

RIVISTA BIMESTRALE DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI NON PROFIT

ANNO XI NOVEMBRE / DICEMBRE 2020





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

AGIDAE

Rivista bimestrale di formazione e aggiornamento

- Normativo
- Contrattuale
- Gestionale

Per l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

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

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

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



PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra
Presidente

Sr. Teresita MoiraghiVice Presidente

Fr. Bernardino Lorenzini Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai Tesoriere

anno XI - N. 6 Novembre | Dicembre 2020

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

Presentazione



- Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica - fondata nel 1960, è un'associazione di Istituti che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (Scuole, Università Pontificie, Facoltà Ecclesiastiche, ISSR, Pensionati per studenti, Case di riposo e di

assistenza, Case per ferie, Case per esercizi spirituali, Diocesi, Parrocchie, Seminari) e che, per il loro funzionamento, si avvalgono della collaborazione di personale dipendente.

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

L'**AGIDAE** stipula:

⇒ il CCNL Scuola con le 00.SS.:

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

⇒ il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo con le 00.SS.:

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

il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche con le 00.SS.:

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

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

Iscrizioni ...

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

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

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

Quote associative 2020 _

Istituti	€ 400,00
Economi/ Superiori	€ 220,00
Consulenti	€ 600,00

Variazioni e disdette _____

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

Sommario

EDITORIALE



4 Editoriale P. Francesco Ciccimarra

VITA ASSOCIATIVA



7 Ouote associative 2021

ΑΤΤΙΛΙΤΆ ΣΙΝΠΑΓΑΙ Ε



- 8 Accordi sindacali AGIDAE SCUOLA del 9 dicembre 2020
 - Accordo per la regolamentazione della didattica e del lavoro amministrativo a distanza
 - Accordo sul ricorso alle prestazioni degli Ammortizzatori sociali per il personale dipendente

COMUNICATI



16 Accordo CEI-MI su insegnamento religione cattolica

ARTICOLI



17 La gestione delle assenze del personale dipendente a causa dell'emergenza sanitaria da Covid 19 di Margherita Dominici

SCAFFALE



- **23** La scuola paritaria guarda avanti
 - II SISTEMA NAZIONALE DELL'ISTRUZIONE: scuola statale e scuola non statale paritaria. Luci e ombre nella realtà attuale Catello Maresca
 - Gli ultimi. Disabilità e scuola paritaria Nicola Mercurio
 - Il riconoscimento del servizio pre-ruolo svolto nelle scuole paritarie: una questione ancora aperta. Andrea Milone

AREA FORMAZIONE

49 I progetti PON per la scuola di Marialaura D'Andrea



- **57** INPS: Ammortizzatori sociali: chiarimenti dopo il D.L. 104/2020 (INPS circ. n.115/2020)
- 63 INL: D.L. n. 104/2020 (conv. dalla L. n. 126/2020) ulteriori indicazioni D.L. n. 137/2020 (INL nota n.963/2020)



65 Il FondER: Uno strumento per costruire il post Covid Nicola Galotta - Diana Massarotto

EDITORIALE



P. Francesco Ciccimarra



Tra pochi giorni la Chiesa celebra la solennità del Santo

Natale, il mistero dell'Incarnazione di Gesù, il Figlio di Dio fatto uomo, l'evento che più di ogni altro ha cambiato le sorti della storia dell'umanità e il destino di ogni uomo. Nella persona di Gesù Dio ha piantato la tenda fra di noi, è diventato uno di noi, ha attraversato l'esperienza di ciascuno facendo scoprire a

tutti la grandezza della propria dignità di persona, fatta a Sua immagine, a prescindere da qualunque limite umano legato a condizioni sociali, economiche, politiche, ideali, ecc.. Il Natale ci ricorda incessantemente la nostalgia di Dio nei confronti dell'umanità, anche oggi tanto provata dalla sofferenza pandemica, dalla paura del domani, da una precarietà senza certezze, disorientata nella ricerca di un futuro che non sa più individuare. La pandemia ha innervato profondamente nell'umanità il senso del limite ad una sorta di delirio di onnipotenza che sembrava avvolgere soprattutto le cosiddette grandi potenze.

È bastato un piccolo, inafferrabile CoronaV irus per ricondurre tutti al senso della realtà, alla percezione della propria nullità, della quasi totale inefficienza di fronte alla forza letale di uno sconosciuto abitante del pianeta, il virus dalla forza destabilizzante che ha letteralmente spazzato via la vita di centinaia di migliaia di persone, irridendo quasi anche l'encomiabile sforzo sovrumano perpetrato per sconfiggerlo: mascherine, distanziamento, pulizia delle mani, assembramenti, isolamento, ecc. provvedimenti che se hanno gravemente, e forse anche arbitrariamente, minato le libertà individuali delle persone, non sono

tuttavia stati in grado di sottrarre all'Italia il triste primato di essere tra i Paesi con il più alto numero di morti, al mondo, a causa del Covid 19. Persino la celebrazione liturgica della Notte di Natale ha dovuto cedere il passo all'incubo della temuta invadenza notturna e improvvisa del virus e trasferirsi in altri orari, alla stessa stregua di altri eventi laicamente natalizi: cenone, concerti, musei, spostamenti, ritrovi familiari, e non, a numero chiuso, ecc., frutto di logiche incomprensibili quanto inaccettabili, una sorta di fuggi-fuggi generalizzato e senza senso per il semplice fatto che il virus continua a colpire inesorabilmente li dove neppure si immagina. Il Governo ha moltiplicato i tempi e i luoghi dell'isolamento personale e familiare. Si auspica soltanto che quando tutto sarà finito non si cerchino altre giustificazioni per cercare di spiegare ulteriori indesiderati fallimenti.

Anche in questa situazione di disagio collettivo e planetario il Natale rimane, tuttavia, il momento eccezionale dell'Incontro di Dio con Noi, l'evento spirituale e profondo che nessuno può comprimere perché Dio non si lascia estromettere dal cuore di ogni uomo. Ed è proprio questa consapevolezza di un Dio presente in ogni uomo e in ogni donna, che consente di disegnare sempre nuovi progetti di vita e di azione per trasformare l'umanità a Sua immagine e somiglianza.

Il 2020 ci lascia immersi in tanti problemi di programmazione e di prospettive delle attività apostoliche gestite: eppure abbiamo la certezza che le sponde del Mar Rosso si sono chiuse alle nostre spalle e che dinanzi c'è soltanto l'orizzonte di raggiungere la terra promessa, di rifare la stessa esperienza del popolo di Israele al quale non fu consentito di vivere di nostalgia. La Chiesa va avanti nonostante le difficoltà e le oscurità di questi momenti perché la Luce che proviene dalla Stella del Natale ci indicherà la strada.

L'Agidae continua a seguire con grande determinazione le problematiche gestionali degli Istituti. Negli ultimi giorni si è fatta portavoce insistente presso gli Organismi parlamentari per l'approvazione di provvedimenti in favore degli alunni disabili che frequentano le scuole paritarie. Apprendiamo con grande soddisfazione la notizia che la Commissione Bilancio della Camera ha approvato all'unanimità un nostro "emendamento" suggerito alle Forze politiche su questo argomento, e ha stanziato un ulteriore contributo di 70 milioni di euro per il 2021. Si tratta di un obbiettivo "storico" dal punto di vista istituzionale perché ci si è finalmente resi conto del principio di valore che si intende sostenere per il bene dei ragazzi per i quali la vita non è stata molto benevola.

E mentre queste Note vanno in stampa giunge notizia che il Comune di Roma sta letteralmente inondando i nostri Enti di Avvisi di accertamento IMU su tutti gli immobili degli Istituti, sia quelli adibiti ad attività esterne (scuole paritarie, attività ricettive, ecc.) sia sugli immobili istituzionali, adoperati per la vita di comunità. Una vera e propria violenza, che va al di là delle stesse previsioni di legge. Siamo alla vigilia di un vero e proprio contenzioso dalle proporzioni imprevedibili. Auspichiamo che possa prevalere non solamente il buon senso, ma anche una sincera volontà per una applicazione corretta della legge, senza mistificazioni e prevaricazioni ideologiche.

Con il 2020 si consuma anche il 60°Anno di vita dell'Agidae. Costituita nell'ormai lontano 1960 dai primi 38 Istituti religiosi e diocesani, l'Agidae si è consolidata nel tempo interpretando i bisogni sempre crescenti degli Associati, sia dal punto di vista sindacale sia da altre forme di necessità gestionale, dalla formazione alla qualità, dai finanziamenti all'amministrazione del personale, dalla sicurezza alla privacy, dalla consulenza all'Assistenza Sanitaria Integrativa per i religiosi e i lavoratori dipendenti. Un vero e proprio sistema organizzativo al servizio degli Associati. Un Grazie riconoscente al Signore e a quanti contribuiscono quotidianamente a supportare, in maniera diversa, l'attività dell'Agidae. Buon Natale.

Natale 2020 🖊



La Presidenza,
il Consiglio Direttivo,
i Collaboratori dell'AGIDAE
augurano a tutti
BUON NATALE
e un FELICE ANNO 2021

6





ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

nella seduta del 19/12/2020, dopo aver esaminato attentamente la difficile situazione degli Istituti Associati, ha stabilito che le

QUOTE ASSOCIATIVE 2021

restano invariate rispetto all'anno 2020, con i seguenti importi annui:

Istituti	€ 400,00
Economi/Superiori	€ 220,00
Consulenti	€ 600,00

Roma, 19 dicembre 2020

LA SEGRETARIA NAZIONALE

Suor Emanuela Brambilla

00198 Roma - Via Vincenzo Bellini, 10 Te1. 06 85457101 - Fax 06 85457111

C.F. 80426810588

www.agidae.it - Email: agidae@agidae.it



ATTIVITÀ SINDACALE



Accordi sindacali AGIDAE SCUOLA del 9 dicembre 2020

- Accordo per la regolamentazione della didattica e del lavoro amministrativo a distanza nelle scuole paritarie che applicano il CCNL AGIDAE/Scuola.
- II) Accordo sul ricorso alle prestazioni degli Ammortizzatori sociali per il personale dipendente al quale è applicato il CCNL AGIDAE.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE CCNL AGIDAE SCUOLA

Verbale di Accordo Sindacale

Il giorno 09 dicembre 2020, alle ore 16.00, a Roma, in sede AGIDAE, in modalità VIDEOCONFERENZA, si è riunita la Commissione Paritetica Nazionale in applicazione del CCNL AGIDAE/SCUOLA, composta da:

- per l'AGIDAE: P. Francesco Ciccimarra, Fr. Bernardino Lorenzini, Suor Teresita Moiraghi, Suor Emanuela Brambilla, Suor Maria Annunciata Vai;
- per la FLC CGIL: Giusto Scozzaro; Leonardo Croatto;
- per la CISL Scuola: Elio Formosa;
- per la UIL Scuola Rua: Adriano Enea Bellardini;
- per lo SNALS CONF.S.A.L.: Silvestro Lupo; Giovanni Visco;
- per il SINASCA: Pierluigi Cao.

per concordare, in riferimento a cause riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19:

- I) la regolamentazione della didattica e del lavoro amministrativo a distanza nelle scuole paritarie;
- II) il ricorso alle prestazioni degli Ammortizzatori sociali per il personale dipendente (docente, non docente, ATA);
- III) il ricorso al lavoro intermittente
 - I) Accordo per la regolamentazione della didattica del lavoro amministrativo a distanza nelle scuole paritarie che applicano il CCNL AGIDAE/Scuola

LA COMMISSIONE

dopo approfondito esame e attenta valutazione premesso che

- nella prima fase emergenziale le scuole paritarie hanno adottato, spesso in forme del tutto sperimentali, laddove possibile, il lavoro a distanza per garantire la continuità e la regolarità dell'anno scolastico e la sicurezza degli alunni e degli operatori;
- le Parti intendono con il presente Accordo, nel rispetto del vigente CCNL e delle normative nazionali, superare la fase autorganizzata e fornire alle scuole un adeguato strumento contrattuale di gestione della didattica a distanza (DAD) e del lavoro agile da remoto;
- la didattica a distanza è la forma di telelavoro contenuto nell'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004;
- il lavoro di segreteria e amministrativo può essere svolto in modalità agile ai sensi della legge 22 maggio 2017 n.81 che offre un riferimento imprescindibile per individuare il lavoro agile definito anche smart working; tale lavoro è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro;

tenuto conto

della normativa vigente in materia di mercato del lavoro e di salute e sicurezza in epoca COVID 19;

conviene che

- il presente Accordo è lo strumento attuativo della normativa vigente che dispone che "in corrispondenza della sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica, il personale docente assicura comunque le prestazioni didattiche nelle modalità a distanza, utilizzando strumenti informatici o tecnologici a disposizione...";
- per la gestione delle attività didattiche, in via transitoria e fino al termine dell'anno scolastico 2020/2021, l'insegnamento può essere svolto a distanza. Per le funzioni amministrative il lavoro può essere svolto da remoto in modalità agile.
- il lavoro agile e la didattica a distanza sono una modalità dell'organizzazione del lavoro per garantire la salute e la sicurezza sanitaria, garantire un servizio di interesse pubblico, migliorare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro tenuto conto anche delle politiche di genere;

concorda che

- la didattica a distanza:
 - a) sarà effettuata nella generalità delle scuole, in caso di sospensione delle attività didattiche in presenza disposta a livello nazionale o locale;
 - b) per le scuole di secondo grado potrà essere effettuata in forma complementare, ovvero mediante attività didattiche in parte in presenza e in parte a distanza:
 - ferma restando la disciplina legale con riferimento ai diritti di priorità, laddove la possibilità di accedere alla didattica a distanza sia circoscritta ad una parte dell'organico, la selezione del personale docente deve tenere conto dei seguenti criteri:
 - tutela per i lavoratori fragili a rischio;

- esigenze di cura del personale;
- richieste pervenute dal lavoratore per ordine di grado e classi di concorso;
- sostenibilità del lavoro da remoto;
- la programmazione e la regolamentazione didattica sulla base delle discipline e delle esigenze metodologiche-didattico, le modalità di erogazione, di verifica e valutazione degli apprendimenti e le forme di flessibilità sono regolate dall'art.48 del CCNL AGIDAE 2016/2018.

Tutto ciò premesso, e quanto premesso costituisce parte integrante del presente Accordo,

LA COMMISSIONE STABILISCE QUANTO SEGUE

1) - Orario di lavoro

Fermo restando quanto previsto dall'art. 48 del vigente CCNL AGIDAE, in caso di didattica a distanza effettuata in modalità sincrona o asincrona o in forma complementare a quella in presenza, è garantito, e normalmente retribuito, l'orario contrattuale individuale di lavoro del docente, che comprende anche le prestazioni connesse all'esercizio della funzione docente, nelle modalità programmate dal Collegio docenti.

Il docente assicura le prestazioni in modalità sincrona al gruppo classe o a gruppi circoscritti di alunni della classe, integrando, sulla base di quanto previsto dagli Istituti a seguito della programmazione del Collegio dei docenti, dette attività con altre in modalità asincrona, a completamento dell'orario contrattuale settimanale di lavoro.

I tempi di pausa, di cui al punto 6 (salute e sicurezza), previsti per le attività svolte con l'utilizzo di video terminale, come per la didattica a distanza, sono considerati parte integrante dell'orario di lavoro.

Le riunioni degli organi collegiali si svolgono in modalità a distanza, qualora stabilito dalle norme emergenziali.

2) - Prestazione interna ed esterna, gestione della quarantena. diritti contrattuali, diritto alla disconnessione

2.1 - Prestazione interna ed esterna

La prestazione lavorativa a distanza può essere svolta presso il proprio domicilio o altro luogo con dispositivi efficaci che devono essere comunicati all'Istituto.

Ogni istituzione scolastica paritaria del Sistema nazionale di istruzione e formazione definisce le modalità di realizzazione della didattica digitale integrata, in un equilibrato bilanciamento tra attività sincrone e asincrone.

Le attività sincrone comportano l'interazione in tempo reale tra gli insegnanti e il gruppo di studenti (es. videolezioni in diretta; lo svolgimento di elaborati digitali, la

risposta a test con il monitoraggio in tempo reale da parte dell'insegnante).

Le attività **asincrone**, sono caratterizzate dall'assenza di interazione in tempo reale tra gli insegnanti e il gruppo di studenti (es. l'approfondimento individuale o di gruppo con l'ausilio di materiale didattico digitale fornito o indicato dall'insegnante; la visione di videolezioni, documentari o altro materiale video predisposto o indicato dall'insegnante; esercitazioni, produzione di relazioni in forma scritta/multimediale).

2.2 - Gestione della quarantena

Esclusi il caso in cui, a seguito di provvedimento dell'autorità sanitaria (ASL/ATS) e della consequenziale certificazione del medico di base (MMG), la quarantena venga "certificata" come malattia, il docente, che si trovi in quarantena fiduciaria o in isolamento fiduciario e la cui retribuzione sia a totale carico dell'Istituto, svolgerà regolarmente l'attività didattica a distanza, come stabilito al precedente punto 1) - Orario di lavoro, nei confronti delle proprie classi, sia che le stesse siano in quarantena, sia che svolgano regolare attività a scuola, nel qual caso sarà garantita la compresenza.

2.3 - Diritti contrattuali

Le prestazioni rese nella modalità a distanza o in lavoro agile non modificano gli orari individuali settimanali previsti dal vigente CCNL.

Il personale dipendente - docente e amministrativo - che svolge in tutto o in parte la propria attività in modalità a distanza o in modalità agile/smart working, mantiene tutti i diritti derivanti dal CCNL AGIDAE e dalle vigenti contrattazioni aziendali/regionali, riferibili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a: malattia, maternità, permessi retribuiti, permessi ex L.104, permessi per visite mediche, corsi di aggiornamento, ferie, orario di lavoro, PAP, POC.

Per il personale ATA, la prestazione eccedente il normale orario di lavoro ("lavoro straordinario" ex art. 50 CCNL AGIDAE commi 9 e 10) viene riconosciuta e retribuita qualora effettivamente svolta e autorizzata dalla Direzione.

Tenuto conto dell'emergenza sanitaria e delle disposizioni delle autorità sanitarie e governative ai diversi livelli istituzionali, l'Istituto privilegia il lavoro svolto nella sede scolastica per favorire aspetti relazionali, collegiali, di coordinamento e di lavoro di gruppo, programmati nel collegio docenti.

2.4 - Disconnessione

Esaurito l'orario di lavoro giornaliero programmato, il dipendente ha diritto alla disconnessione. La contrattazione aziendale e/o territoriale può definire le figure professionali per le quali possono essere programmate fasce orarie per l'organizzazione del lavoro in autonomia. La mancata reperibilità fuori dalle fasce orarie programmate non è sanzionabile.

3) - Diritti sindacali

Il lavoro da remoto non sospende né riduce le libertà, i diritti, le agibilità sindacali che sono esercitati dal lavoratore anche attraverso gli stessi strumenti informatici con cui lavora da remoto. Nello specifico, si dovranno prevedere le modalità di partecipazione da remoto, tramite collegamento in video call, alle assemblee sindacali, di ricezione

delle necessarie informazioni dalle RSA e l'accesso alle bacheche sindacali digitali opportunamente realizzate. L'esercizio dell'attività sindacale per le RSA e per le RLS è regolamentato dal punto B) DIRITTI SINDACALI del vigente CCNL.

4) - Riservatezza e privacy ai tempi della didattica digitale

Nell'esercizio della didattica digitale, che si svolge nel rispetto dell'art. 4 della legge 300/70 in materia di controllo a distanza, è assicurata la riservatezza delle informazioni, dei dati personali, dell'identità personale con riferimento all'utilizzo e la custodia delle credenziali di accesso, il divieto di condivisione delle stesse, il divieto di far accedere alla piattaforma persone non autorizzate, la protezione da malware e attacchi informatici, nonché i comportamenti da adottare durante la didattica digitale e le conseguenze in caso di violazione di tali istruzioni. L'Istituto fornisce indicazioni agli studenti e ai genitori intestatari delle utenze, con riferimento all'uso corretto del proprio account, al fine di evitare l'utilizzo improprio e la diffusione illecita dei dati personali trattati di docenti e altri studenti.

5) - Formazione

Nell'ambito del D.lgs. n. 81/2008 va prevista una attività di formazione/informazione come condizione per accesso al lavoro a distanza. Le istituzioni scolastiche organizzano la necessaria formazione al personale docente sulla Didattica Digitale, con prioritario riferimento all'uso della piattaforma adottata. Nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, è assicurato uno specifico modulo concernente l'uso degli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento della didattica digitale e del lavoro agile da remoto.

6) - Salute e Sicurezza

A garanzia della salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro a distanza, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Il personale che svolge la sua attività con il videoterminale ha diritto all'interruzione (pausa) non inferiore a quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale della sua attività. Altre modalità possono essere definite nella contrattazione aziendale e/o territoriale. Nel computo dei tempi di interruzione (pausa) non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro.

La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro. Per quanto non previsto si fa riferimento all'art.175 del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008).

7) - Assegnazione e gestione di strumenti e attrezzature di lavoro, acquisto apparecchiature, forme di compensazione, indennità telelavoro

L'Istituto/datore di lavoro fornisce gli strumenti per espletare la didattica digitale e per il lavoro agile (compresa la connessione Internet), le regole sulla conservazione e sulla manutenzione/riparazione sull'utilizzo di strumentazione ergonomica e a norma antinfortunistica (es. cuffie, schermi, sedie ergonomiche ecc.). In alternativa, il personale dipendente utilizza i propri strumenti e attrezzature percependo un'indennità forfettaria mensile di 30,00 (trenta) euro a partire dal 01/01/2021 fino al 30 giugno 2021.

II) Accordo sul ricorso alle prestazioni degli Ammortizzatori sociali per il personale dipendente al quale è applicato il CCNL AGIDAE

LA COMMISSIONE dopo approfondito esame e attenta valutazione

tenuto conto

- degli accordi AGIDAE/OO.SS. del 19 marzo 2020, del 5 maggio 2020 e del 7 settembre 2020, sul ricorso agli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD) entro il 31 dicembre 2020;
- della possibilità, prevista dal DL. N. 137/20, di fare ricorso degli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD) entro il 31 gennaio 2021;

STABILISCE QUANTO SEGUE

a) - Retribuzione in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD)

In caso di ricorso agli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD), previsto dall'art. 12 del DL. n. 137/20 "D. Ristori", entro il 31 gennaio 2021, fermo restando che ogni lavoratore deve essere preventivamente informato delle ore non lavorate per le quali il datore di lavoro chiede l'intervento del FIS/CIGD, viene applicato quanto disposto dall'accordo AGIDAE/OO.SS. del 7 settembre 2020 e ai lavoratori è corrisposta un'integrazione pari

al 10% della quota oraria FIS o CIGD spettante e viene mensilmente anticipato dal datore di lavoro l'assegno ordinario previsto dal FIS.

b) - Calcolo della tredicesima mensilità in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD)

La tredicesima mensilità, per i lavoratori in servizio a dicembre 2020, è calcolata secondo l'orario di lavoro stabilito dal contratto individuale di lavoro di ciascun dipendente nel corso dell'anno,

Per i periodi di fruizione di FIS e/o CIGD la tredicesima viene calcolata:

- a) per i periodi a zero ore sulla integrazione riconosciuta in base agli Accordi tra AGIDAE e le OO.SS;
- b) per i periodi parzialmente lavorati, sulla retribuzione delle ore effettivamente lavorate e sulla integrazione stabilita dagli Accordi sopra citati.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro in data antecedente al presente accordo, restano confermati i ratei di tredicesima mensilità eventualmente calcolati e corrisposti, seguendo i criteri sopra indicati.

Fatti salvi accordi regionali e/o aziendali di miglior favore.

c) - Calcolo delle ferie in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD)

Per i mesi in cui si è fatto ricorso all'assegno FIS o alla CIGD le ferie maturano secondo il rateo di 2,75 giorni/mese, per i mesi in cui la retribuzione mensile netta è stata integrata al 100%.

Diversamente, le ferie non maturano per le ore mensilmente non lavorate poste a carico del FIS/CIGD e il rateo di 2,75 giorni/mese si riduce in proporzione.

Fatti salvi accordi regionali e/o aziendali di miglior favore.

d) - Validità

Il presente accordo sul ricorso agli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD) resta valido anche nel caso in cui venga disposta la possibilità di ricorrere agli ammortizzatori sociali per periodi successivi al 31 gennaio 2021.

III) Dichiarazione congiunta sul ricorso al lavoro intermittente per cause riconducibili allo stato di emergenza COVID-19

LA COMMISSIONE dopo approfondito esame e attenta valutazione

premesso che

- sono in corso provvedimenti del Governo sullo stato d'emergenza sanitaria con ricadute sulle attività didattiche ed educative:
- un considerevole numero di istituzioni educative e scolastiche non statali, anche a seguito del perdurare dello stato di crisi epidemiologica, hanno oggettive difficoltà a reperire personale docente ed educativo munito dei titoli e dei requisiti di legge, per le in sostituzioni del personale titolare;
- tale oggettiva difficoltà può determinare nell'anno scolastico in corso pesanti ricadute sulla continuità e sulla qualità del servizio educativo e scolastico;

tenuto conto

che nella gestione quotidiana degli Istituti si verificano improvvise e numerose assenze per condizioni di positività da COVID 19, di quarantena fiduciaria oppure di isolamento obbligatorio, al fine di ridurre e contenere l'emergenza sanitaria;

CONCORDA QUANTO SEGUE

- 1. di estendere la sfera di applicazione dell'art. 27 "Contratto di lavoro intermittente" del CCNL AGIDAE in vigore anche al personale educativo e docente;
- 2. che il contratto di lavoro intermittente, per il solo personale educativo e docente assunto per sostituzioni di personale legate alla pandemia in corso, possa essere stipulato senza limitazioni rispetto alle fasce di età;
- 3. che il presente accordo decorre dalla data di sottoscrizione sino al termine dell'anno scolastico 2020-2021.

Le Parti, valuteranno entro il mese di agosto 2021 il perdurare delle condizioni in premessa e l'impatto del presente accordo per successive valutazioni.

Il presente verbale costituito da n. 6 pagine è letto, firmato, sottoscritto. Roma, 9 dicembre 2020.

Firmato:

per l'AGIDAE: P. Francesco Ciccimarra, FR. Bernardino Lorenzini, Suor Teresita Moiraghi, Suor Emanuela Brambilla, Suor Maria Annunciata Vai;

- per la FLC CGIL: Giusto Scozzaro, Leonardo Croatto;
- per la CISL Scuola: Elio Formosa;
- per la UIL Scuola Rua: Adriano Enea Bellardini;
- per lo SNALS CONF.S.A.L.: Silvestro Lupo, Giovanni Visco;
- per il SINASCA: Pierluigi Cao.

COMUNICATI



Ministere dell' Struzione



L'Insegnamento della Religione Cattolica nella scuola statale

È stata firmata, il 14 dicembre, dal Presidente della Conferenza Episcopale Italiana, Cardinale Gualtiero Bassetti, e dalla Ministra dell'Istruzione, Lucia Azzolina, l'Intesa in vista del concorso per la copertura dei posti per l'insegnamento della religione cattolica, previsto dall'articolo 1-bis della legge 159/19.

Nell'Intesa, sottoscritta in videoconferenza, si ricorda che "la procedura concorsuale è bandita nel rispetto dell'Accordo di revisione del Concordato lateranense stipulato tra la Santa Sede e la Repubblica Italiana il 18 febbraio 1984, ratificato con legge 25 marzo 1985, n. 121 e dell'Intesa tra il Presidente della Conferenza Episcopale Italiana e il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca sottoscritta il 28 giugno 2012, cui è stata data esecuzione con decreto del Presidente della Repubblica 20 agosto 2012, n. 175".

Tra i requisiti di partecipazione alla procedura concorsuale "è prevista la certificazione dell'idoneità diocesana di cui all'articolo 3, comma 4, della legge 18 luglio 2003, n. 186, rilasciata dal Responsabile dell'Ufficio diocesano competente nei novanta giorni antecedenti alla data di presentazione della domanda di concorso". Il testo ricorda che i posti messi a bando nella singola Regione per il "personale docente di religione cattolica, in possesso del riconoscimento di idoneità rilasciato dall'Ordinario diocesano, che abbia svolto almeno tre annualità di servizio, anche non consecutive, nelle scuole del sistema nazionale di istruzione" corrispondano a quanto stabilito dall'articolo 1-bis, comma 2, del decreto-legge n. 126 del 2019.

Si spiega, inoltre, che "l'articolazione, il punteggio e i criteri delle prove concorsuali e della valutazione dei titoli saranno oggetto di determinazione da parte del bando di concorso, tenendo presente che tutti i candidati sono già in possesso dell'idoneità diocesana, che è condizione per l'insegnamento della religione cattolica".

Siglando l'Intesa, il Cardinale Bassetti ha ricordato che "il prossimo concorso costituisce un passaggio importante non solo per la stabilizzazione professionale di tanti docenti, ma anche per la dignità dello stesso insegnamento, frequentato ancora oggi — a trentaquattro anni dall'avvio del nuovo sistema di scelta — da una larghissima maggioranza di studenti". Il Cardinale ha poi rinnovato "la stima e la vicinanza dei Vescovi italiani agli insegnati di religione che, con passione e competenza, accompagnano il cammino di crescita delle ragazze e dei ragazzi di oggi".

"Ringrazio la CEI per la collaborazione che ci ha consentito di arrivare a questa Intesa – ha commentato la Ministra dell'Istruzione, Lucia Azzolina – che va nella direzione di assicurare, tramite il concorso, la realizzazione delle aspirazioni dei docenti di religione e, al contempo, la funzionalità delle istituzioni scolastiche". Il nuovo concorso si terrà a circa diciassette anni dalla prima, e finora unica, procedura bandita nel febbraio 2004 in attuazione della legge 186/03, che istituiva i ruoli per l'insegnamento della religione cattolica.



Margherita Dominici

Agidae Opera - Consulenza normativa e gestione del personale







La gestione delle assenze del personale dipendente a causa dell'emergenza sanitaria da Covid 19

1. Premessa

Nel corso di questi ultimi mesi molti Istituti si sono rivolti alla nostra Associazione al fine di chiarificare alcuni aspetti relativi alle assenze del personale dipendente correlate alla situazione pandemica scaturita dal SARS COV 2.

In particolare, è stato difficile inquadrare talune fattispecie inerenti particolari categorie di lavoratori aventi specifiche necessità.

Con il presente articolo si intende offrire qualche delucidazione ai datori di lavoro che hanno o stanno affrontando le più disparate casistiche in merito a detta problematica e per le quali non vi sono stati, ad oggi, specifiche indicazioni per conto del Ministero del lavoro.

L'assenza di linee guida a tal proposito ha comportato notevoli disagi all'interno delle Scuole Paritarie in merito all'organizzazione e alla pianificazione dei programmi didattici annuali nonché della quotidiana gestione delle varie classi e sezioni.

La situazione non è parimenti migliore all'interno degli Istituti Socio Sanitari che stanno tutt'oggi fronteggiando disagi per quanto concerne il personale OSA, OSS e infermieristico, tipologie professionali definite "categorie a rischio" a seguito delle mansioni svolte a diretto contatto con pazienti degenti e comprendenti lavoratori che, molto frequentemente, per timore di contrarre l'infezione da nuovo Coronavirus, hanno espresso ai propri datori di lavoro la volontà di richiedere un'aspettativa non retribuita piuttosto che percepire lo stipendio e svolgere regolarmente il proprio servizio.

2. La "Quarantena sanitaria"

La "quarantena sanitaria" è la misura posta in essere dal Dipartimento di prevenzione della ASL di competenza per tutti i soggetti fisici che sono stati in diretto contatto con persona positiva al COVID 19 e che sono pertanto considerati come potenziali infetti.

Le persone sottoposte a regime di sorveglianza sanitaria, non devono pertanto avere contatti con nessuno per tutta la durata del periodo di (eventuale) incubazione del virus. Al fine di delineare lo stato di quarantena, l'Azienda Sanitaria Locale ha il compito di avvisare il medico curante del soggetto interessato, il quale a sua volta è tenuto a redigere un certificato nel quale sia evidenziata detta condizione¹. (pertanto il certificato del medico di famiglia può essere retroattivo rispetto alla data del provvedimento redatto dalla ASL)."²

In termini di costo, si specifica che il periodo di quarantena <u>è equiparato alla malattia ai soli fini</u> del trattamento economico e non ai fini della durata del periodo di comporto, così come previsto ai sensi dell'art. 26 D.L. 18/2020.

¹ Il messaggio INPS 3871/2020 precisa che "Qualora al momento del rilascio del certificato il medico non disponga delle informazioni relative al provvedimento, queste dovranno essere acquisite direttamente dal lavoratore interessato presso l'operatore di sanità pubblica e comunicate successivamente all'Inps mediante i consueti canali di comunicazione (posta ordinaria o PEC)".

In considerazione dell'evoluzione della situazione epidemiologica, delle nuove evidenze scientifiche, delle indicazioni provenienti da alcuni organismi internazionali (OMS ed ECDC) e del parere formulato dal Comitato Tecnico Scientifico in data 11 ottobre 2020, si è ritenuta una nuova valutazione relativa a quanto in oggetto precisato:

Casi positivi asintomatici

Le persone asintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 possono rientrare in comunità dopo un *periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positivit*à, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + tampone).

Casi positivi sintomatici

Le persone sintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 possono rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno tre giorni senza sintomi."

Per i casi di c.d. positività acclarata e a "lungo termine" le persone che, pur non presentando più sintomi, continuano a risultare positive al test molecolare per SARS-CoV-2, in caso di assenza di sintomatologia da almeno una settimana, potranno interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi. Questo criterio potrà essere modulato dalle autorità sanitarie d'intesa con esperti clinici e microbiologi/virologi, tenendo conto dello stato immunitario delle persone interessate (nei pazienti immunodepressi il periodo di contagiosità può essere prolungato).

² La Circolare del Ministero della Salute 0032850-12/10/2020, dispone che "La quarantena si riferisce alla restrizione dei movimenti di persone sane per la durata del periodo di incubazione, ma che potrebbero essere state esposte ad un agente infettivo o ad una malattia contagiosa, con l'obiettivo di monitorare l'eventuale comparsa di sintomi e identificare tempestivamente nuovi casi.

3 Quarantena disposta da ordinanza amministrativa

Nel caso in cui il regime di quarantena sia stato disposto da un'Autorità amministrativa (in primis Governo) qualora venga emessa un'ordinanza che inibisca lo svolgimento dell'attività lavorativa3, ad esempio nei casi in cui la sede aziendale sia ubicata in un'area altrimenti definita come "zona rossa" (si pensi ai Comuni interessati alla prima ondata pandemica verificatasi al termine del mese di Febbraio 2020 e siti nelle Regioni Veneto, Lombardia ed Emilia-Romagna), in questo caso, non è applicabile il trattamento di cui al precedente punto, poiché non sussiste un provvedimento redatto da un operatore di sanità pubblica e il datore di lavoro ricorre sovente all'utilizzo di ammortizzatori sociali (quali la CIG in deroga)⁴.

Lavoratore assente in caso di malattia conclamata scaturente da SARS COV 2

Ai sensi dell'art. 26 comma 6 del D.L. 18/2020 "Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica". In questo caso si pone in essere un ordinario trattamento di malattia a tutti gli effetti, con la sola emissione ed inoltro in modalità telematica (all'Ente Previdenziale) del certificato formulato dal medico curante.

Assenza di lavoratore a causa di sintomi da infezione COVID-19 5

Nei casi in cui il dipendente decida di assentarsi dal posto di lavoro a seguito del manifestarsi di sintomi compatibili con malattia da nuovo Coronavirus, il medico di famiglia di quest'ultimo è tenuto a valutare, sulla base di quanto riportato dal paziente, se sia opportuno (o meno) richiedere alla ASL di competenza l'effettuazione del tampone volto a tracciare la presenza di particelle del virus SARS COV 2 all'interno delle secrezioni naso/faringee del soggetto.

Qualora sia consigliabile il ricorso al test, in attesa dell'esito dell'esame, il dipendente fruisce di malattia ordinaria (dietro redazione di apposito certificato telematico presentato all'INPS come indicato al precedente paragrafo). In caso positività al COVID 19, il dipendente permane in stato di malattia con ulteriore prescrizione medica (e pertanto nuovo certificato medico avente nuova data di scadenza).

³ Art. 19 D.L. 104/2020 ha disposto, nei casi di specie, l'obbligo di permanenza domiciliare in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

⁴ Messaggio INPS 3653/2020 "La citata previsione normativa, sebbene sia limitata ad un determinato ambito territoriale e temporale, confermando l'orientamento dell'Istituto, consente di affermare, quale principio generale, che in tutti i casi di ordinanze o provvedimenti di autorità amministrative che di fatto impediscano ai soggetti di svolgere la propria attività lavorativa non è possibile procedere con il riconoscimento della tutela della quarantena ai sensi del comma 1 dell'articolo 26, in quanto la stessa prevede un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica."

6 Infortunio COVID 19

Quest'ultima casistica è purtroppo, ad oggi, molto frequente negli Istituti Socio Assistenziali ed in particolar modo nelle Case di Riposo, ove si è assistito a veri e propri focolai di infezione da SARS COV 2; come in premessa, il personale medico sanitario è indubbiamente il più esposto al rischio di contrazione del virus.

In questo caso, avvertito il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione della struttura, è opportuno contattare la ASL per eseguire un'inchiesta epidemiologica dalla quale si possa evincere la correlazione tra tutti i contagi verificatisi tra i dipendenti e l'ambiente di lavoro; successivamente, il medico certificatore provvederà a redigere apposita documentazione da inoltrare telematicamente all'INAIL e il datore di lavoro (tramite il portale on line dell'Ente Previdenziale) effettuerà la denuncia di infortunio, per ogni singolo dipendente contagiato.⁵

7 Quarantena da parte di Autorità di un Paese straniero

Questa fattispecie si verifica in tutti i casi in cui un lavoratore, recatosi all'estero per svariate ragioni, sia stato sottoposto (per conto dell'Autorità amministrativa dello Stato straniero interessato) a provvedimento di quarantena.

Vige in questo caso la stessa disposizione descritta al paragrafo 3, ovvero, anche in detta situazione, non è possibile applicare la tutela di cui all'art. 26 D.L. 18/2020, poiché non vi sono istruzioni impartite per conto di un provvedimento emesso dall'ASL.

8 Assenza del lavoratore nei casi di quarantena del figlio convivente di età inferiore ai 16 anni

La fattispecie in oggetto si verifica quando all'interno di un plesso scolastico, centro sportivo e/o struttura frequentata per seguire lezioni a carattere linguistico/musicale, sia stato disposto, da parte della ASL e mediante la redazione di apposito certificato, il regime di quarantena per i soggetti interessati⁶.

In questa situazione, il dipendente, genitore di figlio convivente di età inferiore ai 16 anni, ha diritto a percepire per conto dell'INPS un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda mensile. Non vi è incidenza alcuna relativamente a questo importo per quanto concerne le mensilità aggiuntive percepite dal lavoratore, qualora il provvedimento di quarantena riguardi un soggetto di età inferiore ad anni 14. L'assenza del dipendente a causa di dette ragioni, è da definirsi come "congedo" (coperto da contribuzione figurativa).

_

⁵ Art. 42 comma 2 D.L. 18/2020 e s.m. intervenute

⁶ Circolare INPS 116/2020 con riferimento alla Legge 126/2020, articolo 21 bis, modificato dall'art. 22 del D.L. 137/2020.

E' da segnalare tuttavia che, per i genitori di figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni, è possibile astenersi dal lavoro per le motivazioni di cui al presente paragrafo; in questo caso tuttavia gli stessi non hanno diritto a retribuzione/indennità né al riconoscimento di contribuzione figurativa.

Detto congedo può essere fruito da un dipendente anche qualora l'altro coniuge versi in stato di malattia, poiché si presume che, a causa di tale condizione morbosa, quest'ultimo non possa adeguatamente "prendersi cura" del proprio figlio.

La Circolare INPS 116/2020 specifica altresì che "in caso di congedo di maternità/ paternità dei lavoratori dipendenti, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 per quarantena scolastica nel caso in cui la quarantena sia disposta per il figlio diverso da quello per il quale si fruisce del congedo di maternità/ paternità." Detta Nota, chiarifica inoltre che "Il congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata tra gli stessi, per il periodo di quarantena predisposto dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente. Pertanto, a fronte di domande presentate da genitori conviventi con il minore per i medesimi giorni, si procederà ad accogliere la domanda presentata cronologicamente prima"8.

Assenza del dipendente a seguito della richiesta di congedo straordinario per sospensione dell'attività didattica in presenza dei propri figli iscritti alle Scuole Secondarie di I° Grado (Scuole Medie)

Ai sensi dell'art. 13 del D.L. 149/2020, i dipendenti aventi figli iscritti alle Scuole Secondarie di I° Grado per i quali sia stata sospesa l'attività didattica in presenza, qualora il plesso scolastico sia ubicato in un'area caratterizzata da uno scenario di massima gravità relativamente ai contagi da SARS COV 2, possono richiedere periodi di congedo (da fruire alternativamente tra padre/madre) per l'intera durata della sospensione in oggetto.

⁷ La stessa Circolare specifica inoltre che, la fruizione del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli è compatibile con la contemporanea fruizione di ferie dell'altro genitore convivente con il minore. In aggiunta, in caso di aspettativa non retribuita di uno dei due genitori conviventi con il minore, l'altro genitore può fruire, contemporaneamente del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli.

⁸ Il congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli non può essere fruito nel caso in cui l'altro genitore, convivente con il minore, non svolga alcuna attività lavorativa beneficiando di strumenti a sostegno del reddito quali ad esempio, CIGO, CIGS, CIG in deroga, assegno ordinario, CISOA, NASpI. Diversamente, nel caso in cui il genitore convivente con il minore, beneficiando degli strumenti predetti, abbia solo una riduzione di orario di lavoro (per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché ad orario ridotto),l'altro genitore convivente con il minore è ammesso alla fruizione del beneficio di cui sopra.

È incompatibile la fruizione del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli con prestazione di attività lavorativa in modalità agile del richiedente o dell'altro genitore convivente con il minore (negli stessi giorni di fruizione del congedo).

... continua a pag. 47

Durante questo lasso temporale, il lavoratore ha diritto a un'indennità INPS pari al 50% della retribuzione lorda mese; i suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa⁹.

10 Assenza dal lavoro a causa di malattia scaturente da nuovo Coronavirus di figlio di età inferiore ai 3 anni

Nei casi di assenza dal lavoro a seguito di figlio di età inferiore ai 3 anni affetto da SARS COV 2, il dipendente può chiedere un congedo non retribuito per l'intera durata della malattia del bambino (si necessita della redazione di apposito certificato medico per conto del pediatra). La richiesta di detto congedo può essere formulata alternativamente solo da uno dei due genitori.¹⁰

11 Assenza dal lavoro a causa di malattia scaturente da nuovo Coronavirus di figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni

Nei casi di assenza dal lavoro a seguito di figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni affetto da SARS COV 2, il dipendente può chiedere un congedo non retribuito per l'intera durata della malattia del bambino (si necessita, anche in questo caso, della redazione di apposito certificato medico da parte del pediatra). La richiesta di detto congedo può essere formulata alternativamente solo da uno dei due genitori e per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno.¹¹

12 Assenza dal lavoro per accudimento dei figli di età non superiore ai 12 anni

E' fatta salva per il dipendente la possibilità di avvalersi del congedo di cui all'art. 32 Dlgs 151/2001 (così come modificato dal Dlgs 81/2015 in attuazione del Jobs Act) al fine di accudire i propri figli ed astenersi pertanto dal prestare servizio.

Tale congedo è da ritenersi valido, per il lavoratore dipendente, genitore di figlio di età non superiore ad anni 12 e che lo stesso prevede il diritto alla corresponsione di un'indennità pari al 30% della retribuzione lorda mese, secondo le seguenti modalità:

- Fino al compimento dei sei anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di sei mesi, senza condizioni di reddito;
- Fino al compimento degli 8 anni di vita del bambino se il reddito del singolo genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale obbligatoria;

-

⁹ Anche questo tipo di congedo non è attivabile qualora l'attività lavorativa possa essere prestata in modalità "agile".

¹⁰ Per questa fattispecie si fa riferimento all'art. 47 comma 1 del Dlgs 151/2001.

¹¹ Per questa fattispecie si fa riferimento all'art. 47 comma 2 del Dlgs 151/2001.



LA SCUOLA PARITARIA GUARDA AVANTI

- Il SISTEMA NAZIONALE DELL'ISTRUZIONE: scuola statale e scuola non statale paritaria. Luci e ombre nella realtà attuale. Intervista a Catello Maresca
- Gli ultimi. Disabilità e scuola paritaria
 Nicola Mercurio
- Il riconoscimento del servizio pre-ruolo svolto nelle scuole paritarie: una questione ancora aperta

Andrea Milone

SCAFFALE

anno XI n. 6 novembre/dicembre 2020



Catello Maresca

Sostituto Procuratore Generale, Corte di Appello di Napoli

Il SISTEMA NAZIONALE DELL'ISTRUZIONE: scuola statale e scuola non statale paritaria. Luci e ombre nella realtà attuale. *Intervista*

1) A venti anni dalla Legge 62/2000 sulla scuola paritaria, che ha istituito il "Sistema Nazionale dell'Istruzione", formato da scuola statale e scuola paritaria, quali traguardi e quali difficoltà si incontrano ancora oggi?

Troppe volte il dibattito su un tema tanto serio e delicato risente di posizioni ideologiche che annacquano quelle differenze che a mio parere possono rappresentare la ricchezza del nostro sistema educativo. La scuola paritaria non è contro quella statale ma "accanto". Insieme possono e debbono concorrere a diventare un elemento indispensabile per la promozione umana, culturale degli studenti. Il funzionamento dei due sistemi educativi, liberamente scelti, rappresenta al meglio la crescita civile, sociale ed economica del Paese. Sostenere, come pure alcuni fanno, che il finanziamento della scuola paritaria toglie risorse alla scuola pubblica, quando non è un ragionamento capzioso ed ideologico, è certamente un errore perché ritengo che in entrambe le istituzioni scolastiche, quello che deve emergere è la soddisfazione dei soggetti utilizzatori del servizio formativo.

Gli studenti, e per loro le famiglie- contribuenti dello stesso Stato- sono portatori dello stesso identico diritto che è quello ad avere una istruzione ed educazione che sia la migliore possibile. Che l'istruzione dei nostri giovani si realizzi nel sistema educativo pubblico o paritario non è importante. Ciò che è importante, oserei dire dirimente e giusto, è che i due sistemi scolastici siano equipollenti e che l'accesso all'uno o all'altro si realizzi senza privilegi o discriminazioni per alcuno.

Non c'è un sistema d'istruzione per ricchi o per poveri. Il nostro Paese, certamente maturo sotto il profilo democratico, non può che accettare che il sistema educativo, nella sua

interezza, deve garantire la massima soddisfazione della domanda di istruzione delle famiglie. È per questo motivo che la parità scolastica e la libertà di scelta educativa che trova il suo fondamento nella Costituzione italiana, all'art. 33, va completato non solo in linea teorica ma anche con norme di **finanziamento** che non siano a discrezione di questo o quel Governo ma un dato acquisito perché ritengo siano validi entrambi i sistemi educativi. Evidentemente queste discrasie vanno eliminate anche dalle differenti discipline regionali.

La questione importante, anche alla luce della realtà che viviamo in Campania, è che l'effettivo finanziamento e funzionamento della scuola statale e di quella paritaria, è uno strumento fondamentale sia contro la dispersione scolastica che contro la povertà educativa. Come allineare questi due sistemi, come renderli "concorrenti" e non in concorrenza? Ci sono molti modi, tutti validi. Si va dalla deducibilità delle rette scolastiche con voucher, buono scuola, convenzioni con enti locali per aiutare le fasce più deboli al fine di evitare discriminazione tra ricchi e poveri, all' investire sui diritti degli alunni disabili ad avere l'insegnante di sostegno e tanti altri metodi. L'importate è superare questa dicotomia ideologica e pensare al sistema educativo nel suo complesso lasciando libertà di scelta alle famiglie finanziando la scuola senza alcuna corsia preferenziale. Anzi, l'unica corsia preferenziale deve essere l'offerta educativa migliore e il finanziamento del sistema scolastico che forma il capitale umano del Paese.

2) La libertà di scelta della scuola da parte delle famiglie: un diritto vero per tutti, oppure soltanto un principio teorico?

La libertà di scelta c'è e viene anche esercitata se solo si pensa al numero di iscritti alle scuole paritarie che raggiungono oltre il 10% degli iscritti alle scuole statali, con punte che arrivano al 37% per il segmento della scuola dell'infanzia. La Campania è la terza regione per numero di istituti paritari (oltre 1.737 di cui oltre 1.000 solo a Napoli). Il discorso diventa teorico quando i costi di gestione non sono sostenuti da risorse finanziarie statali e regionali e, quindi, si allarga il divario tra chi può permettersi il pagamento della retta e chi no. Con la pandemia sociale e le difficoltà economiche che molte famiglie incontreranno, la libertà di scelta educativa potrebbe innescare nuove iniquità e differenze. Questo potrebbe determinare alcune criticità che vanno affrontate dal Governo e dalle Regioni con serietà ed efficacia.

Mai come in questi tempi i bambini poveri e i disabili devono essere messi in condizione, quale che sia il sistema educativo scelto, di non perdere chance di istruzione perché magari la scuola non è in grado di raggiungerli per i costi da affrontare con la didattica a distanza (DAD). Ecco perché credo che occorrano risorse pubbliche importanti per i collegamenti in rete, acquisti di tablet e pc, fornire insegnanti per bambini disabili. Siamo in presenza di una vera emergenza perché a partire da marzo 2020, quando siamo piombati nel dramma della pandemia sanitaria, è aumentata la dispersione scolastica, le scuole statali non sono riuscite a fare un tracciamento di tutti quei bambini e ragazzi che si sono allontanati e le scuole private hanno subìto pesanti contraccolpi dovuti alle limitazioni imposte per scongiurare i contagi.

3) La scuola paritaria oggi: tra una parità giuridica e una (mancata) parità economica: chi non ha reddito non può permettersi la frequenza ad una scuola paritaria. Un diritto negato?

La situazione oggi è difficile e potrebbe diventare drammatica perché con l'emergenza covid molti istituti stentano a riprendersi e altrettanti hanno dovuto chiudere, lasciando senza un servizio sostitutivo ed integrativo a quello statale non solo i meno abbienti, ma anche le famiglie che potevano permettersi di pagare la retta. Le misure di sostegno statali previste dal Decreto Rilancio non sono arrivate per ristorare le paritarie e il diritto negato non è solo quello alla libertà di scelta scolastica, ma anche al reddito per tanti docenti e personale scolastico che non hanno ricevuto il sostegno e per quelli che non hanno più un'occupazione. Sotto questo profilo c'è una palese sperequazione tra sistema scolastico pubblico e paritario che andrebbe sanato perché gli insegnanti dovrebbe avere gli stessi diritti a parità di condizioni lavorative nel sistema educativo nel suo complesso.

4) Quale suggerimento per una effettiva pari opportunità per ogni famiglia di poter mandare i propri figli in una scuola paritaria? Spesso le scuole cattoliche in determinati ambienti rappresentano un "rifugio sicuro" per i ragazzi.

Esistono scuole cattoliche paritarie che offrono un servizio con rette mensili accessibili anche per i meno abbienti. Molte di queste scuole le troviamo anche nei quartieri delle periferie metropolitane e svolgono una funzione importante, oserei dire per la mia esperienza di magistrato, anche nel sottrarre molti giovani alle insidie della strada. Se dovesse essere introdotto il Costo Standard (5.500,00€) per allievo, in vista di un sistema d'istruzione

integrato tra scuole pubbliche statali e scuole pubbliche paritarie, lasceremmo davvero a tutte le famiglie la libertà della scelta educativa.

Questo porterebbe la famiglia a scegliere ed accedere all'interno delle strutture pubbliche statali o paritarie, valutando non solo la scuola per la vicinanza da dove si risiede ma soprattutto rispetto ai requisiti e al progetto educativo che offre agli studenti. Il sistema delle scuole paritarie va sostenuto, anche economicamente, perché può rappresentare sempre di più un baluardo contro i danni devastanti della dispersione scolastica e contro la povertà educativa.

5) 14 mila alunni disabili nelle scuole paritarie: i costi del sostegno a carico di scuole e di famiglie incapienti: quali strumenti per ovviare a tale ingiustizia?

Il discorso è sempre lo stesso. Il principio della sussidiarietà non va predicato ma praticato. Occorrono risorse pubbliche stanziate dai governi nazionali, e sono indispensabili contratti di rete territoriali tra associazioni, parti sociali, enti del terzo settore per favorire misure di finanziamento del sistema educativo anche da parte di aziende private.

Anche questa ipotesi potrebbe rappresentare un'efficace strumento integrativo del finanziamento diretto dei costi del sostegno della scuola paritaria. Il diritto all'istruzione non può essere rifiutato a nessuno. Quanto agli insegnanti di sostegno, nella scuola statale sono precari ed il reclutamento sembra essere molto difficile.

La scuola paritaria, invece, è più inclusiva, ma il docente viene pagato in autonomia o lo devono pagare le altre famiglie oppure la scuola. Questo aspetto che può sembrare - e lo è positivo, comporta però una spesa non indifferente nell'ambito della gestione della scuola privata. La paritaria ha comunque l'obbligo di accogliere alunni con disabilità. Pertanto sono consapevole che tutte le spese di inclusione di tali alunni debbono essere a loro carico. In quanto alunni con disabilità art.1 comma 14 della stessa L.62/2000 sulla parità scolastica, il Miur stanzia un finanziamento apposito, che ovviamente non copre il costo dello stipendio annuale di un docente di sostegno. La questione è assai dibattuta, e la soluzione è rappresentata sempre dall'introduzione del costo standard di sostenibilità, che coinvolga l'intero sistema scolastico e riconosca ogni singolo alunno titolare di un 'buono', garantendo davvero la libertà di scelta dei genitori.



Nicola Mercurio

Consulente Agidae

Gli ultimi. Disabilità e scuola paritaria

Era il 30 gennaio 2020 quando furono acclarati i primi due casi positivi al virus *SARS-CoV-2*: si trattava di due turisti provenienti dalla Cina. Pochi giorni dopo, il 17 febbraio, si verificò il primo caso di paziente italiano affetto da COVID-19, un trentottenne residente a Castiglione d'Adda in provincia di Lodi, anche se non si era mai recato in Cina. Dopo quattro giorni venne accertato il primo focolaio in Italia, precisamente a Codogno (LO), con 16 casi acclarati, diventati 60 dopo solo 24 ore con i primi decessi accertati da COVID-19.

Inutile dire che la velocità della diffusione del virus è stata agevolata dalla scarsa conoscenza dell'infezione polmonare causata da esso e dei suoi sintomi, oltre all'impreparazione dei sistemi sanitari dei vari paesi, incapaci di governarne l'impatto. Infatti, l'OMS dichiarò lo stato di pandemia solo l'11 marzo 2020, lasciando che ogni nazione reagisse con tempi e modalità diverse, anche tenendo in considerazione il proprio Sistema Sanitario Nazionale.

Il Governo Italiano nella prima fase della pandemia, come risposta ad uno tsunami di cui non si conosceva né l'identità né la pericolosità, si è trovato di fronte alla necessità di chiudere tutto e subito.

In quel particolare momento storico, chiudere tutto il territorio nazionale, che era sembrata l'unica soluzione al problema, ha fatto emergere in modo manifesto le fragilità di un Paese malato da tempo. Un Paese nel quale la miopia politica degli ultimi vent'anni ha fatto sì che all'appuntamento con la pandemia ci si arrivasse con una sanità non all'altezza della situazione, a tal punto da essere tra gli Stati più colpiti al mondo in termini di mortalità. Sono, infatti, ancora sotto gli occhi di tutti le strazianti immagini dei mezzi militari che a Bergamo trasportavano centinaia di morti da Covid-19 fuori dalla città.

D'altronde non poteva essere diversamente, vista la decadenza di una politica che, ormai da anni, continua a guardare soltanto alla ricerca del consenso immediato, rimanendo cieca rispetto alle prospettive del futuro: basti pensare a tutti i tagli fatti negli anni che non hanno mai agito sui veri sprechi, ma hanno soltanto contribuito a produrre danni tangibili a vari comparti fondamentali, quali sanità, scuola, welfare, lasciando segni indelebili

Dopo la prima fase della pandemia, quando il peggio sembrava ormai essere alle spalle, l'Italia cominciava a muovere i suoi primi passi verso una "normalità" con meno restrizioni, a partire dagli spostamenti e dalla riapertura di bar, ristoranti, centri commerciali, barbieri, parrucchieri, musei, biblioteche, gallerie d'arte e siti archeologici.

Naturalmente le macerie create dal lockdown hanno messo ancora più in evidenza l'inefficienza di un sistema non in grado di rispondere alle esigenze dei cittadini: basti pensare ai tentativi, poco efficienti, del Governo di mantenere in piedi una situazione ormai precaria. Tutto ciò, ovviamente, ha contribuito ad aumentare le disuguaglianze tra le fasce sociali e i problemi dei meno fortunati.

Con questo clima e con una politica sempre più vanitosa e poco avvezza a guardare al futuro del proprio Paese e con la consapevolezza che in molti non avevano capito che la pandemia non era solo un'emergenza sanitaria, bensì anche una crisi economica e sociale, ci siamo ritrovati catapultati in una seconda ondata.

Molti scienziati, che nel frattempo erano diventati vere e proprie star televisive, in realtà, avevano preannunciato l'arrivo di una seconda ondata. Purtroppo però, nei loro interventi televisivi, spesso, hanno fatto prevalere il loro ego alla loro sapienza, disorientando così ancor di più un Paese già provato e che riassaporava, dopo mesi, una parte della libertà da tempo perduta.

Come avviene dopo ogni catastrofe c'è tanto, troppo da ricostruire e questo spinge molti a voler correre a più non posso. Bisogna fare in fretta perché tutto torni come prima ma la voglia e la necessità di una "normalità" persa potrebbe essere un prezzo troppo caro, soprattutto per chi aveva difficoltà già prima che iniziasse la pandemia. Infatti, l'attuale emergenza ha amplificato ancora di più le ataviche questioni sociali irrisolte quali disoccupazione, discriminazione e disuguaglianze.

La vera preoccupazione per tante famiglie, che vivevano già nel disagio prima del Covid-19, è quella di non farcela e di essere lasciati soli al proprio destino.

La pandemia, oltre a causare una crisi sanitaria, economica e sociale, ha generato anche una vera emergenza psichiatrica, dovuta soprattutto a fattori come il forzato isolamento e tutte le altre misure imposte dal lockdown, che hanno richiesto importanti limitazioni della libertà personale.

Non possiamo di certo immaginare di venire fuori dal disastro prodotto dalla pandemia, dai ricordi delle immagini di Bergamo, dalla perdita dei propri cari, come se nulla fosse. C'è la necessità di un percorso di crescita e di certo un Paese cresce veramente se non lascia nessuno indietro, soprattutto gli "ultimi". Il valore incomputabile della persona e il bene comune devono essere al centro della nuova azione del Governo se vogliamo assicurare al nostro Paese un futuro migliore, altrimenti questa sarà l'ennesima occasione persa per dare una svolta.

Alla base della crescita di un Paese c'è di certo l'istruzione; in questo campo parlare di non abbandonare gli "*ultimi*" implica la necessità di affrontare l'argomento della disabilità.

La Scuola è stata senz'altro una delle Istituzioni che ha pagato le conseguenze peggiori della pandemia, le quali hanno non solo contribuito a complicare la continuità didattica, ma hanno anche aggravato la disuguaglianza sociale, a sfavore di coloro che non erano in grado di dare una pronta risposta al problema senza l'aiuto dello Stato.

Durante questa pandemia, per quanto riguarda la scuola, si sono riscontrate gravi criticità e le incertezza del Ministero di Viale Trastevere di certo non hanno aiutato. Tale situazione ha destabilizzato gran parte delle famiglie italiane, che, oltre ai problemi quotidiani con il lavoro, per chi un lavoro aveva, hanno dovuto provvedere con poche risorse e, a volte, con poca conoscenza tecnica, ad aiutare i propri figli nello studio. Per non parlare poi delle famiglie di bambini con disabilità, le quali si sono viste il mondo crollare addosso.

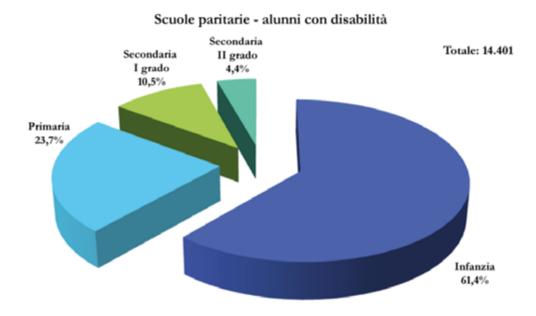
Nella gestione della didattica a distanza si sono riscontrati gravi difficoltà anche in riferimento ai software utilizzati, i quali, non consentendo ausili per la comunicazione, hanno reso sempre più complicato l'accesso dei ragazzi con disabilità gravi, se non con la presenza di un tutore.

Per poter meglio comprendere la questione della disabilità nelle scuole e, in particolare, quanto questa incida in termini etici e morali basta analizzare i numeri che il Ministero dell'Istruzione mette a disposizione.

Secondo i dati del Ministero dell'Istruzione¹, nell'anno scolastico 2019-2020 gli alunni con disabilità sono arrivati a circa 300mila unità, registrando un incremento dall'anno precedente del 3,5% degli iscritti. E nonostante ci sia stato un rafforzamento del numero

Fonte: MI – DGSIS - Ufficio Gestione Patrimonio informativo e Statistica.

degli insegnanti per il sostegno, si regista ancora che il 37% non ha una formazione specifica. Inoltre emergono ancora carenze come quella degli assistenti all'autonomia e alla comunicazione nel Mezzogiorno, dove il rapporto alunno/assistente è di 5,5, oltre 13 in Campania e in Molise. Per non parlare ancora della scarsa accessibilità per gli alunni con disabilità motoria, che interessa il 32% degli edifici scolastici; mentre invece soltanto il 2% delle scuole dispone di ausili per gli alunni con disabilità sensoriale.



Analizzando più a fondo la problematica della disabilità nel Sistema Scolastico Italiano viene fuori che una situazione ancora più drammatica affligge le scuole paritarie. Tali problematiche derivano dal fatto che, mentre nelle scuole statali l'intero contributo per gli alunni con disabilità è erogato dallo Stato, nelle scuole paritarie tali apporti sono soltanto resi in parte. A garantire una buona istruzione devono intervenire quindi anche i fondi privati delle famiglie e delle scuole stesse.

È innegabile, del resto, che l'integrazione effettiva dei soggetti disabili, specie in ambito scolastico, costituisca uno dei mezzi attraverso i quali si esplica la loro personalità, così come affermato nei Principi costituzionali, convenzionali e eurounitari in materia di integrazione effettiva.

L'inclusione e la piena partecipazione del disabile sono riconosciute fra i principi cardini della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e in materia di diritto

all'istruzione, art. 24². Anche la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea riconosce all'art. 26³ il diritto di inserimento dei disabili, stabilendo espressamente che "l'Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità".

"Il diritto all'istruzione non può essere rifiutato a nessuno", come viene statuito nell'art.2, primo comma del Primo Protocollo della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo⁴, ed è noto che lo Stato Italiano è tenuto al rispetto degli obblighi internazionali, tra cui quelli convenzionali, derivanti dalla CEDU, che rappresentano norme interposte, integratici della disposizione costituzionale con conseguente rilievo indiretto delle stesse ai fini del giudizio di costituzionalità.

Nel sistema così delineato la scuola statale e quella paritaria devono garantire i medesimi standard qualitativi: il sostegno scolastico degli alunni e degli studenti con disabilità è presupposto e condizione indefettibile per il riconoscimento e il mantenimento della parità della scuola privata, dovendo questa in ogni caso garantire al minore con disabilità le medesime condizioni di frequenza e di apprendimento assicurate dalla scuola statale e quindi il sostegno specializzato nella misura necessaria, secondo quanto stabilito in sede di piano educativo individualizzato.

In ogni caso, non si può fare a meno di evidenziare come sussista, in realtà, una gestione del problema fra scuola statale e paritaria che si traduce in livelli inadeguati degli interventi finanziari a favore delle scuole paritarie, sebbene sia comunque compito dello Stato

Articolo 24 – Educazione

"Gli Stati riconoscono il diritto all'istruzione delle persone con disabilità. Allo scopo di realizzare tale diritto senza discriminazioni e su base di pari opportunità, gli Stati Parti garantiscono un sistema di istruzione inclusivo a tutti i livelli ed un apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita". [...]

³ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

Articolo 26 - Inserimento delle persone con disabilità

L'Unione riconosce e rispetta il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità.

⁴ Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo ARTICOLO 2

Diritto all'istruzione Il diritto all'istruzione non può essere rifiutato a nessuno. Lo Stato, nell'esercizio delle funzioni che assume nel campo dell'educazione e dell'insegnamento, deve rispettare il diritto dei genitori di provvedere a tale educazione e a tale insegnamento secondo le loro convinzioni religiose e filosofiche.

² Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità

garantire il diritto all'integrazione dell'alunno disabile, specialmente laddove la scuola paritaria non sia in condizioni di assicurare la copertura finanziaria dell'insegnamento di sostegno, come stabilito dal nuovo art. 117 Cost., il quale prevede espressamente che: "la potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali"

Inoltre, dai princìpi dell'ordinamento in materia di diritti delle persone con disabilità deriva, secondo quanto si desume dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, che è compito della Repubblica adottare i provvedimenti che rendano effettivo il diritto allo studio di queste persone, con particolare riferimento alla disponibilità di personale appositamente qualificato, docente e non docente (art. 8, comma 1, lett. d), ed è compito dello Stato garantirne il diritto all'educazione e all'istruzione nelle sezioni di scuola materna e nelle classi comuni delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado (art. 12, L. n. 104/1992). Di conseguenza, nelle scuole devono essere garantite attività di sostegno mediante l'assegnazione di docenti specializzati (art. 13, comma 2).

In concreto però vani sono risultati, finora, gli appelli fatti anche da *Papa Francesco* in sostegno delle famiglie dei bambini con disabilità, affinché si favorisca una vera inclusione sociale, "*Tante persone con disabilità «sentono di esistere senza appartenere e senza partecipare»*. Ci sono ancora molte



cose «che [impediscono] loro una cittadinanza piena». L'obiettivo è non solo assisterli, ma la loro «partecipazione attiva alla comunità civile ed ecclesiale."⁵

⁵ LETTERA ENCICLICA "*Fratelli tutti*" del Santo Padre *Francesco* sulla fraternità e l'amicizia sociale, del 3 ottobre 2020.

Società aperte che integrano tutti

98. Voglio ricordare quegli "esiliati occulti" che vengono trattati come corpi estranei della società.

Tante persone con disabilità «sentono di esistere senza appartenere e senza partecipare». Ci sono ancora molte cose «che [impediscono] loro una cittadinanza piena». L'obiettivo è non solo assisterli, ma la loro «partecipazione attiva alla comunità civile ed ecclesiale. È un cammino esigente e anche faticoso, che contribuirà sempre più a formare coscienze capaci di riconoscere ognuno come persona unica e irripetibile». Ugualmente penso alle persone anziane «che, anche a motivo della disabilità, sono sentite a volte come un peso». Tuttavia, tutti possono dare «un singolare apporto al bene comune attraverso la propria originale biografia». Mi permetto di insistere: bisogna «avere il coraggio di dare voce a quanti sono discriminati per la condizione di

In questo particolare momento storico c'è bisogno di una vera assunzione di responsabilità e un mutamento radicale nella gestione del Sistema Scolastico Nazionale. Non è sufficiente il solo convincimento e le buone intenzioni di tutti gli addetti ai lavori; serve anche molto altro: ad esempio più insegnanti per il sostegno, maggiori risorse economiche per la formazione specifica, attrezzature tecnologiche all'avanguardia, l'accessibilità per gli alunni con disabilità motoria, piattaforme web sicure ed efficienti e così via. Un altro muro sicuramente da abbattere è quello del riconoscimento della Lingua dei Segni italiana (LIS), che rende possibile la comunicazione tra non udenti e l'integrazione con gli udenti.

In poche parole, lo Stato deve rendersi consapevole della mole della sfida che si sta affrontando, agendo di conseguenza per combattere le disuguaglianze, le discriminazioni e vincere la battaglia dell'integrazione.

Le scuole paritarie, assieme alle scuole statali, sono le colonne portanti del Sistema Nazionale d'Istruzione. In tema di disabilità e integrazione, tuttavia, per molto tempo sono fatti discorsi a livello teorico e ideologico, ma, nonostante la Legge n. 62 del 2000 sulla parità scolastica, gli ostacoli si sono rivelati quasi insuperabili. Questo è dimostrato anche dall'azione insistente che *l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica (AGIDAE)* continua a portare avanti per sostenere le ragioni e i diritti delle scuole paritarie che accolgono gli alunni con disabilità, affinchè a questi ultimi venga assicurato un trattamento equivalente ai ragazzi che frequentano le scuole statali.

Le scuole paritarie, in gran parte, sono gestite da soggetti giuridici privati, enti ecclesiastici, fondazioni, società, ecc., che svolgono tuttavia la funzione e il servizio *Pubblico* dell'istruzione per gli alunni e gli studenti che esercitando un diritto costituzionale di libertà di scelta educativa, scelgono di frequentarle. I problemi che i gestori devono affrontare ogni giorno presentano un duplice risvolto: da un lato si tratta di problemi a carattere gestionale, ossia la ricerca del personale docente qualificato, il rapporto con gli alunni e con le loro famiglie, gli equilibri economici, ecc., dall'altro c'è il tema dei rapporti complessi con lo Stato, e le Autorità preposte all'Istruzione.

L'obiettivo resta sempre quello di realizzare una *vera parità scolastica* in Italia, eliminando ogni forma di disparità di trattamento tra gli studenti delle scuole statali e quelli delle paritarie, offrendo quindi a tutte le famiglie la possibilità di scegliere liberamente la scuola migliore per i propri figli.

disabilità, perché purtroppo in alcune Nazioni, ancora oggi, si stenta a riconoscerli come persone di pari dignità».

A tal fine, in occasione della discussione alla Camera dei Deputati del Disegno di Legge "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021 – 2023", l'AGIDAE, nella persona del Presidente Nazionale, *Padre Francesco Ciccimarra*, ha sollecitato alcuni emendamenti, che sono stati formalmente presentati sulle seguenti tematiche:

- "Misure per assicurare parità di trattamento per gli alunni con disabilità";
- ➤ "Misure per ridurre la povertà educativa e assicurare la libertà di scelta educativa per le famiglie meno abbienti""

Dopo l'articolo 87 inserire il seguente:

«Art. 87-bis (Contribuzione alle scuole paritarie che accolgono alunni con disabilità)

All'art. 1 quinquies, comma 1, del decreto-legge 29 marzo 2016, n. 42, sostituire:

- a) le parole « A decorrere dall'anno 2017» con: « A decorrere dall'anno 2021;
- b) le parole: «nel limite di spesa di 12,2 milioni di euro annui.» con: «**nel limite di spesa di 250 milioni di euro annui**. ».

Conseguentemente, agli oneri derivanti dalla presente disposizione, pari a 237,8 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per far fronte ad esigenze indifferibili che si manifestano nel corso della gestione di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dall'articolo 209, comma 1, della presente legge».

⁷ EMENDAMENTO (87.039)

Dopo l'articolo 87 inserire il seguente:

«Art. 87-bis (Misure per ridurre la povertà educativa e assicurare la libertà di scelta educativa per le famiglie meno abbienti).

- 1. Al fine di consentire a tutti i cittadini, a coloro che esercitano la potestà genitoriale, e a quanti risiedono legittimamente in Italia l'esercizio del diritto fondamentale alla scelta educativa per i propri figli, è istituita, con decorrenza 1° gennaio 2021, la RETTA SCOLASTICA DI NECESSITA', un bonus riconosciuto ai soggetti con I.S.E.E. uguale o inferiore a 10.632,94 euro, che iscrivono i figli in una scuola paritaria.
- 2. La retta scolastica di necessità ha un valore pari all'80% dell'importo della retta annuale prevista dall'istituto e comunque non superiore a 1.600 euro annui. Tale sostegno alle famiglie viene erogato dal Ministero dell'Istruzione entro il 31 dicembre di ogni anno alla scuola paritaria, dietro presentazione della relativa documentazione I.S.E.E.
- 3. A partire dal 1 gennaio 2021 le rette scolastiche sono fiscalmente detraibili nella misura del 50% per i soggetti con I.S.E.E. da 10.632,95 euro a 21.265,87 euro, che iscrivono i figli in una scuola paritaria. Tale detrazione non può essere superiore a 1.000 euro annui.
- 4. Agli oneri derivanti dalla presente disposizione, valutati in 866 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022 si provvede:
- a) quanto a 500 milioni di euro mediante corrispondente riduzione del Fondo per far fronte ad esigenze indifferibili che si manifestano nel corso della gestione di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dall'articolo 209, comma 1, della presente legge;

⁶ EMENDAMENTO (87.036)

- "Compensazione dei crediti maturati nei confronti del Ministero dell'Istruzione dalle scuole paritarie"⁸;
- "Cessione del credito per i contributi assegnati dal Ministero dell'Istruzione alle scuole paritarie".

Nella prima fase della presentazione degli emendamenti sono stati depositati da tutte le forze politiche circa 7 mila richieste di modifiche al Disegno di Legge. Di queste, dopo la scure delle inammissibilità, solo 874 sono state segnalate e si stanno discutendo nella Commissione Bilancio della Camera dei Deputati.

- b) quanto a 95 milioni di euro mediante corrispondente riduzione del Fondo per le esigenze indifferibili di cui all'articolo 1, comma 199, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
- c) quanto a 271 milioni di euro, mediante utilizzo delle risorse destinate all'attuazione della misura denominata reddito di cittadinanza, di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n.4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, come incrementate dall'articolo 68, comma 1, della presente legge, rimaste inutilizzate a seguito del monitoraggio sui risparmi di spesa derivanti dal minor numero dei nuclei familiari richiedenti e dei nuclei familiari percettori del reddito di cittadinanza, di cui all'articolo 10 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26 del 2019, che sono versate all'entrata del bilancio dello Stato. Qualora, a seguito del suddetto monitoraggio, entro il 30 giugno di ciascun anno, non si rilevi un ammontare di risorse pari alle previsioni, sono adottati appositi provvedimenti normativi entro il 31 luglio di ciascun anno, nei limiti delle risorse del suddetto Fondo, come rideterminate dalla presente disposizione, che costituiscono il relativo limite di spesa, al fine di provvedere alla rimodulazione della platea dei beneficiari e dell'importo del beneficio economico»

⁸ EMENDAMENTO (87.037)

Dopo l'articolo 87 inserire il seguente.

«Art. 87-bis (Compensazione dei crediti maturati nei confronti del Ministero dell' Istruzione dalle scuole paritarie)

- 1. A far data dal primo gennaio 2021 i crediti maturati nei confronti del Ministero dell'Istruzione da parte delle scuole paritarie possono essere portati in compensazione per il pagamento di imposte, contributi INPS, premi INAIL e somme dovute allo Stato.
- 2. Per l'attuazione della presente disposizione è autorizzata una spesa di 500 milioni di euro a decorrere dall'anno 2021, cui si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per far fronte ad esigenze indifferibili che si manifestano nel corso della gestione di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dall'articolo 209, comma 1, della presente legge. ».
- ⁹ EMENDAMENTO (87.038)

Dopo l'articolo 87 inserire il seguente.

- «Art. 87-bis (Cessione del credito per i contributi assegnati dal Ministero dell' Istruzione alle scuole paritarie)
- 1. Al fine di assicurare la necessaria tempestività nell'utilizzazione delle risorse, è consentita la cessione del credito per i contributi assegnati dal Ministero dell'Istruzione alle scuole paritarie con specifico decreto».

L'AGIDAE sta proseguendo la sua azione nelle sedi Istituzionali competenti, affinché sia riconosciuto il principio di uguaglianza di trattamento degli alunni con disabilità in qualunque scuola essi siano iscritti, statali o paritarie, attraverso l'approvazione dell'emendamento sulle "Misure per assicurare parità di trattamento per gli alunni con disabilità".

In occasione della Giornata internazionale per i diritti delle persone con disabilità, il 3 dicembre scorso, il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, è intervenuto



pubblicamente sul tema della disabilità di alunni studenti e dichiarando testualmente: "Particolarmente delicata è condizione dei minori con disabilità. La pandemia acuisce la difficoltà di seguire le lezioni scolastiche. E la mancanza di relazioni con i docenti e coetanei. rischia diprodurre ulteriori condizioni di emarginazione. [...]Il livello di

civiltà di un popolo e di uno Stato si misura anche dalla capacità di assicurare alle persone con disabilità inclusione, pari opportunità, diritti e partecipazione a tutte le aree della vita pubblica, sociale ed economica»".

L'auspicio è che tutte le forze politiche presenti in Parlamento, e il Governo stesso, diano ascolto non solo agli appelli rivolti dal Capo dello Stato o agli inviti fatti dal Santo Padre, ma soprattutto al grido delle migliaia di famiglie che si sentono abbandonate dallo Stato nel difficilissimo compito di assicurare ai propri figli disabili un livello di istruzione di pari dignità con quello di tutti gli altri alunni.

Che nessuno senta di essere lasciato al proprio destino, che la scuola torni ad essere per tutti il luogo privilegiato dove ognuno, senza distinzioni o discriminazione, possa sviluppare i propri ideali, le proprie potenzialità, realizzare i propri sogni, costruirsi un futuro nel quale non possa mai sentirsi ultimo, mai sentirsi un problema da risolvere ma sempre come risorsa valoriale aperta al mondo.



Andrea Milone

Avvocato, esperto in Diritto Scolastico e PHD

Il riconoscimento del servizio pre-ruolo svolto nelle scuole paritarie: una questione ancora aperta

Premessa. 1. Il quadro normativo. 2. Il recente orientamento della Corte di Cassazione. 3. Le pronunce di merito dopo l'orientamento della Cassazione. 4. La giurisprudenza favorevole al riconoscimento del servizio pre-ruolo nelle paritarie anche in sede di mobilità. 5. L'ordinanza del 9 novembre 2020 della Corte di Appello di Roma: la parola alla Corte Costituzionale.

Premessa.

Il riconoscimento dell'anzianità di servizio e delle attività di insegnamento svolto come preruolo nelle scuole paritarie rappresenta una tematica, sensibile a migliaia di lavoratori, su cui la giurisprudenza si è molto dibattuta – e continua a farlo – nel corso degli ultimi anni.

Recentemente, infatti, la Corte d'Appello di Roma, Sez. lavoro, è stata chiamata a decidere in merito a una controversia con cui il ricorrente, che ha prestato servizio come insegnante non di ruolo alle dipendenze di un istituto paritario, ne chiedeva la valutazione ai fini della domanda di mobilità territoriale.

Ebbene, la Corte di Appello di Roma, nonostante un orientamento sfavorevole della Corte di Cassazione, con ordinanza del 9 novembre 2020, ha dichiarato rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 485¹ d.lgs. n. 297/1994 per contrasto con l'art. 3 della Costituzione disponendone l'immediata trasmissione di tutti gli atti di causa alla Corte Costituzionale.

L'articolo 485 del d.lgs n. 297 del 1994, in particolare comma 1, 2 e 3, afferma che "1. Al personale docente delle scuole di istruzione secondaria ed artistica, il servizio prestato presso le predette scuole statali e pareggiate, comprese quelle all'estero, in qualità di docente non di ruolo, è riconosciuto come servizio di ruolo, ai fini giuridici ed economici, per intero per i primi quattro anni e per i due terzi del periodo eventualmente eccedente, nonché ai soli fini economici per il rimanente terzo. I diritti economici derivanti da detto riconoscimento sono conservati e valutati in tutte le classi di stipendio successive a quella attribuita al momento del riconoscimento medesimo. 2. Agli stessi fini e nella identica misura, di cui al comma 1, è riconosciuto, al personale ivi contemplato, il servizio prestato presso le scuole degli educandati femminili statali e quello prestato in qualità di docente elementare di ruolo e non di ruolo nelle scuole elementari statali, o parificate, comprese quelle dei predetti educandati e quelle all'estero, nonché nelle scuole popolari, sussidiate o sussidiarie. 3. Al personale docente delle scuole elementari è riconosciuto, agli stessi fini e negli stessi limiti fissati dal comma 1, il servizio prestato in qualità di docente non di ruolo nelle scuole elementari statali o degli educandati femminili statali, o parificate, nelle scuole secondarie ed artistiche statali o pareggiate, nelle scuole popolari, sussidiate o sussidiarie, nonché i servizi di ruolo e non di ruolo prestati nelle scuole materne statali o comunali".

Il riconoscimento del servizio pre-ruolo prestato sulle scuole paritarie, come si avrà modo di evidenziare, rappresenterebbe una giusta, meritata e legittima equiparazione delle scuole paritarie con quelle statali alla luce, anche, dell'indiscusso servizio pubblico che svolgono nell'interesse della collettività.

1. Il quadro normativo.

Prima della novella del 2000, nell'ordinamento scolastico comparivano - accanto alle scuole statali - due tipologie di scuole private: quelle "autorizzate" (che non rilasciavano titoli di studio aventi valore legale) e quelle che erano abilitate a rilasciare tale titolo, suddivise a loro volta in parificate, pareggiate e legalmente riconosciute.

Il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione (art. 485, D. Lgs. n. 297/1994) riconosce espressamente - ai fini della ricostruzione della carriera - il solo servizio reso presso le scuole pareggiate.

La legge n. 62 del 2000 ha, poi, previsto che il sistema nazionale di istruzione fosse costituito dalle scuole statali e dalle scuole paritarie.

Ebbene, l'art. 1 della L. 10 marzo 2000 n. 62 ha riformato l'ordinamento scolastico prevedendo i termini e le condizioni per il riconoscimento delle scuole paritarie, legittimate a rilasciare titoli di studio aventi pieno valore legale.

In particolare, l'accesso alla docenza imponeva il possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'insegnamento delle scuole statali (in primis, l'abilitazione), né tantomeno si differenziavano le funzioni svolte dai docenti.

Alle scuole paritarie viene riconosciuta la "parità" in termini di allineamento ai parametri posseduti dalle scuole statali, riguardanti l'offerta formativa e l'autorizzazione a rilasciare titoli di studio equipollenti e sono stati previsti penetranti controlli e rigide prescrizioni per gli istituti paritari².

In attuazione di tale disciplina e, soprattutto, del richiamato principio costituzionale, l'art. 2, c. 2 del D.L. n. 225/2001 ha espressamente preso atto della equiparazione di servizi statali e paritari, disponendo che siano "valutati nella stessa misura".

Com'è noto, infatti, ai sensi del d.l. n. 255/2001 (conv. in l. n. 333/2001), "i servizi di insegnamento prestati dal 10 settembre 2000 nelle scuole paritarie sono valutati nella stessa misura prevista per il servizio prestato nelle scuole statali".

In seguito, come noto, l'articolo 1 bis del D.lgs n. 250 del 2005, disciplinando il fenomeno delle successioni tra istituti giuridici, ha espressamente previsto che "Le scuole non statali di cui alla parte II, titolo VIII, capi I, II e III, del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, sono ricondotte alle due tipologie di scuole paritarie riconosciute ai sensi della legge 10 marzo 2000, n. 62, e di scuole non paritarie".

Il ruolo di servizio pubblico svolto dalle scuole paritarie è stato, peraltro, autorevolmente riconosciuto dalla stessa Corte Costituzionale (Corte Cost. n. 220 del 2007 e n. 242 del 2014). Il riconoscimento del servizio pre-ruolo prestato negli istituti paritari riguarda, però, la valutazione del servizio all'interno delle graduatorie ad esaurimento (nonché in generale per l'assegnazione delle supplenze).

² In particolare, Legge n. 27/06, nonché *ex multis*, la C. M. n. 16 del 15 giugno 2000 e i decreti ministeriali n. 267/07 e 831/08.

Negli ultimi anni, ci si è chiesto se l'equiparazione del servizio prestato presso tali istituti potesse valere anche ai fini della mobilità e/o della ricostruzione della carriera.

2. Il recente orientamento della Corte di Cassazione.

Come noto, il servizio pre-ruolo svolto nelle scuole paritarie non viene riconosciuto né ai fini della "ricostruzione di carriera" e quindi ai fini dell'inquadramento e del trattamento economico, né ai fini delle operazioni di mobilità.

La questione in questi anni è stata vagliata da diversi giudici di merito con esiti contrastanti, anche se prevalentemente favorevoli ai lavoratori.

La vicenda era giunta all'attenzione della Corte di Cassazione che, con la sentenza del 32386 del 11 dicembre 2019, aveva negato il riconoscimento del punteggio derivante dagli anni di servizio preruolo prestato nella scuola paritaria.

La Corte di Cassazione ha ritenuto che – pur avendo il legislatore delineato un servizio pubblico d'istruzione nel quale l'insegnamento svolto nelle scuole paritarie private merita lo stesso riconoscimento di quello impartito nelle scuole pubbliche – "ciò non dà luogo all'equiparazione del rapporto di lavoro che intercorre con la scuola paritaria con quello instaurato in regime di pubblico impiego privatizzato, attesa la persistente non omogeneità dello status giuridico del personale docente, come si evince già dalla modalità di assunzione, che nel primo caso può avvenire al di fuori dei principi concorsuali di cui all'art. 97 Cost.".

La Corte di legittimità ha osservato, quindi, che nelle scuole paritarie le assunzioni non vengono effettuate sulla base dei principi concorsuali di cui all'art. 97 Cost.

Veniva affermato, peraltro, che "Non sussiste, quindi, in mancanza di una norma di legge – come invece nella fattispecie di cui all'art. 485 del d.lgs. n. 297 del 1994 – la necessaria premessa della omogeneità delle posizioni professionali per pervenire al riconoscimento del servizio pre ruolo prestato presso le scuole paritarie in via interpretativa".

In buona sostanza, partendo dal criticabile presupposto che l'art. 485 del D.Lgs. n. 297/1994 possa trovare applicazione solo nell'ipotesi delle scuole "pareggiate", la Suprema Corte finisce con l'escluderne l'estensione anche all'ipotesi delle scuole "paritarie".

La Corte ritiene che non sarebbe possibile addivenire in via interpretativa ad un'equiparazione, in mancanza di una norma di legge. E' solo in forza della legge, infatti, che viene riconosciuto il servizio prestato nelle scuole pareggiate.

L'orientamento negativo della Corte di Cassazione, quindi, sembrava chiudere la questione a sfavore dei docenti. Ma non è così.

3. Le pronunce di merito dopo l'orientamento della Cassazione.

Nonostante la sentenza negativa della Cassazione, alcuni giudici di merito, disattendendo l'orientamento indicato dal Supremo Collegio, hanno dato ragione ai docenti riconoscimento il servizio pre-ruolo prestato nelle paritarie.

Il Tribunale di Salerno, ad esempio, con sentenza 22/01/2020, n. 131 ha riconosciuto ad una docente il diritto a vedersi computati, ai fini della ricostruzione di carriera, gli otto anni di servizio pre-ruolo prestato nella scuola paritaria.

Il Tribunale parte dal presupposto secondo cui l'art. 485, comma 1, D.Lgs. n. 297/1994 possa trovare applicazione anche con riferimento alle scuole "paritarie".

Infatti, secondo la tesi sposata dal Tribunale di Salerno, la norma dell'art. 485 è stata formulata nel 1994, quando ancora non era stata introdotta, con la successiva Legge n.

62/2000, la categoria delle scuole "paritarie" che, di fatto ed inequivocabilmente, ha sostituito la precedente classificazione che annoverava, tra le scuole non statali, quelle c.d. "parificate" e quelle c.d. "pareggiate".

Il Tribunale di Salerno, afferma, che "la norma dell'art. 485 D.L.gs. n. 297/94 che faceva quindi, ed ancora oggi fa, uso della terminologia dell'epoca (1994) adottata per indicare gli istituti scolastici privati fatti oggetto di equiparazione giuridica a quelli statali, non può oggi non trovare applicazione con riferimento alle rinominate, ancorché più rigorosamente disciplinate, scuole paritarie".

Di conseguenza, "posto che l'art. 485 D.Lgs. n. 297/94 fa riferimento alle scuole paritarie, ai docenti che vantino periodi di pre ruolo entro simili scuole non potrà che essere riconosciuto il trattamento da tale norma contemplato".

Giova sottolineare come, poi, il Tribunale di Napoli Nord, accogliendo un ricorso di un docente avverso le procedure di mobilità, con sentenza 14 gennaio 2020, n. 5231, ha affermato che "non possono residuare dubbi quindi circa l'illegittimità, con riguardo alle molteplici disposizioni normative sopra richiamate in materia di parità scolastica, della contestata disposizione di C.C.N.I. che esclude qualsiasi attribuzione di punteggio, in sede di mobilità, per il servizio d'insegnamento svolto negli istituti paritari; peraltro, diversamente opinando si perverebbe ad una interpretazione della vigente normativa senz'altro contraria ai principi di eguaglianza e d'imparzialità della p.a. (art. 3 e 97 Cost.), non essendovi ragione per discriminare, sia in sede di mobilità che ai fini della ricostruzione di carriera, tra servizi aventi per legge la medesima dignità e le medesime caratteristiche".

Ed ancora. Il Tribunale di Trieste con la sentenza 6/02/2020, n. 13 ha affermato che in base alla Legge n. 62/2000, il sistema nazionale di istruzione è costituito dalle scuole statali e dalle scuole paritarie private e degli enti locali e tali scuole paritarie "svolgono un servizio pubblico".

Il Tribunale evidenziava che il DL n. 255/2001, all'art. 2, comma 2, in materia di graduatorie, ha previsto che "i servizi di insegnamento prestati dal 10 settembre 2000 nelle scuole paritarie di cui alla Legge 10 marzo 2000, n. 62 sono valutati nella stessa misura prevista per il servizio prestato nelle scuole statali".

Come noto, il DL n. 250/2005, convertito in Legge n. 27/2006, ha riunito le precedenti categorie di scuole non statali autorizzate, parificate, legalmente riconosciute e pareggiate nell'unica categoria della "scuola paritaria", di modo che le scuole non statali si distinguono oggi tra scuole paritarie e non paritarie.

Ebbene, il Tribunale di Trieste afferma, in modo assolutamente condivisibile, che "risulterebbe, del resto, del tutto irragionevole [...] equiparare il servizio reso nelle scuole paritarie a quello svolto nelle scuole statali ai fini della progressione nelle graduatorie ad esaurimento – al fine, dunque, di ottenere l'immissione in ruolo nelle scuole statali [...] – e non valutarlo, viceversa, nel contesto del medesimo quadro normativo di riferimento volto alla equiparazione dei due sistemi, ad altri fini, in assenza di previsioni che ostino a tale equiparazione".

Orbene, pur successivamente alla sentenza della Cassazione del dicembre 2019, non mancano decisioni di merito che si discostano dal nuovo orientamento negativo, accertando il diritto dei docenti, che abbiano prestato servizio presso istituti paritari prima dell'immissione in ruolo, a vedersi riconosciuto tale servizio ai fini della ricostruzione di carriera o per le operazioni di mobilità.

4. La giurisprudenza favorevole al riconoscimento del servizio pre-ruolo nelle paritarie anche in sede di mobilità.

Nel corso degli anni la giurisprudenza, in più occasioni, ha affermato che il servizio pre-ruolo prestato nelle scuole paritarie deve essere regolarmente valutato e riconosciuto, anche nelle operazioni di mobilità.

Sulla vicenda, infatti, è intervenuto il giudice amministrativo che con la sentenza del T.A.R. Lazio, Roma, Sez. III Bis, 15 gennaio 2019, n. 545, aveva ritenuto che "è illegittima l'esclusione dell'attribuzione di punteggio, in sede di mobilità, per il servizio d'insegnamento svolto negli istituti paritari. Diversamente opinando si perverrebbe ad una interpretazione della vigente normativa contraria ai principi di uguaglianza e d'imparzialità dell'amministrazione, non essendovi ragione per discriminare tra servizi aventi per legge la medesima dignità e le medesime caratteristiche".

Analogamente si è pronunciata anche la giurisprudenza del giudice ordinario, per la quale "Va rimarcato come proprio la Legge 10/03/2000 n.62...ha inserito tutte le istituzioni scolastiche non statali già "riconosciute" ed in particolare le scuole paritarie private e degli enti locali, nel sistema nazionale dell'istruzione, con possibilità per loro di rilasciare titoli di studio aventi lo stesso valore dei titoli rilasciati da scuole statali nonché di svolgere, con le stesse modalità di queste ultime gli esami di stato conferma l'esistenza di un principio di generale equiparazione del servizio di insegnamento prestato dai docenti delle scuole paritarie con quello prestato nell'ambito delle scuole pubbliche" (Trib. Milano, Sez. Lavoro, sentenza 17 febbraio 2017⁴).

Non vi è alcuna differenza tra le scuole statali e le scuole paritarie in quanto entrambe svolgono un servizio pubblico, essendovi una piena omogeneità tra il servizio svolto nelle scuole pubbliche e quello svolto nelle scuole private.

Il Tribunale di Roma, ha chiarito che "il servizio pre-ruolo presso gli istituti paritari debba essere valutato anche ai fini della ricostruzione della carriera del docente immesso in ruolo allo stesso modo di come il servizio pre-ruolo prestato nella scuola statale è valutato agli stessi fini⁷⁵.

La rilevanza del servizio presso le scuole "pareggiate" ai fini giuridici ed economici, riconosciuta dall'art. 485, primo comma, L. 297/1994, è da intendersi, quindi, riferito alle scuole paritarie.

³ Sul punto anche, T.A.R. Lazio, Roma, Sez. III Bis, 31 dicembre 2018, n. 12628; Cons. Stato, Sez. VI, ord. 4845/2017; Consiglio di Stato, Sez. VI, 10 novembre 2017, n. 4845; Consiglio di Stato, Sez. VI, 7 marzo 2017.

⁴ Il Tribunale di Milano, con la sentenza 17 febbraio 2017, afferma, peraltro, che "...Equiparazione quest'ultima ulteriormente comprovata a) dal disposto dell'art. 2 comma 2 del D.L. n.25512001, che, ai fini della integrazione delle graduatorie permanenti del personale docente, ha previsto testualmente che "I servizi di insegnamento prestati dal I ° settembre 2000 nelle scuole paritarie di cui alla legge 10 marzo 2000, n. 62, sono valutati nella stessa misura prevista per il servizio prestato nelle scuole statali "; b) dal parere della Ragioneria Generale dello Stato n. 0069864 in data 4/10/2010 che ha ritenuto come l'entrata in vigore della Legge n.6212000 " mentre ha innovato in ordine ai requisiti richiesti alle scuole non statali per poter conseguire a mantenere il diritto al riconoscimento della parità ed ai docenti per poter prestare servizio presso le scuole paritarie, nulla abbia modificato in materia di riconoscimento dei servizi pre-ruolo svolti da questi ultimi nelle predette istituzioni non statali paritarie che, pertanto, continuano ad essere valutabili, ai fini sia giuridici che economici, nella misura indicata dall'art.485 del D.Lgs. 16/4/1994, n.297"

⁵ Tribunale Roma, Sez. Lavoro, 25 marzo 2019, n. 2908; si veda anche Tribunale Catania, Sez. Lavoro, 23 aprile 2019, n. 1943.

⁶ Sul punto, *ex multis*, Trib. Napoli, Sez. Lavoro, 31 gennaio 2018, n. 7901; Trib. Milano, Sez. Lavoro, 6 settembre 2017, n. 2268; Trib. Napoli Nord, Sez. Lavoro, 19 marzo 2018, n. 1032; Corte d'Appello Aquila, 5 aprile 2018, n. 235).

La contraddittorietà della tesi del non riconoscimento del servizio pre-ruolo sulle paritarie, si rende evidente anche per il fatto che i servizi in questione sono già stati valutati, ad esempio, per il calcolo del punteggio valido in sede di inserimento e/o aggiornamento della posizione dei docenti nelle graduatorie ad esaurimento.

Del resto, allo stesso modo, l'anzianità in parola viene anche valutata in sede di attribuzione del punteggio per titoli di carriera in occasione delle ordinarie tornate concorsuali.

In modo del tutto illogico e contraddittorio, quindi, il servizio reso nelle scuole paritarie viene valutato per individuare la posizione utile nelle graduatorie ad esaurimento, e quindi costituisce un presupposto stesso dell'immissione in ruolo, mentre non assume alcun rilevo in sede di trasferimento (cd. mobilità territoriale).

Il giudice ordinario, chiamato proprio a valutare la mancata considerazione del servizio reso nelle scuole paritarie ai fini della mobilità, ha evidenziato la manifesta illegittimità della disciplina pattizia, affermando che "Non vi sarebbe ragione alcuna per limitare l'efficacia della suddetta disposizione legislativa, eventualmente applicabile anche in via analogica non solo alla formazione delle graduatorie per l'assunzione del personale docente statale, ma anche in sede di mobilità del medesimo personale e di ricostruzione di carriera" (Trib. Salerno, Sez. Lavoro, 20 settembre 2017, n. 2422). Infine, giova evidenziare che il giudice ordinario ha riconosciuto il servizio pre-ruolo sulle paritarie8 anche con riferimento alla Direttiva 1999/70/CE del Consiglio dell'unione Europea del 28 giugno 1999 la quale, nella clausola 4 (principio di non discriminazione) al punto 1 stabilisce che i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato.

5. L'ordinanza del 9 novembre 2020 della Corte di Appello di Roma: la parola alla Corte Costituzionale.

'E' stato anche chiarito che "Il giudicante ritiene di aderire a quella giurisprudenza di merito secondo cui al fine di escludere la valutazione del servizio di cui trattasi, non si potrebbero fondamentalmente richiamare gli art. 360 comma 6 e 485 del D. Lgs n. 297/94 ove si prevede il riconoscimento agli effetti della carriera del servizio di ruolo o pre-ruolo svolto dal personale docente presso le scuole secondarie pareggiate (comma1) ovvero presso le scuole elementari parificate (comma 2), essendo, invece, vero esattamente il contrario e, cioè, che la suddetta disposizione di legge, facente uso della terminologia giuridica all'epoca adottata per indicare gli istituti scolastici privati oggetto di equiparazione giuridica a quelli statali, non può oggi che trovare applicazione nei confronti delle rinomate e ancor più rigorosamente disciplinate scuole paritarie" (Trib. Forlì, Sez. Lavoro, 20 marzo 2017).

⁸ Il Tribunale di Potenza, Sez. Lavoro, 18 luglio 2017 ha affermato che "la disposizione di cui alle Note comuni allegate al CCNI per la mobilità del personale docente anno scolastico 2017/2018 nella parte in cui dispone che il servizio prestato nelle scuole paritarie non è valutabile si ponga in contrasto con il principio di parità di trattamento e di non discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato sancito dalla suddetta direttiva (avente come destinatari anche i lavoratori del settore pubblico) oltre che con il principio di cui all'art. 3 e 97 della Costituzione".

⁹ La Direttiva 1999/70/CE del Consiglio dell'unione Europea del 28 giugno 1999 la quale, nella clausola 4 (principio di non discriminazione) al punto 1 stabilisce che "Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive" e al punto 4 dispone "I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive".

Con ordinanza del 9 novembre 2020, la Corte d'Appello di Roma ha ritenuto rilevante e non manifestamente infondata - finalmente - la questione di legittimità costituzionale dell'art. 485 d.lgs. n. 297/1994 per contrasto con l'art. 3 Cost., rimettendo la questione alla Corte Costituzionale.

Per superare le conclusioni cui era pervenuta la Corte di Cassazione, i giudici della Corte d'Appello di Roma sono partiti dalla ricostruzione del quadro normativo che regola le scuole non statali, evidenziando, in particolare, che la finalità prioritaria della legge n. 62/2000 sulla parità scolastica è "l'espansione dell'offerta formativa e la conseguente generalizzazione della domanda di istruzione dall'infanzia lungo tutto l'arco della vita".

Una volta chiesto ed ottenuto il riconoscimento, le scuole "paritarie" erogano un servizio pubblico, in quanto sono connotate dalla perfetta equivalenza degli studi, degli esami e dei titoli da loro rilasciabili rispetto a quelli corrispondenti delle scuole pubbliche statali (art. 1, co. 2, L. n. 62/2000) e sono soggette alla permanente vigilanza del Ministero dell'Istruzione relativa all'originario e al perdurante possesso dei requisiti previsti dalla legge per il riconoscimento della parità.

Come già anticipato, con il decreto legge 250/2005, convertito in legge 27/2006, a decorrere dal 05/02/2006 le scuole non statali possono essere soltanto "paritarie" oppure non paritarie.

Orbene, prosegue la Corte, nel periodo fino all'anno scolastico 2005/2006, ai sensi dell'art. 485 d.lgs. n. 297/1994 tale riconoscimento sarebbe spettato soltanto per i servizi prestati presso le scuole di istruzione secondaria "pareggiate" (rimaste giuridicamente rilevanti con quale qualificazione fino all'anno scolastico 2005/2006).

Dal 05/02/2006, invece, tale riconoscimento dovrebbe essere ammesso per i servizi prestati - oltre che presso le scuole pubbliche statali - presso le scuole di istruzione secondaria "paritarie", altrimenti si verificherebbe un'interpretatio abrogans di quella parte dell'art. 485 cit., che si riferisce testualmente alle scuole "pareggiate", ormai non più giuridicamente esistenti con tale qualificazione. In tal senso, il riconoscimento del servizio di docenza non di ruolo resterebbe, infatti, limitato a quello prestato presso le scuole pubbliche statali.

La corte di Appello di Roma afferma espressamente che "sarebbe paradossale (e quindi irragionevole e pertanto in contrasto con l'art. 3 Cost.) ammettere il riconoscimento del servizio di docente non di ruolo prestato presso le scuole "pareggiate" fino ad una certa data (anno scolastico 2005-2006) ed escluderlo, invece, per il periodo successivo solo perché tali scuole – a suo tempo "pareggiate" – non hanno più tale qualificazione giuridica e quindi non sono più titolari di una concessione di "pareggiamento", divenuta ormai priva di effetto"10.

Contrariamente a quanto sostenuto dalla Corte di Cassazione, quindi, i giudici di Roma, nell'ordinanza in commento, affermano che "il fatto che l'art. 485 d.lgs. cit. si riferisca testualmente

Sul punto la Corte di Appello precisa anche che "Si trascurerebbe il fatto - invece assolutamente rilevante – che tali scuole non solo hanno conservato i loro requisiti originari, attinenti ai profili organizzativi, ordinamentali e didattici, ma, a decorrere dal 05/02/2006, devono, altresì, chiedere ed ottenere il riconoscimento di parità, che costituisce senza alcun dubbio un'evoluzione - in chiave di ammodernamento e di affinamento - dell'originario istituto del "pareggiamento" (oltre che del "riconoscimento legale" e della "parificazione"), del quale ha preso il posto, come espressamente riconosciuto dal legislatore (art. 1 bis, d.l. n. 250/2005, conv. in L. n. 27/2006)".

(ancora oggi, per un difetto di coordinamento da parte del legislatore) alle scuole "pareggiate" non è di alcun ostacolo alla sua applicazione diretta alle scuole paritarie".

Correttamente, quindi, evidenziano l'irragionevolezza del riconoscimento del servizio di docente non di ruolo prestato presso le scuole "pareggiate" fino ad una certa data (a.s. 2005-2006) ed dell'esclusione, invece, per il periodo successivo per le scuole paritarie.

Ma vi è di più. I giudici della Corte di Appello, poi, si soffermano sulla norma di cui all'art. 2, comma 2, del D.L. n. 255/2001, che prevede la piena valutabilità del servizio prestato nelle scuole paritarie ai fini dell'aggiornamento delle graduatorie ad esaurimento: tale norma sarebbe, infatti, espressione dell'equivalenza fra scuole paritarie e scuole pubbliche statali, tenuto peraltro conto che siffatta valutazione consente l'immissione in ruolo tramite le graduatorie medesime.

Viene, infatti, giustamente evidenziato che "sarebbe palesemente irragionevole ammettere la rilevanza di quel servizio ai fini dell'assunzione e non pure ai fini della ricostruzione della carriera (con i connessi effetti giuridici ed economici) di un docente già assunto in ruolo. Infatti, sul piano della verifica della professionalità acquisita dal docente, è certamente più rilevante il momento dell'assunzione rispetto a quello della (mera) ricostruzione di carriera, in quanto il primo è volto alla costituzione di un nuovo rapporto di pubblico impiego, così che è massimamente necessaria quella verifica relativa all'aspirante alla docenza in ruolo".

La Corte di Appello, infine, si sofferma sulla "persistente non omogeneità dello status giuridico del personale docente" non di ruolo nelle scuole pubbliche statali ed in quelle paritarie, ciò che giustificherebbe, secondo la Corte di Cassazione, l'esclusione del riconoscimento del servizio non di ruolo prestato presso le scuole paritarie ai fini della ricostruzione della carriera del docente assunto nel ruolo della scuola pubblica statale.

Come abbiamo sottolineato in precedenza, la Corte di Cassazione faceva derivare questa "non omogeneità" dalla diversa natura giuridica del datore di lavoro e dal diverso sistema di reclutamento, che solo per la scuola pubblica statale sarebbe quello del pubblico concorso ex art. 97 Cost.

Ebbene, la Corte sottolinea che, "già nel sistema dell'originaria formulazione dell'art. 485 cit. il servizio non di ruolo rilevante – come si è visto – era anche quello prestato presso le scuole "pareggiate". E tali erano non solo quelle degli enti pubblici (diversi dallo Stato), ma pure quelle degli enti ecclesiastici, che non hanno natura di ente pubblico e presso i quali, in ogni caso, l'assunzione non è retta dal necessario criterio del pubblico concorso ex art. 97 Cost., poiché non si verte in materia di pubblico impiego".

Peraltro, giova evidenziare come nell'ordinanza i giudici rilevano che "i rapporti di lavoro non di ruolo (cc.dd. precari) presso la scuola pubblica statale (e presso le pubbliche amministrazioni in generale) sono sottratte alla regola costituzionale del pubblico concorso ex art. 97 Cost. (v. art. 36, co. 2[^], d.lgs. n. 165/2001), che resta limitata all'assunzione in ruolo, ossia alla costituzione del rapporto di impiego a tempo indeterminato, nella scuola peraltro solo nel limite del 50% dei posti vacanti in organico (art. 399 d.lgs. n. 297 cit.)".

Orbene, la Corte di appello afferma che non sussiste l'asserita diversità di status fra le due categorie di docenti non di ruolo, in quanto è del tutto irrilevante sia la natura pubblica o privata del datore di lavoro (e lo era già per l'originaria formulazione dell'art. 485 cit), posto che gli enti ecclesiastici (che pure potevano istituire, organizzare e gestire scuole "pareggiate") non sono enti pubblici, sia il sistema di assunzione, posto che i rapporti di lavoro "precari", anche nella pubblica amministrazione, sono costituiti mediante sistemi diversi dal pubblico concorso.

SCAFFALE

Alla luce di tutte queste argomentazioni, la Corte d'Appello di Roma ha ritenuto - in maniera condivisibile - che il principio di diritto, espresso dalla Corte di Cassazione – laddove, nell'interpretare l'art. 485 d. lgs. n. 297/94, il servizio pre-ruolo, svolto nelle scuole paritarie, non è riconoscibile ai fini della "ricostruzione di carriera", mancando un'omogeneità tra le posizioni professionali statali/paritarie – si porrebbe in contrasto con l'art. 3 della Costituzione, "a causa della ingiustificata ed irragionevole disparità di trattamento che verrebbe realizzata rispetto: - sia al servizio non di ruolo, prestato presso scuole pubbliche statali; - sia al servizio non di ruolo, prestato presso scuole pubbliche pareggiate, nel periodo fino all'anno scolastico 2005/06; - sia al medesimo servizio non di ruolo, prestato presso scuole paritarie, rilevante ai fini dell'integrazione delle graduatorie permanenti e, quindi, della potenziale assunzione a tempo indeterminato".

In tale ottica, richiedendo il controllo di compatibilità con parametri costituzionali ha disposto la trasmissione degli atti alla Corte Costituzionale, la quale sarà chiamata a risolvere una delicata tematica in considerazione della particolare rilevanza della questione che coinvolge un elevato numero di docenti e che ha registrato negli anni – come visto – un vivo dibattito giurisprudenziale, con l'auspicio che possa finalmente riconoscere il servizio preruolo prestato nelle scuole paritarie.

... continua da pag. 22

• Dagli 8 anni e un giorno fino al compimento del dodicesimo anno d'età del bambino il congedo parentale non è indennizzabile.¹²

La scelta di fruizione del periodo di astensione facoltativa è da ritenersi come opzionale rispetto alla possibilità di svolgere attività lavorativa in modalità agile.

13 Assenza del lavoratore genitore di figlio disabile

In questo periodo di pandemia, molti dipendenti, genitori di figli affetti da disabilità medio/grave hanno richiesto di sospendere la loro attività per poter supportare e accudire più assiduamente i loro cari che versano in stato di evidente fragilità.

Ai sensi dell'art. 13 del D.L. 149/2020, i lavoratori coinvolti in dette casistiche, possono avvalersi dello stesso congedo di cui al precedente paragrafo 9.

Infatti, i genitori di figli aventi disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura a seguito di provvedimento amministrativo, possono richiedere periodi di congedo (da fruire alternativamente tra padre/madre) per l'intera durata della sospensione in oggetto. Durante questo periodo il lavoratore ha diritto a un'indennità INPS pari al 50% della retribuzione lorda mese; i suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

14 Assenze lavoratori "fragili"

Il D.L. 18/2020 (art. 26 comma 2), ha disciplinato le assenze dei lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico/legali e attestanti una condizione di rischio (o meglio di maggior rischio) di contrazione del virus SARS COV 2 a seguito di uno stato di immunodepressione, derivante anche da patologie oncologiche e/o terapie salvavita.

Come ribadito con Messaggio INPS 4157/2020, infatti, l'intero periodo di assenza dal lavoro per tali categorie di soggetti viene equiparato a degenza ospedaliera a fronte della presentazione del certificato di malattia.

Il termine della tutela, inizialmente stabilito al 30 aprile 2020, è stato successivamente prorogato al 31 luglio 2020 dall'articolo 74, comma 1, lettera a), del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

-

¹² Ai sensi dell'art. 32 Dlgs 151/2001 si afferma che "Nei primi 12 anni di vita del bambino ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità: A) madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi B) padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi elevabile a 7 mesi quando questi esercita il diritto per un periodo non superiore a 3 mesi C) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.

In particolare, il Messaggio sovra citato evidenzia come il nuovo comma 2 del D.L. n. 18/2020, abbia disposto un'ulteriore proroga al 15 ottobre 2020 del termine previsto per la tutela in questione, che, allo stato attuale, risulta quindi riconosciuta ai lavoratori considerati fragili, ai sensi del medesimo comma, per periodi di assenza dal lavoro compresi tra il 17 marzo 2020 e il 15 ottobre 2020, salvo ulteriori eventuali proroghe disposte dal legislatore.

Allo stato attuale è possibile affermare che per i lavoratori fragili è consentito e vivamente "consigliato", l'esercizio di norma dell'attività lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto". 13

15 Conclusioni

Le assenze dei dipendenti, per ciascuno dei casi elencati, rappresentano senza dubbio motivo di disagio per i Gestori, sia per gli Istituti scolastici che spesso si ritrovano a dover sottostare a diverse quarantene a causa di plurimi contagi, e si vedono quindi obbligati a frazionare le sezioni o le classi per contenere la diffusione del virus, a modificare la programmazione didattica anche per la necessità di utilizzare piattaforme on line, sia per gli Istituti socio sanitari e assistenziali, costretti a reclutare in estrema emergenza nuovo personale in sostituzione di OSS, OSA e infermieri che si sono contagiati nell'alveo dello stesso arco temporale e verosimilmente nel corso dello svolgimento della propria attività lavorativa.

Forse è da valutare negativamente, dopo la prima metà del mese di ottobre 2020, il non avere previsto ed estesa una maggior tutela per le cosiddette "categorie a rischio", altrimenti definiti "lavoratori fragili", non consentendo loro di avvalersi di certificato di malattia equiparabile al ricovero ospedaliero, considerato il fatto che molti di essi svolgono funzioni non compatibili con il lavoro agile (es. gli OSA). Di conseguenza, spesso gli Istituti non avendo la possibilità di adibirli ad altre mansioni si trovano nella necessità di fare ricorso agli ammortizzatori sociali disponibili FIS o CIGD.

1

¹³ Messaggio INPS 4157/2020



*Marialaura D'Andrea*Agidae Labor - Europrogettazione



I progetti PON per la scuola

Le politiche e le strategie di AGIDAE e dei suoi "Satelliti" prevedono di rafforzare la competitività degli Istituti aderenti attraverso formazione continua, strumenti ed idee innovative utilizzando azioni messe a disposizione agli enti Governativi Europei, Nazionali e locali.

Il Programma Operativo Nazionale (PON) del Ministero dell'Istruzione,

dell'Università e della Ricerca, intitolato "Per la Scuola - competenze e ambienti per l'apprendimento" e finanziato dai Fondi Strutturali Europei si colloca all'interno della Strategia Europa 20201 per una crescita intelligente - basata cioè sulla conoscenza e l'innovazione -, sostenibile incentrata sull'uso efficiente delle risorse e quindi sulla necessità di coniugare competitività e sostenibilità ambientale - e inclusiva, volta cioè a promuovere la coesione sociale e territoriale, favorendo l'occupazione e la riduzione delle disparità.

UNIONE EUROPEA

Strategia Europa 2020

MIUR

PON 2014 - 2020

Per la Scuola - competenze e ambienti per l'apprendimento

Il PON 2014 - 2020 in particolare contiene le priorità strategiche del settore istruzione individuate per questo settennato di riferimento e interviene sul contrasto alla dispersione scolastica, sul miglioramento della qualità del sistema di istruzione e dell'attrattività degli istituti scolastici, potenziando gli ambienti per l'apprendimento, favorendo la diffusione di

¹ La strategia Europa 2020 è il Programma dell'Unione Europea che ha come obiettivi la crescita e l'occupazione nel territorio dell'UE. Succede alla Strategia di Lisbona con lo scopo di affrontare più efficacemente la crisi economico-finanziaria che ha investito l' Europa a partire dal 2008.

competenze specifiche e sostenendo il processo di innovazione e digitalizzazione della scuola².

Dopo un lungo iter iniziato nel 2017, il 6 Agosto 2019 il Ministero dell'Istruzione ha pubblicato l'Avviso pubblico 26502 "per la realizzazione di progetti volti al contrasto del rischio di fallimento educativo precoce e di povertà educativa, nonché per la prevenzione di situazioni di fragilità nei confronti della capacità attrattiva della criminalità". L'avviso stanziava 50milioni di euro per 292 aree territoriali di esclusione sociale, individuate nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo delle competenze degli alunni soprattutto nelle regioni del Sud, che si caratterizzano per livelli più elevati di povertà educativa minorile ed in cui è più alto il tasso di dispersione scolastica (18,5% nel 2018 – dati Eurostat-).

Per la prima volta anche le scuole paritarie non commerciali di I e II grado hanno avuto accesso ai fondi del PON "Per la scuola" 2014-2020, pur se limitatamente alle regioni in

transizione e in ritardo di sviluppo. Si tratta di un'importante occasione che AGIDAE ha voluto cogliere creando un servizio ad hoc per il supporto e l'assistenza in tutte le fasi del percorso agli istituti scolastici delle aree interessate.

Contrasto alla povertà educativa Asse I (FSE) e Altri finanziamenti (FdR) Azione 10.2.2 Avviso pubblico 26502 del 06 agosto 2019

1. La scrittura e la presentazione delle proposte progettuali

Punto di partenza per il supporto agli istituti scolastici è stato la costituzione di una "task force" per la fase di progettazione che ha provveduto allo studio dell'Avviso e all'elaborazione di una brochure di sintesi con la presentazione del servizio offerto alle scuole e l'indicazione delle aree tematiche di lavoro (Competenza multilinguistica; Competenza Digitale; Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare; Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturale; Competenza STEM - scienze, tecnologie, ingegneria e matematica-; Competenza imprenditoriale), selezionate sulla base del potenziale attrattivo e della coerenza con gli obiettivi formativi degli Istituti.

L'attività del Gruppo di Lavoro PON è cominciata materialmente il 3 ottobre 2019 ed ha seguito le due fasi previste dal bando per la presentazione della candidatura: la prima di analisi dei documenti, raccolta dei dati e delle esigenze degli Istituti aderenti al servizio di supporto offerto e di redazione delle proposte progettuali, la seconda di assistenza alla presentazione dei progetti sulle due piattaforme dedicate – GPU per la compilazione del formulario e SIF2020 per la trasmissione delle candidature firmate digitalmente – e di preparazione della documentazione come allegato di progetto da presentare in fase di

-

² Programma Operativo Nazionale Per la Scuola: competenze e ambienti per l'apprendimento CCI: 2014IT05M2OP001 – Decisione (C(2014) 9952) del 17/12/2014 - Programmazione 2014-2020 (FSE-FESR)

candidatura o da tenere agli atti in vista di controlli futuri (Delibera del Consiglio di Istituto e Delibera del Collegio Docenti per l'adesione al programma PON; Dichiarazione Scuola Paritaria Non Commerciale; Approvazione del conto consuntivo da tenere agli atti).

3/10/2019

·AVVIO DEL GRUPPO DI LAVORO

Ott/Nov 2019

- ·Analisi dei documenti
- ·Raccolta dati e esigenze specifiche degli Istituti
- ·Redazione di progetti personnalizzati per ogni istituto aderente al servizio

28/10/2019 07/11/2019

- · Presentazione dei formulari di progetto sulla piattaforma informatica dedicata
- •Trasmissione delle candidature firmate digitalmente sulla piattaforma finanziario-contabile

Secondo le linee guida ministeriali per ogni scuola – vale a dire per ogni codice meccanografico - è stato così redatto un progetto sviluppato tenendo conto delle scelte di area di intervento e personalizzato sulle richieste e necessità dei singoli istituti aderenti. Ogni

progetto è stato articolato in un numero variabile di moduli formativi (massimo 5 per progetto, in proporzione al numero degli iscritti dell'istituto) e, grazie al servizio di supporto e assistenza messo in campo, ogni scuola ha potuto quindi presentare la propria condidatura e richiedere il relativo finanziamento di 5.082 euro (6.482 euro se il progetto prevede anche il servizio mensa) per ciascun modulo.

FASE DI PROGETTAZIONE

4 Regioni coinvolte

19 Progetti

42 Moduli didattici

237.244 euro

Al termine di questo primo momento di progettazione e presentazione delle proposte progettuali sono stati presentati 19 progetti distribuiti in 4 delle 8 regioni potenzialmente beneficiarie per un totale di 42 moduli e 237.244 euro.

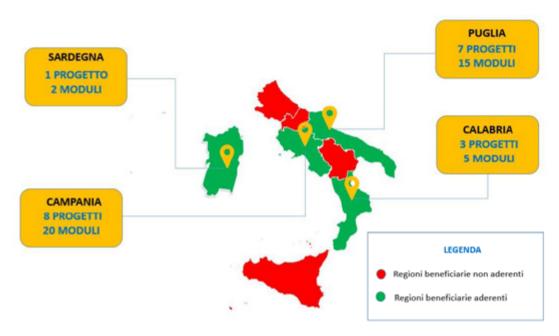


Figura 1. Progetti presentati per regione

I progetti sono stati elaborati con l'obiettivo primario di offrire percorsi di apprendimento cooperativo e coinvolgimento attivo dei ragazzi per sviluppare le loro capacità e competenze chiave.

AREA DI COMPETENZA	TIPOLOGIA	PROGETTI	MODULI
COMPETENZA MULTILINGUISTICA	BILINGUISMO	8	19
COMPETENZA DIGITALE (PROGETTO SPECIFICO)	CODING	1	1
COMPETENZA PERSONALE, SOCIALE E CAPACITÀ DI IMPARARE A IMPARARE	GREEN EDUCATION	2	3

COMPETENZA IN MATERIA DI CONSAPEVOLEZZA ED ESPRESSIONE CULTURALE	MUSICAL	4	8
	GREEN EDUCATION + MUSICAL	1	4
MISTO	GREEN EDUCATION + GIORNALISMO	1	2
	LINGUA INGLESE + STEM	1	2
	GIORNALISMO+ GREEN EDUCATION + STEM	1	3
TOTALE		19	42

Tabella 1. Progetti richiesti per aree tematiche

Con la presentazione delle proposte si è conclusa la fase preliminare di progettazione e il Ministero ha avviato la fase di valutazione e selezione dei progetti sulla base dei seguenti criteri – definiti nel documento allegato all'Avviso di riferimento "Linee guida per la progettazione":

- livello di disagio negli apprendimenti sulla base dei dati delle rilevazioni integrative condotte dall'INVALSI;
- tasso di abbandono registrato nella scuola proponente nel corso dell'anno scolastico, sulla base dei dati disponibili nell'Anagrafa degli studenti, tassodi deprivazione territoriale, rilevato dell'ISTAT;
- status socio-economico e culturale della famiglia di origine;



presenza di alunni ripetenti; livelli più alti di criminalità minorile; non aver mai partecipato a un Avviso pubblico a valere sulle proposte PON.

2. La gestione operativa

Ad agosto 2020 il Ministero ha reso note le graduatorie preliminari di ammissione dei progetti, confermate poi il 1° settembre con la pubblicazione delle graduatorie definitive regionali a cura degli uffici Scolastici Regionali. I progetti presentati grazie al servizio AGIDAE sono rientrati tutti nel finanziamento ed è iniziata così la fase di gestione affidata alla Fondazione Agidae Labor.

La Fondazione ha provveduto quindi all'analisi e sistematizzazione in un unico documento guida di tutta la documentazione elaborata a più riprese dal Ministero per gli adempimenti richiesti alle scuole per l'avvio dei progetti dal punto di vista amministrativo – contabile, documentale e operativo: la procedura per la stipula delle convenzione tra scuole e Ministero, la presentazione di apposite polizze fideiussorie a garanzia del 30% del finanziamento richiesto a titolo di acconto che sarà erogato all'avvio delle attività progettuali, la trasmissione della documentazione sull'apposita piattaforma di gestione finanziaria e contabile SIF2020, la procedura per la richiesta dei codici unici di progetto (CUP), gli adempimenti obbligatori di pubblicità, il manuale operativo di gestione (MOG) per le scuole paritarie e relativi formulari da utillazzare per il convolgimento delle figure di progetto (esperti e tutor).

1/09/2020

·Graduatorie definitive e ammissione a finanziamento di tutti i progetti presentati

Ott/Nov 2020

- Analisi e sistematizzazione in un'unica guida di tutta la documentazione e delle procedure per l'avvio dei progetti
- Supporto e assistenza per la stipula della Convenzione tra Istituti e Ministero e delle polizza fideiussorie e trasmissione della documentazione sulla piattaforma dedicata

·Assistenza per la richiesta dei Codici Unici di Progetto

- ·Supporto per la compilazione delle schede di avvio dei progetti sulla piattaforma dedicata
- ·Guida per la selezione delle figure di progetto e dei beneficiari
- ·Informazione, assitenza e supporto per tutta la fase di attuazione e rendicontazione fino alla conclusione dei progetti entro Settembre 2022

Dic 2020 - in corso

In questa fase la proposta del servizio di supporto e assistenza si è estesa ad ulteriori

10 istituti (9 della Regione Puglia e 1 della Regione Campania) per un totale di 27 moduli didattici e 167.909 euro.

Oggi siamo quindi giunti al momento dell'avvio vero e proprio delle attività progettuali degli Istituti aderenti che dovranno concludersi entro il 30 settembre 2022 e vedranno la

realizzazione di 69 moduli didattici per un totale complessivo di oltre 2000 ore di formazione aggiuntiva ripetto al percorso curricolare e che coinvolgeranno circa 1700 bambini e ragazzi delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado.

Al termine del completamento dei progetti le nostre scuole riceveranno un importo totale di oltre 400.000 euro.

FASE DI GESTIONE OPERATIVA

10 Nuovi istituti

27 Moduli didattici

167.909 euro

Fondazione Agidae Labor è impegnata nell'accompagnare gli istituti per tutta la fase di attuazione e rendicontazione dei progetti per far sì che tutte le procedure operative vangano espletate correttamente, che non ci siano problemi che possano ostacolare il raggiungimento degli obiettivi formativi e che le scuole possano fruire dei finanziamenti concessi per offrire agli studenti, alle famiglie e al territorio un servizio sempre più di qualità.

69 Moduli didattici

Oltre 2000 ore di formazione extracurricolare

1700 allievi coinvolti

Oltre 400.000 Euro di finanziamento

Con questo primo bando PON, Fondazione Agidae Labor si è aperta ad una nuova linea di servizio che la ha vista operativa anche per un secondo bando aperto alle scuole paritarie "Avviso Pubblico 19146 del 6 Luglio 2020 per il supporto a studentesse e studenti delle scuole secondarie di primo e di secondo grado per libri di testo e kit scolastici".

In questo caso non era richiesta l'eleborazione di un progetto didattico ma all'acquisizione di supporti, libri e kit didattici, anche da concedere in comodato d'uso, a favore di studentesse e studenti che ne abbiano necessità. A titolo esemplificativo e non esaustivo la proposta progettuale si



sostanziava nell'acquisizione di supporti didattici disciplinari: libri di testo, cartacei e/o digitali, vocabolari, dizionari, libri o audiolibri di narrativa consigliati dalle scuole, anche in lingua straniera, materiali specifici finalizzati alla didattica che sostituiscono o affiancano il libro di testo per gli studenti con disturbi specifici di apprendimento (DSA) o con altri bisogni educativi speciali (BES). Era anche consentita l'acquisizione in locazione di devices da dare in comodato d'uso alle studentesse e agli studenti che ne fossero privi per l'anno scolastico 2020/2021. Il lavoro si è sostanziato quindi nella predisposizione di un'informativa e nell'alaborazione di una procedura dettagliata per guidare gli istituti nella compilazione dei formulari sull'apposita piattaforma GPU, la trasmissione delle candidature sulla piattaforma di Gestione finanziaria e contabile e la predisposizione della Convenzione tra Istituti e Ministero e della polizza fideiussoria richiesta anche in quasto caso. Gli Istituti sono oggi in attesa di ricevere i contributi.

3. Prospettive

Il PON "Per la Scuola - competenze e ambienti per l'apprendimento" 2014 – 2020 giunge quest'anno alla sua conclusione e le risorse residue potranno essere erogate con nuovi Avvisi Pubblici fino alla fine del prossimo anno 2021. Siamo quindi in un momento importante di definizione da parte dell'Unione Europea del budget della nuova programmazione 2021-2027 che vedrà l'elaborazione di un nuovo Piano Operativo Nazionale per il settore Istruzione con nuove priorità, nuovi obiettivi di intervento e nuove risorse finanziarie.

Fondazione Agidae Labor, che nel 2020 si è aperta al livello europeo e internazionale e di scambio e condivisione di buone prassi anche con i Progetti Erasmus +, monitorerà costantemente l'uscita di nuovi avvisi aperti alle scuole paritarie per supportarle nel cogliere le sfide offerte dalle fonti di finanziamento europee con la partecipazione ai bandi per migliorare l'offerta formativa, introdurre innovazioni e pratiche didattiche che permetteranno loro di mantenere alto il livello qualitatvo, di implementare la didattica per competenze, di essere competitive e al passo con i cambiamenti continui e le sfide della società e di proporre agli studenti un'esperienza di apprendimento ricca, dinamica e coinvolgente che li renda cittadini attivi e consapevoli e che sviluppi le loro capacità e attitutidini.

Saremo vigili nel tenere sotto controllo tutte le inziative disponibili al fine di continuare ad informare gli istituti sulle varie opportunità ed accompagnarli nella realizzazione dei progetti.

PRASSI AMMINISTRATIVA



INPS: Ammortizzatori sociali: chiarimenti dopo il D.L. 104/2020 (INPS circ. n.115/2020)

L'Inps, con la circolare n.139 del 7 dicembre 2020, chiarisce le ulteriori misure in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, introdotte dal Decreto legge n.139/2020(cd. Decreto "Ristori") e fornisce chiarimenti sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti previsti dagli articoli dagli artt. da 19 a 22-quinquies del decreto legge n.18/2020 (c.d. "Cura Italia), convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni. Di seguito pubblichiamo un estratto del documento amministrativo.



Oggetto: Nuove disposizioni in materia di integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, introdotte con decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, modificato e integrato dal decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149 e, successivamente, dal decreto-legge 30 novembre 2020, n. 157. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.

Premessa

Nella Gazzetta Ufficiale n. 269 del 28 ottobre 2020 è stato pubblicato il decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, recante "Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

Il provvedimento, entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, ha implementato l'insieme delle misure in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il citato decreto-legge ha, infatti, introdotto un ulteriore periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria (CIGO), in deroga (CIGD) e di assegno ordinario (ASO), che – nell'arco temporale ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021 - può essere richiesto sia dai datori di lavoro cui siano state autorizzate le 18 settimane (9+9) previste dal decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, sia dai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020, come sostituito dal D.P.C.M. 3 novembre 2020 e, da ultimo, dal D.P.C.M. 3 dicembre 2020 - riportati negli allegati 1 e 2 al decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149 - che dispone la chiusura o limitazione delle attività' economiche e produttive.

L'impianto normativo di cui al citato decreto-legge n. 137/2020 conferma altresì, in alcuni casi, l'obbligo del versamento di un contributo addizionale a carico dei datori di lavoro che utilizzano i citati strumenti di sostegno del reddito.

Successivamente, il decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 279 del 9 novembre 2020 ed entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione, ha integrato e modificato in alcune parti la disciplina dettata dal decreto-legge n. 137/2020.

Da ultimo, sulla materia è intervenuto anche il decreto – legge 30 novembre 2020, n. 157, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 297 del 30 novembre 2020 ed entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione.

Con la presente circolare, su conforme avviso del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si illustrano nel dettaglio le innovazioni introdotte dai richiamati decreti-legge e si forniscono istruzioni sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti previsti dagli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni.

1. Modifiche in materia di trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario per la causale "COVID-19"

Nel quadro complessivo delle misure introdotte dal decreto-legge n. 137/2020 a sostegno ai lavoratori e alle imprese, l'articolo 12 – recante, tra le altre, disposizioni in materia di integrazione salariale - ridetermina il periodo di trattamenti di cassa integrazione (ordinaria e in deroga) e di assegno ordinario che può essere richiesto dai datori di lavoro che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 nell'ultima parte dell'anno in corso e a gennaio 2021. In particolare, la norma prevede che i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono richiedere la concessione dei trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria o in deroga) o dell'assegno ordinario, per periodi decorrenti dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021, per una durata massima di 6 settimane.

Va preliminarmente osservato che la nuova disciplina di cui al decreto-legge n. 137/2020 deve essere coordinata con quella precedentemente introdotta dal decreto - legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, che parallelamente regolamenta l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale per il periodo dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020.

Conseguentemente, i datori di lavoro che hanno richiesto o che richiederanno periodi rientranti in tale ultima disciplina potranno, nel rispetto dei presupposti di legge, accedere ai trattamenti per i periodi (9+9 settimane) e alle condizioni dalla stessa previsti anche per periodi successivi al 15 novembre 2020 e fino al 31 dicembre 2020.

A titolo esemplificativo, se un'azienda ha sospeso o ridotto l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 a far tempo dal 26 ottobre 2020, in assenza di precedenti autorizzazioni per periodi successivi al 12 luglio 2020, potrà richiedere, ai sensi della disciplina di cui al decreto—legge n. 104/2020, le prime 9 settimane di trattamenti fino al 31 dicembre 2020 con causale "COVID 19 nazionale", senza obbligo di pagamento del contributo addizionale.

Diversamente, i datori di lavoro cui sia stato interamente autorizzato il periodo complessivo di 18 settimane di cui al decreto-legge n. 104/2020, possono richiedere l'ulteriore periodo di

6 settimane introdotto dal decreto - legge n. 137/2020 da collocare all'interno dell'arco temporale dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021.

Tuttavia, si osserva che l'ultimo periodo del comma 1 dell'articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020 stabilisce che i periodi di integrazione precedentemente già richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 sono imputati, limitatamente ai periodi successivi alla predetta data, alle 6 settimane del nuovo periodo di trattamenti previsto dal decreto-legge n. 137/2020.

A titolo esemplificativo, se un'azienda ha già richiesto - con la causale "COVID 19 con fatturato" e per un periodo continuativo dal 19 ottobre 2020 al 19 dicembre 2020 - le seconde 9 settimane di Cassa integrazione ordinaria o in deroga o di assegno ordinario previste dal decreto-legge n. 104/2020 e dette settimane sono state autorizzate dall'Istituto, la medesima azienda, in relazione alla previsione di cui al decreto-legge n. 137/2020, potrà ancora beneficiare di una ulteriore settimana di nuovi trattamenti fino al 31 gennaio 2021.

1.1. Destinatari del nuovo periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario per la causale "COVID-19"

Il secondo comma dell'articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020 prevede che le 6 settimane di trattamenti di cui alla nuova disciplina possono essere riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il secondo periodo di 9 settimane di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, purché lo stesso periodo sia integralmente decorso, nonché ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020, come sostituito dal D.P.C.M. 3 novembre 2020 e, da ultimo, dal D.P.C.M. 3 dicembre 2020 - riportati negli allegati 1 e 2 al decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149 - che dispone la chiusura o la limitazione delle attività economiche e produttive. Questi ultimi datori di lavoro possono, quindi, accedere ai trattamenti di cui al comma 1 dell'articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020, anche senza aver richiesto un precedente trattamento di integrazione salariale o essere stati autorizzati alla relativa fruizione.

Con riferimento alla prima tipologia di soggetti, ovvero a coloro che, avendo completato le 18 settimane di trattamenti (9+9) di cui alla precedente disciplina declinata dal decreto-legge n. 104/2020, richiedono periodi regolamentati dal decreto-legge n. 137/2020, si precisa che la trasmissione delle domande riferite alle nuove 6 settimane di trattamenti - che deve riguardare periodi non antecedenti al 16 novembre 2020 e non successivi al 31 gennaio 2021 - sarà possibile, a prescindere dall'avvenuto rilascio dell'autorizzazione alle seconde 9 settimane previste dal decreto-legge n. 104/2020,da parte delle Strutture territoriali dell'Istituto.

In sede di istruttoria sarà verificato il rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 12, comma 2, del decreto-legge n. 137/2020, ovverosia che il periodo precedente (9+9 settimane), richiesto ai sensi del decreto-legge n. 104/2020, sia stato interamente autorizzato e che la domanda si riferisca a un periodo successivo.

1.2. Contributo addizionale

In linea con quanto già stabilito dal decreto-legge n. 104/2020, l'articolo 12, comma 2, del decreto-legge n. 137/2020, stabilisce che, in presenza di determinati presupposti, i datori di lavoro che presentano domanda di accesso ai trattamenti di cassa integrazione salariale (cassa integrazione ordinaria e in deroga e assegno ordinario) per le 6 settimane previste dal

medesimo decreto-legge sono tenuti al versamento di un contributo addizionale, calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, determinato secondo le misure che seguono:

9% per le imprese che, sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre del 2020 e quello del corrispondente periodo del 2019, hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%;

18% per le imprese che, dal raffronto operato sul medesimo arco temporale sopra definito, non hanno subito alcuna riduzione del fatturato.

Non sono tenuti al versamento del contributo addizionale i datori di lavoro che sono andati incontro a una perdita del fatturato pari o superiore al 20% ovvero quelli che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019.

La medesima esenzione è altresì stabilita in favore dei datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020, come sostituito dal D.P.C.M. 3 novembre 2020 e, da ultimo, dal D.P.C.M. 3 dicembre 2020 - riportati negli allegati 1 e 2 al decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149, a prescindere dall'ubicazione territoriale dell'unità produttiva per cui si richiede il trattamento.

In relazione al combinato disposto di cui agli articoli 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, e 12, comma 3, del decreto-legge n. 137/2020, anche le settimane di trattamenti di cassa integrazione (ordinaria e in deroga) e di assegno ordinario con causale "COVID 19 con fatturato" richieste, ai sensi della precedente disciplina di cui al decreto-legge n. 104/2020, dai datori di lavoro appartenenti ai settori elencati nella richiamata disposizione normativa, che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive, per periodi che, secondo la definizione del decreto-legge n. 137/2020, decorrono dal 16 novembre 2020, saranno escluse dal versamento del contributo addizionale.

Si ricorda che alle posizioni contributive relative alle aziende in argomento è stato attribuito il codice di autorizzazione "4X" in quanto beneficiarie delle sospensioni contributive di cui alla circolare n. 129/2020.

Si fa presente, comunque, che nel caso in cui all'azienda, pur rientrando nell'ambito di applicazione della norma, non risulti assegnato il citato codice di autorizzazione "4X", la stessa potrà inoltrare richiesta di attribuzione del suddetto codice di autorizzazione tramite i canali in uso.

A tal fine, in sede di compilazione e invio delle domande di accesso ai trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario, i citati datori di lavoro non saranno chiamati a rendere, ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2020, n. 445, la prevista dichiarazione di responsabilità, relativa alla sussistenza dell'eventuale riduzione di fatturato, anche con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto–legge n. 104/2020.

Per quanto attiene a tutti gli altri aspetti inerenti al contributo addizionale e al termine di decadenza di cui all'articolo 7 del D.lgs n. 148/2015, si rinvia a quanto già illustrato con la circolare n. 115/2020.

1.3. Lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui ai decreti-legge n. 137/2020 e n. 104/2020

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 12, comma 2, del decreto-legge n. 149/2020, i trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario previsti

dal decreto-legge n. 137/2020 (6 settimane) trovano applicazione anche ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 9 novembre 2020 (data di entrata in vigore del decreto-legge n. 149/2020).

In relazione a quanto successivamente previsto dall'articolo 13 del decreto-legge n. 157/2020, anche le richieste di trattamenti di cui alla disciplina delineata dal decreto-legge n. 104/2020, potranno interessare i lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 9 novembre 2020, purché la trasmissione delle istanze di ammissione ai relativi trattamenti - secondo quanto espressamente indicato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - avvenga nel rispetto della disciplina in materia di termini decadenziali prevista dall'articolo 1, comma 5, del medesimo decreto-legge n. 104/2020.

Si ricorda che, in base a tale ultima disposizione, le domande relative ai trattamenti per causali collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19 devono essere inviate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Conseguentemente, la previsione di cui all'articolo 13 del decreto-legge n. 157/2020 potrà riguardare domande di accesso ai trattamenti di cassa integrazione (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e cassa integrazione speciale agricola (CISOA), disciplinati dal decreto-legge n. 104/2020, i cui termini decadenziali non siano ancora scaduti (ad esempio, periodi con inizio di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa a novembre ovvero a dicembre 2020); in via interpretativa, su conforme parere ministeriale, sarà possibile integrare le domande relative ai periodi del decreto legge n. 104/2020 già utilmente trasmesse, finalizzate a consentire all'Istituto di rivalutarle con riferimento esclusivamente ai lavoratori che risultino in forza alla data del 9 novembre 2020.

Diversamente, come già evidenziato, i datori di lavoro che non hanno trasmesso precedenti istanze di integrazioni salariali per periodi ricadenti nell'arco temporale previsto dal decreto-legge n. 104/2020 (dal 13 luglio al 31 dicembre 2020), potranno includere i lavoratori in forza alla data del 9 novembre 2020 solamente in domande la cui trasmissione rispetti la disciplina in materia di termini decadenziali prevista dall'articolo 1, comma 5, del medesimo decreto-legge n. 104/2020.

Riguardo al requisito soggettivo del lavoratore (data in cui essere alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione), nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, resta valido quanto già precisato dall'Istituto in materia. Conseguentemente, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

Omissis

4. Domande di assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS)

Con riferimento all'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS), si richiamano altresì gli indirizzi contenuti al paragrafo 3 della circolare n. 84/2020 – già ribaditi, peraltro, al paragrafo 4.2 della circolare n. 115/2020 – e, in particolare, le indicazioni fornite in ordine al requisito occupazionale dei datori di lavoro richiedenti.

Si ricorda che, durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alle causali connesse all'emergenza da COVID-19, è erogata, ove spettante, la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare (cfr. la circolare n. 88/2020).

Omissis

7. Termini di trasmissione dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario

L'articolo 12, comma 6, del decreto-legge n. 137/2020, conferma altresì che, in caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale (modello SR41 semplificato) entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dalla notifica del provvedimento di concessione.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

9. Modalità di pagamento della prestazione

In merito alle modalità di pagamento della prestazione, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS, senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Con riferimento al pagamento diretto, si precisa che l'articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020 richiama anche gli articoli 22-quater e 22-quinquies del decreto-legge n. 18/2020, che regolamentano il pagamento diretto dei trattamenti salariali a carico dell'Istituto con il possibile anticipo del 40%.

Conseguentemente, la citata disciplina – come illustrata nel messaggio n. 2489/2020 e nella circolare n. 78/2020 - trova applicazione anche con riferimento ai trattamenti di cui al citato articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020.

Al riguardo, si rammenta che la presentazione delle domande di CIGO, di CIGD e di ASO a pagamento diretto con richiesta di anticipo del 40% deve avvenire entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. L'Istituto autorizza le richieste di anticipazione e dispone il pagamento dell'anticipo nei confronti dei lavoratori individuati dall'azienda, entro 15 giorni dal ricevimento delle stesse. Successivamente, entro i termini di decadenza già illustrati ai precedenti paragrafi 7 e 8, il datore di lavoro deve inviare all'INPS, tramite il modello "SR41 semplificato", tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente e, conseguentemente, le somme eventualmente erogate ai lavoratori a titolo di anticipo verranno considerate indebite e recuperate in capo al datore di lavoro.

Omissis

Il Direttore Generale Gabriella Di Michele



PRASSI AMMINISTRATIVA



INL: D.L. n. 104/2020 (conv. dalla L. n. 126/2020) – ulteriori indicazioni D.L. n. 137/2020 (INL nota n.963/2020)

L'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) ha pubblicato la nota n.963 del 5 novembre 2020 con la quale, nel dar seguito alla nota n. 713 del 16 settembre 2020 avente ad oggetto le disposizioni contenute nel D.L. n. 104/2020 (Decreto "Agosto"), fornisce le prime indicazioni operative relative ad alcune modifiche apportate in sede di conversione del predetto decreto nonché le disposizioni di interesse contenute nel più recente Decreto Legge n. 137/2020 cd. Decreto "Ristori". Pubblichiamo il testo del documento amministrativo.



Oggetto: D.L. n. 104/2020 (conv. dalla L. n. 126/2020) – ulteriori indicazioni D.L. n. 137/2020.

Facendo seguito alla nota prot. n. 713 del 16 settembre u.s. avente ad oggetto le disposizioni contenute nel D.L. n. 104/2020, si segnalano di seguito alcune modifiche apportate in sede di conversione del predetto decreto nonché le disposizioni di interesse contenute nel più recente D.L. n. 137/2020.

Art. 8 D.L. n. 104/2020 (conv. da L. n. 126/2020) recante "disposizioni in materia di proroga o rippovo di contratti a termine e di contratti di somministrazione"

Omissis

Art. 14 D.L. n. 104/2020 (conv. da L. n. 126/2020) recante "proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo" – art. 12 D.L. n. 137/2020 recante "nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga. Disposizioni in materia di licenziamento. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione"

La legge di conversione del D.L. n. 104/2020 è intervenuta altresì in ordine alle disposizioni dettate in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, attraverso l'abrogazione del comma 4 dell'art. 14.

Il comma abrogato prevedeva che "il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni

dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro".

Con il D.L. n. 137/2020 recante "ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19", il legislatore è nuovamente tornato sulle disposizioni riguardanti i licenziamenti.

Nello specifico, i commi 9, 10, 11 dell'art. 12 intervengono sul divieto di licenziamento già disciplinato dall'art. 46 del D.L. n. 18/2020, così come modificato dal D.L. n. 34/2020 e da ultimo dal D.L. n. 104 (conv. da L. n. 126/2020), prorogandolo fino al 31 gennaio 2021.

Il comma 9 preclude l'avvio delle procedure collettive di cui agli artt. 4, 5 e 24, L. n. 223/1991, e proroga la sospensione di quelle già iniziate successivamente alla data del 23 febbraio, salvaguardando esclusivamente le ipotesi in cui il personale interessato venga riassunto dall'impresa subentrante in forza di un cambio appalto.

Resta inibito, per lo stesso arco temporale, anche il licenziamento individuale posto in essere dai datori di lavoro ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966 e sono altresì sospese le procedure previste dall'art. 7 della medesima legge.

Inoltre, in analogia a quanto già contenuto nell'art. 14, comma 3, D.L. n. 104/2020, si confermano le esclusioni dal predetto divieto.

Contestualmente, l'art. 12 del D.L. n. 137/2020 disciplina la fruizione della cassa integrazione per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 per una durata massima di sei settimane dal 16 novembre fino al 31 gennaio 2021 e regola la fruizione, alternativa al trattamento di integrazione salariale, dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali. In particolare, è possibile fruire dell'esonero contributivo, dal quale sono comunque esclusi i versamenti dei premi e contributi dovuti all'INAIL, entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020. Il comma 15, infine, facoltizza i datori di lavoro che hanno presentato richiesta di esonero ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 104/2020 alla rinuncia della parte di esonero richiesto e non goduto presentando contestualmente domanda di integrazione salariale.

Art. 13 D.L. n. 137/2020 recante "sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione per i dipendenti delle aziende dei settori economici interessati dalle nuove misure restrittive"

L'art. 13 del D.L. n. 137/2020 ha previsto la sospensione dei termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti per la competenza del mese di novembre 2020 per i datori di lavoro che hanno la sede operativa nel territorio dello Stato, appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020 "che svolgono come attività prevalente una di quelle riferite ai codici ATECO riportati nell'Allegato 1 al presente decreto" (allegato alla presente nota).

I pagamenti in questione dovranno tuttavia essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o mediante rateizzazione fino a un massimo di quattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021. Il mancato pagamento di due rate, anche non consecutive, determina la decadenza dal beneficio della rateazione.

Omissis

IL DIRETTORE CENTRALE Dott. Danilo PAPA





Nicola Galotta - Diana Massarotto

Il FondER: Uno strumento per costruire il post Covid

Nell'anno 2020 il Fonder è stato in prima linea nel fronteggiare i cambiamenti che ha prodotto l'emergenza sanitaria Covid-19 nel mondo del lavoro, impegnandosi nel fornire gli strumenti più idonei per adattarsi al cambiamento e fronteggiare sfide sempre più impegnative.

Nonostante il 2020 abbia focalizzato l'attenzione dei Datori di Lavoro prevalentemente su aspetti di natura economica delle proprie attività, derivata della discontinuità lavorativa che si è venuta a creare per l'effetto epidemiologico, il FondER ha comunque creduto che la formazione, ed in particolare quella continua, potesse essere uno strumento di ampliamento della professionalità dei lavoratori. Quindi ai datori di lavoro il FondER ha dato un'opportunità per riempire in maniera proficua i vuoti creati dalla riduzione di lavoro, ed ai lavoratori la possibilità concreta di aggiornare ed ampliare i profili professionali dei lavoratori al fine di adattarsi al meglio alle nuove esigenze lavorative del periodo.

Per realizzare questo intento, il processo di smaterializzazione iniziato nel 2013 e il parallelo aggiornamento continuo della piattaforma FonderWEB, l'interfaccia digitale che segue passo passo l'intero iter dei piani formativi, hanno permesso a FondER ed ai soggetti attuatori, in questo clima emergenziale, di non interrompere le attività durante i mesi di lockdown.

Inoltre, per assecondare i DPCM che si sono susseguiti nell'anno, che hanno dettato nuove regole e nuove modalità per l'erogazione delle attività formativa, ha incentivato il più possibile l'utilizzo dell'aula virtuale, che si è sostituita all'aula in presenza, quest'ultima consentita principalmente ai soli corsi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Certo, durante il lockdown si è avuto un rallentamento delle attività, ma già dal mese di giugno si è assistito ad una ripresa, che ha avuto un'accelerazione in luglio, anche grazie alla riapertura in presenza delle scuole nel mese di settembre, e la conseguente necessità di formare il personale ai nuovi fabbisogni emersi durante la pandemia. E proprio in previsione di questo, il 1° luglio 2020 il FondER ha pubblicato un avviso tematico specifico, COVID2020, con risorse aggiuntive, per colmare questo vuoto formativo prodotto dalla pandemia. Il Comparto Scuola, ad oggi, è quello che più ne ha beneficiato, con quasi il 70% dei piani finanziati, e il 65% delle risorse. Nei piani finanziati emerge l'interrogativo su quanto l'emergenza Covid 19 e le conseguenti misure abbiano cambiato il modo di intendere la scuola e la formazione. L'esplosione della formazione a distanza e la sua adozione repentina e obbligata, ha messo a dura prova i sistemi educativi di tutte le scuole di ogni ordine e grado, ha sottolineato la necessità di percorsi formativi per il personale didattico la cui sfida fosse quella di continuare a garantire un'educazione continua, inclusiva, equa e di qualità. Quindi oltre a percorsi formativi centrati sull'utilizzo delle nuove tecnologie, delle piattaforme per la didattica a distanza, si segnalano percorsi per l'applicazione nella didattica in presenza delle nuove regole di protezione (dal distanziamento alle nuove modalità educative outdoor, dalla conoscenza e applicazione dei protocolli alle norme di igiene, ecc...). Nei comparti ALTRO e S-A-E, oltre alla formazione sulle norme anti Covid, si evidenziano, in particolare per il comparto S-A-E, percorsi che consentano di affrontare le conseguenze dell'isolamento sociale nelle categorie più fragili e deboli (si vedano i pazienti nelle RSA, gli ospiti nelle strutture di recupero ecc..). Proprio per l'urgenza della tematica, il CdA ha recentemente aumentato le risorse per quest'Avviso che rimarrà aperto sino a giugno 2021.

L'altro avviso tematico, il Green2020, pubblicato nel mese di gennaio e con risorse specifiche aggiuntive, in sintonia anche con l'attuale dibattito sul Recovery Fund, il nuovo piano per la ripresa post Covid, che guarda a un'Europa verde e sostenibile, se ha avuto una partenza sottotraccia proprio a causa del lockdown, in autunno si è assistito a un'impennata delle richieste, al punto che le risorse messe a bando sono in via di esaurimento (900.000 euro). Anche in questo caso, il Comparto Scuola è stato quello più dinamico (55% dei piani finanziati), forse perché l'educazione alle tematiche green nella Scuola si traduce in un forte investimento nel futuro. Moltissimi piani hanno preso spunto dall'enciclica di papa Francesco *Laudato si', mi' Signore*, con percorsi formativi che vanno dall'educazione alla sostenibilità ambientale all'economia circolare. Negli altri comparti S-A-E (18%) e Altro (27%) la tematica green è stata tradotta spesso in percorsi circa la sostenibilità ambientale dei metodi di produzione, di gestione, anche dei rifiuti speciali di protezione dalla pandemia ecc.... Per l'importanza della tematica è auspicabile che la tematica venga riproposta anche nel 2021.

Anche negli avvisi generalisti, in particolare nell'Avviso 3/2020 (piani aziendali) e 4/2020 (piani settoriali/territoriali) ritroviamo molti percorsi formativi derivanti dall'emergenza sanitaria: spiccano quelli sulla digitalizzazione in generale, dai software educativi didattici nel contesto scolastico allo smart working in generale, segno che la pandemia ha dato avvio a nuovi paradigmi formativi e a nuove modalità organizzative nel lavoro. La formazione obbligatoria è ancora molto presente, in particolare nel comparto Altro, che vediamo protagonista quasi assoluto nell'Avviso 2/2020 (neoaderenti). Nella Scuola ritroviamo i percorsi sulla comunicazione, sulla didattica per competenze, sui metodi innovativi per supportare l'utenza fragile a rischio dispersione, sui BES e DSA, sull'inclusione,

sull'educazione outdoor, sul gioco e sulle nuove metodologie didattiche; nel SAE vengono riproposti percorsi sull'accompagnamento alla morte, sulla comunicazione verbale e non verbale, sull'uso delle strumentazioni digitali, e percorsi formativi riferiti alle figure professionali che ruotano introno al comparto S-A-E.

L'Avviso 1/2020 (voucher), trattandosi di formazione individuale, presenta uno spettro molto ampio di tematiche formative: si va dalla formazione obbligatoria, a percorsi più specialistici, quali quelli sul coordinatore didattico, sui nuovi programmi di contabilità, sull'uso delle nuove tecnologie ecc...; ma anche in quest'avviso non mancano percorsi formativi di contrasto alla pandemia.

Ad anno solare ormai terminato, tirando le somme è possibile affermare che gli sforzi compiuti dal FondER per poter essere vicino ai propri aderenti, in maniera proficua in questo periodo pandemico, sono stati apprezzati, ed anche quest'anno le risorse messe a disposizione per gli avvisi 2020 sono in fase di esaurimento. Nel 2020, in cui l'interlocuzione tra FondER, soggetti attuatori e beneficiari è stata più forte per la gestione dei piani formativi, è stato possibile registrare molti spunti di riflessione provenienti dai soggetti attuatori e beneficiari che consentiranno al FondER di orientare le prossime tematiche ed ambiti formativi, e di fluidificare ulteriormente le procedure di lavoro al fine di essere sempre più rispondenti alle evoluzioni dei tempi e delle esigenze dei propri aderenti.

Nel ringraziare tutti i nostri aderenti per la collaborazione costruttiva fino ad oggi data e per quella che vorranno fornire nel prossimo futuro, tutti gli uffici FondER augurano buone feste ed un sereno Natale alla luce di una vera e propria rinascita.

CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

MFMRRI		

GIORNI	SEDI AGIDAE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE - Torino	15.30 - 18.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
	AGIDAE – Roma	11.30 - 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
Mercoledì	AGIDAE – Torino	09.30 - 12.00	328/8767045	<u>Sr. Albina Bertone</u>	Normativa e contrattuale
Giovedì	AGIDAE – Roma	11.30 - 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
Venerdì	AGIDAE - Torino	15.30 - 18.00	328/8767045	<u>Sr. Albina Bertone</u>	Normativa e contrattuale
	ALTRE SEDI		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	Milano		02/2722141	Sr. Maria Annunciata Vai	Normativa e contrattuale
	Milano		02/58345224	<u>Sr. Emanuela Brambilla</u>	Normativa e contrattuale

ALTRE CONSULENZE

GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA	
	AGIDAE – Roma	14.30 - 17.30	06/85457101	Ettore Ferraro	Paghe e pensioni	
Lunedì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 - 14.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni	
Martedì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 - 13.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni	
	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 - 13.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni	
Mercoledì	AGIDAE - Roma	14.30 - 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio	
	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 - 14.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni	
Giovedì	AGIDAE - Roma	14.30 - 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale	
	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 - 13.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni	
Venerdì	Fond. AGIDAE LABOR	13.30 - 17.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni	
	AGIDAE - Roma	14.30 - 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale	
				Janua Broker SpA	Assicurativa	
CERTIFICAZIONE OLIALITA' UNI EN ISO 9001						

CERTIFICAZIONE QUALITA' UNI EN ISO 9001

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

AGIDAE OPERA

SEDE	TEL.	RIFERIMENTI	TIPO CONSULENZA
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	Gestione personale e busta paga
AGIDAE OPERA	06/85457503	sicurezza@agidaeopera.it	Salute e sicurezza sul lavoro
AGIDAE OPERA	06/85457503	gdaenergiaegas@agidaeopera.it	Consulenza energia (luce e gas)



ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA