secondo i principi del CLIL (*Content and Language Integrated Learning*), che consentono ai discenti di apprendere contenuti e allo stesso tempo la lingua che li veicola.



## BRITISH SCHOOL GROUP

Il British School Group si annovera tra le più prestigiose scuole di inglese in Italia, con oltre 60 anni di esperienza nell'insegnamento della lingua inglese agli italiani e con le sue undici scuole nella sola provincia di Roma e 21 sedi in tutta Italia.

Oltre duecento docenti lavorano attualmente per il British School Group, oltre al personale di segreteria, amministrativo e di supporto. Ogni scuola beneficia della supervisione di un direttore didattico, che coordina le attività formative supportato dalla Direzione del Gruppo e dagli assistenti didattici in loco, occupandosi del costante monitoraggio dei corsi e dei progressi di ogni singolo studente. Nel complesso una media di diecimila studenti frequenta ogni anno i corsi delle scuole del Gruppo.



## LA PARTNERSHIP FONDAZIONE AGIDAE LABOR E BRITISH SCHOOL GROUP

Dal 2014 è iniziata una collaborazione fra la Fondazione Agidae Labor ed il British School Group per dare avvio alla formazione dei docenti delle scuole religiose, attraverso progetti dedicati alla formazione linguistica e di specializzazione tecnica per insegnare la propria materia in lingua inglese (CLIL).

### ASSESSMENT: ENTRY TEST

Propedeutico a tutte le attività è l'Entry Test, attraverso il quale British School Group valuta il livello linguistico di tutti i discenti per la corretta ammissibilità ai corsi TKT CLIL, che hanno un livello di accesso First Certificate (QCER B2). I test prevedono l'effettuazione di una prova scritta in gruppo e di colloqui individuali. L'iscrizione al corso è subordinata al superamento del test. In caso di mancata attivazione del corso corrispondente al livello del partecipante, la quota di iscrizione sarà totalmente rimborsata. I test di valutazione preliminare saranno effettuati presso la sede della Fondazione Agidae Labor - Via V. Bellini, 10 Roma.

### FORMAZIONE SPECIALISTICA TKT CLIL

Il corso di preparazione all'esame TKT CLIL della Cambridge University è strutturato per sviluppare le competenze tecniche per insegnare la propria materia in lingua inglese.

Il corso affronta, rigorosamente in inglese, la conoscenza del CLIL ed i suoi principi base, gli aspetti tecnici di come preparare le proprie

lezioni in lingua inglese, come renderle fruibili ai propri discenti, la scelta dei materiali da impiegare nelle varie attività, la delivery della lezione e l'assessment, nonché le simulazioni d'esame per quanti intendano affrontare la certificazione internazionale.

Il corso, della durata di 38 ore accademiche da 190', si sviluppa per complessive dodici lezioni e verrà erogato dal 16 aprile al 27 maggio 2016. Si svolgerà nei seguenti giorni: venerdì 14:30/17:40 e sabato 9:30/12:40.

### ISCRIZIONI

Per iscriversi è necessario collegarsi al sito [www.agidaelabor.it](http://www.agidaelabor.it), andare su iscriviti e compilare la scheda on-line.

Il costo di ogni corso è pari a 450,00 euro e comprende i materiali didattici ed il test di ingresso (Entry Test).

L'esame di certificazione internazionale TKT CLIL di Cambridge University, è programmato per il 28 maggio 2016 ed il costo è pari ad euro 49,50 a partecipante.

La sola quota di iscrizione deve essere versata con bonifico bancario intestato a Fondazione Agidae Labor, Via V. Bellini 10, 00198 Roma.

Codice IBAN IT53V0301503200000003396022 (inserire nella causale il nominativo e il corso). Il pagamento dell'esame di certificazione sarà effettuato successivamente.

Il costo del corso è rimborsabile inoltrando domanda di voucher al FOND.E.R. entro il 31 marzo 2016.

Per richieste di assistenza tecnica contattare Fondazione Agidae Labor.

Il corso viene attivato con un numero minimo di partecipanti pari a 15.

Per informazioni dettagliate, calendari dei corsi e costi: [www.agidaelabor.it](http://www.agidaelabor.it)

## CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

GIORNI	SEDI	ORARIO	PERSONE DISPONIBILI
Lunedì	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	15.30 – 18.00	<a href="#">Sr. Albina Bertone</a>
Martedì	AGIDAE – Bari Tel. 339/6225833	16.00 – 18.00	<a href="#">Sr. Mimma Scalerà</a>
Mercoledì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	<a href="#">P. Francesco Ciccimarra</a>
	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	09.30 – 12.00	<a href="#">Sr. Albina Bertone</a>
Giovedì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	<a href="#">P. Francesco Ciccimarra</a>
Venerdì	AGIDAE – Torino Tel. 327/8138999	15.30 – 18.00	<a href="#">Sr. Albina Bertone</a>

SEDI	PERSONE DISPONIBILI	TELEFONO	FAX	E-MAIL
Bari	<a href="#">Sr. Mimma Scalerà</a>	339/6225833	/	<a href="mailto:mscalera@agidae.it">mscalera@agidae.it</a>
Guastalla	<a href="#">Sr. Maria Annunciata Vai</a>	0522/824293	0522/824293	<a href="mailto:mavai@agidae.it">mavai@agidae.it</a>
Milano	<a href="#">Sr. Franca Chemel</a>	02/876247	02/8052413	<a href="mailto:fchemel@agidae.it">fchemel@agidae.it</a>
	<a href="#">Sr. Emanuela Brambilla</a>	02/58345224	02/58306174	<a href="mailto:ebrambilla@agidae.it">ebrambilla@agidae.it</a>
Padova	<a href="#">Sr. Daniela Gallo</a>	338/4802854	049/850617	<a href="mailto:dgallo@agidae.it">dgallo@agidae.it</a>
Roma	<a href="#">Sr. Donatella Zordan</a>	333/9656395	06/80662610	<a href="mailto:dzordan@agidae.it">dzordan@agidae.it</a>
Torino	<a href="#">Dr. Giampietro Pettenon</a>	011/3990101	011/3990195	<a href="mailto:gpettenon@agidae.it">gpettenon@agidae.it</a>

CONSULENZA IN AGIDAE	GIORNO	ORARIO	PERSONE DISPONIBILI
Paghe e pensioni	Lunedì	14.30 – 17.30	<a href="#">Ettore Ferraro</a>
Assicurativa	Mercoledì	14.30 – 17.30	<a href="#">Janua Broker srl</a>
Fiscale	Giovedì	14.30 – 17.30	<a href="#">Paolo Saraceno</a>
Progetti formativi	Lunedì–Martedì–Giovedì	09.00 – 17.30	<a href="#">Martina Bacigalupi</a>
	Mercoledì–Venerdì	09.00 – 14.00	
Legale	Venerdì	14.30 – 17.30	<a href="#">Armando Montemariano</a>

### CERTIFICAZIONE DI QUALITA'

Martedì e Giovedì	10.00 – 16.00	<a href="#">Giorgio Capocchia</a> – <i>Direttore AGIQUALITAS</i>
-------------------	---------------	--

AGIDAE ASSOCIAZIONE  
GESTORI  
ISTITUTI  
DIPENDENTI  
AUTORITÀ  
ECCLESIASTICA