

AGIDAE

RIVISTA BIMESTRALE
DI FORMAZIONE
E AGGIORNAMENTO

- NORMATIVO
- CONTRATTUALE
- GESTIONALE

PER L'ASSOCIAZIONE
GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PER GLI ENTI NON PROFIT

ISSN 2784-8485

ANNO XII
MARZO / APRILE
2021

2

Web **AGIDAE**
Scuola **AGIDAE**



2021 LA SCUOLA VA ONLINE

WEBSCUOLA.AGIDAE.IT

**PREMI PLAY,
IL FUTURO TI ASPETTA**

- ◆ Scuola Bilingue
- ◆ Linguaggio LIS
- ◆ Audiolezioni per videolesi

 @associazioneagidae

 @agidaeufficiale

 @Associazione AGIDAE

AGIDAE


MULTIVERSITY


PEGASO
Università Telematica


ORCHESTRA
ITALIANA
DEL CINEMA

UniSalute

WebScuola AGIDAE - Via Vincenzo Bellini, 14 - 00198, Roma
Tel. 06 85457901 - info.webscuola@agidaeopera.it

AGIDAE
Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento

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

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

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

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

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL' AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra
Presidente

Sr. Teresita Moiraghi
Vice Presidente

Fr. Bernardino Lorenzini
Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla
Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai
Tesoriere

anno XII - N. 2
Marzo | Aprile 2021

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

Presentazione

AGIDAE

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

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

L'AGIDAE stipula:

⇒ il CCNL Scuola con le OO.SS.:

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

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

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

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

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

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

Iscrizioni

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

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

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

Quote associative 2021

Istituti	€ 400,00
Ekonomi/ 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.

EDITORIALE



- 4** Editoriale
7 Il futuro. Sempre una sfida.
P. Francesco Ciccimarra

VITA ASSOCIATIVA



- 9** La Rivista AGIDAE si dota dell'ISSN: cos'è e quali vantaggi per la visibilità
Christian Rainero, Alessandro Migliavacca (Università degli Studi di Torino)

ATTIVITÀ SINDACALE



- 13** Accordo sindacale nazionale CCNL AGIDAE SCUOLA (16/03/2021)
16 Accordo sindacale nazionale CCNL AGIDAE Istituti Socio assistenziali (22/04/2021)

OSSERVATORIO



- 17** D. L. n.44/2021. "Misure in materia di vaccinazioni anti SARS-COV-2"
20 D. L. n.52/2021. " Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19"

ARTICOLI



- 21** Integrazione salariale per le aziende beneficiarie dell'assegno ordinario FIS.
Novità nel D.L. 41/2021
Margherita Dominici



- 26** L'applicazione della normativa emergenziale da Covid 19.
Luca De Marchis

SCAFFALE



- 31** WEB SCUOLA AGIDAE:
▪ Tecnologia e istruzione: uno sguardo al domani.
Note in margine alla piattaforma "Web Scuola Agidae". Christian Francis Buangjug
▪ Web Scuola Agidae: la scuola non si ferma. *Raffaele Mercurio*



- 51** Campus estivo AGIDAE



- 53** Gestione degli Avvisi 2021. Domande e risposte
Caterina Giacomobello
62 FondER, 15 anni di attività condensati in un unico concetto: solidarietà
Francesco Guglietti

SENTENZE UTILI



- 66** Licenziamento economico: se il fatto è manifestamente insussistente il giudice deve reintegrare (Corte Cost. sent. n. 59/2021)

PRASSI AMMINISTRATIVE



- 74** Nuovo congedo parentale Covid 19 per lav. dipendenti (INPS mess. n.1276/2021)
77 Riammissione in servizio dei lavoratori dopo malattia Covid-19
(Min. Salute circ. n.15127/2021)
80 Consulenza AGIDAE



“Le donne pensavano di trovare la salma da ungere, invece hanno trovato una tomba vuota.¹ Erano andate a piangere un morto, invece hanno ascoltato un annuncio di vita. Per questo, dice il Vangelo, quelle donne «erano piene di spavento e di stupore» (Mc 16,8), piene di spavento, timorose e piene di stupore. Stupore: in questo caso è un timore misto a gioia, che sorprende il loro cuore nel vedere la grande pietra del sepolcro rotolata via e dentro un giovane con una veste bianca. È la meraviglia di ascoltare quelle parole: «Non abbiate paura! Voi cercate Gesù Nazareno, il crocifisso. È risorto» (v. 6). E poi quell’invito: «Egli vi precede in Galilea, là lo vedrete» (v. 7). Accogliamo anche noi questo invito, l’invito di Pasqua: andiamo in Galilea dove il Signore Risorto ci precede. Ma cosa significa “andare in Galilea”?



Andare in Galilea significa, anzitutto, ricominciare. Per i discepoli è ritornare nel luogo dove per la prima volta il Signore li ha cercati e li ha chiamati a seguirlo. È il luogo del primo incontro e il luogo del primo amore. Da quel momento, lasciate le reti, essi hanno

¹ Veglia Pasquale nella Notte Santa, **Omelia del Santo Padre Francesco**, Basilica di San Pietro - Altare della Cattedra, Sabato Santo, 3 aprile 2021.

seguito Gesù, ascoltando la sua predicazione e assistendo ai prodigi che compiva. Eppure, pur stando sempre con Lui, non lo hanno compreso fino in fondo, spesso hanno frainteso le sue parole e davanti alla croce sono scappati, lasciandolo solo. Malgrado questo fallimento, il Signore Risorto si presenta come Colui che, ancora una volta, li precede in Galilea; li precede, cioè sta davanti a loro. Li chiama e li richiama a seguirlo, senza mai stancarsi. Il Risorto sta dicendo loro: “Ripartiamo da dove abbiamo iniziato. Ricominciamo. Vi voglio nuovamente con me, nonostante e oltre tutti i fallimenti”. In questa Galilea impariamo lo stupore dell’amore infinito del Signore, che traccia sentieri nuovi dentro le strade delle nostre sconfitte. E così è il Signore: traccia sentieri nuovi dentro le strade delle nostre sconfitte. Lui è così e ci invita in Galilea per fare questo.

Ecco il primo annuncio di Pasqua che vorrei consegnarvi: è **possibile ricominciare sempre**, perché sempre c’è una vita nuova che Dio è capace di far ripartire in noi al di là di tutti i nostri fallimenti. Anche dalle macerie del nostro cuore – ognuno di noi sa, conosce le macerie del proprio cuore – anche dalle macerie del nostro cuore Dio può costruire un’opera d’arte, anche dai frammenti rovinosi della nostra umanità Dio prepara una storia nuova. Egli ci precede sempre: nella croce della sofferenza, della desolazione e della morte, così come nella gloria di una vita che risorge, di una storia che cambia, di una speranza che rinasce. E in questi mesi bui di pandemia sentiamo il Signore risorto che ci invita a ricominciare, a non perdere mai la speranza.

Andare in Galilea, in secondo luogo, **significa percorrere vie nuove**. È muoversi nella direzione contraria al sepolcro. Le donne cercano Gesù alla tomba, vanno cioè a fare memoria di ciò che hanno vissuto con Lui e che ora è perduto per sempre. Vanno a rimpiangere la loro tristezza. È l’immagine di una fede che è diventata commemorazione di un fatto bello ma finito, solo da ricordare. Tanti – anche noi – vivono la “fede dei ricordi”, come se Gesù fosse un personaggio del passato, un amico di gioventù ormai lontano, un fatto accaduto tanto tempo fa, quando da bambino frequentavo il catechismo. Una fede fatta di abitudini, di cose del passato, di bei ricordi dell’infanzia, che non mi tocca più, non mi interpella più. Andare in Galilea, invece, significa imparare che la fede, per essere viva, deve rimettersi in strada. Deve rinvigorisce ogni giorno l’inizio del cammino, lo stupore del primo incontro. E poi affidarsi, senza la presunzione di sapere già tutto, ma con l’umiltà di chi si lascia sorprendere dalle vie di Dio. Noi abbiamo paura delle sorprese di Dio; di solito siamo paurosi che Dio ci sorprenda. E oggi il Signore ci invita a lasciarci sorprendere. Andiamo in Galilea a scoprire che Dio non può essere sistemato tra i ricordi dell’infanzia ma è vivo, sorprende sempre. Risorto, non finisce mai di stupirci.

Ecco il secondo annuncio di Pasqua: la fede non è un repertorio del passato, Gesù non è un personaggio superato. Egli è vivo, qui e ora. Cammina con te ogni giorno, nella situazione che stai vivendo, nella prova che stai attraversando, nei sogni che ti porti

dentro. Apre vie nuove dove ti sembra che non ci siano, ti spinge ad andare controcorrente rispetto al rimpianto e al “già visto”. Anche se tutto ti sembra perduto, per favore apriti con stupore alla sua novità: ti sorprenderà.

***Andare in Galilea significa, inoltre, andare ai confini.** Perché la Galilea è il luogo più distante: in quella regione composita e variegata abitano quanti sono più lontani dalla purezza rituale di Gerusalemme. Eppure Gesù ha iniziato da lì la sua missione, rivolgendo l’annuncio a chi porta avanti con fatica la vita quotidiana, rivolgendo l’annuncio agli esclusi, ai fragili, ai poveri, per essere volto e presenza di Dio, che va a cercare senza stancarsi chi è scoraggiato o perduto, che si muove fino ai confini dell’esistenza perché ai suoi occhi nessuno è ultimo, nessuno escluso. Lì il Risorto chiede ai suoi di andare, anche oggi ci chiede di andare in Galilea, in questa “Galilea” reale. È il luogo della vita quotidiana, sono le strade che percorriamo ogni giorno, sono gli angoli delle nostre città in cui il Signore ci precede e si rende presente, proprio nella vita di chi ci passa accanto e condivide con noi il tempo, la casa, il lavoro, le fatiche e le speranze. In Galilea impariamo che possiamo trovare il Risorto nel volto dei fratelli, nell’entusiasmo di chi sogna e nella rassegnazione di chi è scoraggiato, nei sorrisi di chi gioisce e nelle lacrime di chi soffre, soprattutto nei poveri e in chi è messo ai margini. Ci stupiremo di come la grandezza di Dio si svela nella piccolezza, di come la sua bellezza splende nei semplici e nei poveri.*



***Ecco, allora, il terzo annuncio di Pasqua: Gesù, il Risorto, ci ama senza confini e visita ogni nostra situazione di vita.** Egli ha piantato la sua presenza nel cuore del mondo e invita anche noi a superare le barriere, vincere i pregiudizi, avvicinare chi ci sta accanto ogni giorno, per riscoprire la grazia della quotidianità. Riconosciamolo presente nelle nostre Galilee, nella vita di tutti i giorni. Con Lui, la vita cambierà. Perché oltre tutte le sconfitte, il male e la violenza, oltre ogni sofferenza e oltre la morte, il Risorto vive e il Risorto conduce la storia.*

Sorella, fratello se in questa notte porti nel cuore un’ora buia, un giorno che non è ancora spuntato, una luce sepolta, un sogno infranto, vai, apri il cuore con stupore all’annuncio della Pasqua: “Non avere paura, è risorto! Ti attende in Galilea”. Le tue attese non resteranno incompiute, le tue lacrime saranno asciugate, le tue paure saranno vinte dalla speranza. Perché, sai, il Signore ti precede sempre, cammina sempre davanti a te. E, con Lui, sempre la vita ricomincia”.

Il futuro. Sempre una sfida.

P. Francesco Ciccimarra

Questo mese di Aprile 2021 ci saluta lasciandoci avvolti da una strana sensazione: quella di essere stati sfidati dal futuro, una sfida alla quale per tante ragioni non ci si può sottrarre. Il messaggio di Pasqua di Papa Francesco ricorda come non ci può essere spazio per una fede di ricordi passati, per la nostalgia di un sepolcro ormai vuoto, abbandonato da Gesù che sconfiggendo la morte ha voluto inaugurare una nuova stagione di eternità, dandoci appuntamento in Galilea, in quella terra che se da un lato richiama la nostalgia delle origini dall'altro vuole rappresentare l'inizio di una rinnovata missione, di una ripartenza, dopo la stanchezza e il senso di frustrazione e di sconfitta maturato a causa delle tante difficoltà incontrate. Risuona ancora più forte l'invito a non avere paura, a ricominciare ancora una volta sotto la guida di Colui che sempre ci precede.

La pandemia ha messo a dura prova le resistenze fisiche e psicologiche di tutti, innervando quasi un senso di insopportabile precarietà, di timore di non avere la forza di attraversare il guado delle difficoltà, dell'angoscia di un futuro indecifrabile. Ma le campane di Pasqua annunciano anche che è tempo di ricominciare, di affrontare il futuro con nuova forza, determinazione, speranza.

Il Governo Draghi ha tracciato una road map ben definita:

❖ **Il Decreto Legge n. 52/2021** del 22 aprile sulle **riaperture** graduali delle attività riscrive una sorta di calendario della ripresa delle opere, cercando di rilanciare l'economia del Paese, riportando a parametri di normalità la vita quotidiana dei cittadini. Per alcune categorie non sarà facile riprendere i ritmi produttivi e di lavoro come in passato, dato che migliaia di imprese sono state messe nelle condizioni di chiudere a causa dell'assoluta insufficienza di sostegni economici. La promessa di non lasciare indietro nessuno non è stata mantenuta, purtroppo. Sotto il profilo economico, la crisi pandemica è gravata ingiustamente solo sul settore privato, posto che per il settore pubblico le conseguenze economiche della crisi non sono mai apparse. La tanto decantata uguaglianza dei cittadini, costituzionalmente prevista, si è infranta sciaguratamente contro leggi e privilegi che ne hanno disattivata l'efficacia. Mai come in questa pandemia si è notato, in termini di concretezza, cosa significhi avere un "posto pubblico" rispetto a un lavoro privato: al primo sono riconosciute garanzie assolute, all'altro, invece, tocca la cassa integrazione, il sussidio, il ristoro, se non proprio la miseria. In questo periodo economicamente drammatico nessuna voce, neppure a livello sindacale, si è levata contro questa profonda ingiustizia che ha messo in ginocchio la vita di centinaia di migliaia di operatori economici e milioni di lavoratori.

❖ **Il Recovery Plan.** *Con inusitata puntualità il Governo ha felicemente consegnato, in data 30 aprile, alla Commissione UE, il PNRR, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il programma economico per il rilancio dell'economia del Paese dopo la pandemia: 222,5 miliardi di Euro di finanziamenti europei, da investire nei prossimi anni. L'Italia ha chiesto il massimo, rispetto alle disponibilità possibili, disegnando uno scenario di rinnovamento funzionale, organizzativo, infrastrutturale, che lascia pensare ad una visione nuova di un Paese rigenerato. Un'occasione unica per la quantità di risorse a disposizione, ma una sfida altrettanto unica sui programmi e sui risultati da conseguire. Si avrà modo di soffermarsi su alcuni aspetti del PNRR. Per ora è sufficiente constatare con soddisfazione come il Governo ha centrato un obiettivo straordinario: spalancare nuovi orizzonti ad un Paese in stato di comatosa depressione.*

L'AGIDAE si presenta a questa ripartenza operativa con alcune iniziative mirate, che intendono affrontare il futuro con tutte le sue novità e complessità:

✚ **La piattaforma didattica WEB SCUOLA AGIDAE:** *uno strumento didattico, oggi unico in Italia, messo a disposizione di tutte le scuole e di tutti gli alunni (in versione bilingue italiano-inglese, con audiod lezioni per gli ipovedenti e la traduzione in LIS per gli alunni udiolesi), con lo scopo di accompagnare l'esperienza della scuola in presenza, talvolta ampliandone i contenuti, talvolta sostituendosi ad essa soprattutto quando la frequenza è resa impossibile da cause di forza maggiore: salute, pandemia, distanza, ecc., una visione di scuola sempre raggiungibile tecnologicamente senza limiti di orari e distanze. Come opportunamente si sottolinea nello Scaffale di presentazione, si tratta di “uno strumento didattico indipendente a uso domestico e illimitato dell'alunno, adattabile alle necessità legate a impossibilità della didattica in presenza per difficoltà dell'istituto, dell'alunno o del docente; la “scuola online” come estensione della scuola in presenza; un punto di riferimento paragonabile a un faro nella tempesta” (C. Buangjug), senza tuttavia perdere mai di vista che “la scuola è una fondamentale esperienza umana; in molti casi, essa può servire a coltivare la capacità critica degli alunni, a destare in loro la curiosità, a sollevare il loro senso di responsabilità, a raccontare loro un futuro lieto e realizzabile, arrivando anche a salvare vite, scoraggiando, se possibile, le cattive scelte e compagnie” (ibidem). Un Grazie riconoscente, oltre che agli Sponsor dell'Iniziativa, Pegaso, Multiversity, Orchestra Italiana del Cinema, Unisalute SpA, anche ai tanti giovani professori che si sono misurati con questa nuova esperienza di docenza televisiva, nonché ai due giovanissimi Coordinatori del Progetto, Christian Francis Buangjug e Raffaele Mercurio, per la parte organizzativa e tecnica. Con tutti loro si è potuto affermare che “La scuola non si ferma”, ben sapendo che, dopo la pandemia, la scuola del futuro non sarà più la stessa.*

✚ **I nuovi CCNL.** *Si sono avviate le trattative per il rinnovo del CCNL-Scuola, scaduto, come è noto, il 31 dicembre 2018. Le difficoltà oggettive, che tutti hanno ben presente, non ci esimono dall'affrontare il tema nella maniera più adeguata, tenendo conto in ogni caso delle compatibilità economiche possibili in questo periodo di grandissima crisi che grava sia sugli istituti sia sui lavoratori.*

✚ **L'estate in formazione. ASSISI 26-31 luglio 2021: Si torna al CAMPUS!** *L'aggiornamento normativo e professionale, la condivisione delle esperienze, la programmazione del futuro, lo studio delle attese della missione degli istituti e della Chiesa nel contesto mistico di Francesco di Assisi, la preghiera personale e comunitaria all'ombra della Porziuncola, il necessario relax, caratterizzeranno anche quest'anno il nostro intenso **Campus Estivo Agidae**, destinato a Gestori, Amministratori, Coordinatori, Docenti, Operatori socio-sanitari, Consulenti, Esperti. Ciascuno avrà modo di confrontarsi con le problematiche e le prospettive del proprio lavoro quotidiano. Il tutto, **guardando al futuro con consapevolezza e speranza!***

Christian Rainero, Alessandro Migliavacca
(Università degli Studi di Torino)



*La Rivista AGIDAE si dota dell'ISSN:
cos'è e quali vantaggi per la visibilità*

1. Introduzione

La Rivista AGIDAE è la Rivista bimestrale di formazione e aggiornamento della Associazione Gestori Istituti dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica e per gli enti Non Profit. La Rivista, istituita nel 2010 è arrivata ora al suo 68° numero, e ha affiancato gli enti afferenti all'Associazione con supporti di aggiornamento in ambito normativo, contrattuale, e gestionale, con ubiqua diffusione a livello nazionale.

A partire dal numero 1/2021, la Rivista è stata dotata di codice identificativo ISSN. Questo codice dà alla Rivista una semplicità di ricerca e visibilità maggiore, anche a livello internazionale.

Il nostro breve intervento riassume le caratteristiche di questa importante novità e della sua utilità e vantaggi.

2. Il Codice I S S N

L'acronimo ISSN significa "International Standard Serial Number", ossia Numero Seriale Standard Internazionale.

L'ISSN è un codice di identificazione breve, unico e non ambiguo per le pubblicazioni in serie e le riviste. Questa codifica è stata sviluppata all'inizio degli anni '70 dall'International Organization for Standardization (ISO), l'Organizzazione internazionale per la normazione, che è la più importante organizzazione a livello mondiale per la definizione di norme tecniche¹.

¹ Tra le altre, ricordiamo la norma ISO 9001 sui sistemi di gestione qualità dei processi aziendali, di cui AGIDAE Labor è dotata.

In particolare, il codice è composto da otto cifre, suddivise in due gruppi di quattro cifre separate da un trattino, e precedute dalla dicitura ISSN. A ciascun codice corrisponde una, e soltanto una, precisa rivista o pubblicazione seriale, sia essa in formato cartaceo o digitale, dotata di un Titolo Chiave (Key Title) associato univocamente al codice ISSN. Per la Rivista “AGIDAE”, ad esempio, il codice assegnato è ISSN 2784-8485.

3. Il Centro nazionale italiano e il network internazionale

La responsabilità esclusiva del controllo dell'assegnazione dell'ISSN è stata assegnata dall'ISO al Centro Internazionale ISDS1, conosciuto come il Centro Internazionale della Rete ISSN. La Rete ISSN è composta dal Centro Internazionale e dai Centri Nazionali stabiliti in quei paesi che hanno aderito agli Statuti della Rete ISSN. La rete mondiale che controlla l'attribuzione dei codici ISSN è formata da 88 Centri Nazionali coordinati dal Centro Internazionale con sede a Parigi.

Il buon funzionamento della Rete ISSN dipende dall'applicazione uniforme di regole e standard comuni per la registrazione delle pubblicazioni seriali e per la preparazione dei record ISSN da integrare nel Registro ISSN. Nello sviluppo di queste regole, si è avuto cura di assicurare, per quanto possibile la compatibilità e l'armonizzazione con gli standard internazionali come l'International Standard Bibliographic Description (ISBD) e le pratiche di altri sistemi internazionali come le Anglo-American Cataloguing Rules (AACR, 2a edizione).

La norma ISO istitutiva del sistema risale al 1975 ed è attualmente in vigore la versione del 2017 (ISO 3297:2017), adottata a livello italiano dall'Ente italiano per l'unificazione (UNI) come UNI ISO 3297:2018.

Il Centro Italiano ISSN è stato istituito presso il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) nel 1975. A partire dal 1° novembre 2005, il Centro Italiano ISSN opera nell'ambito della Biblioteca Centrale del CNR, ed è nodo della Rete internazionale ISSN.

In accordo con le direttive della Rete - ha il compito di:

- *identificare le pubblicazioni in serie edite in Italia, individuandone gli elementi bibliografici essenziali per l'identificazione internazionale, e verificando la conformità delle pubblicazioni ai requisiti editoriali e di contenuto richiesti dal sistema ISSN per il rilascio del codice identificativo;*
- *assegnare il codice identificativo ISSN alle pubblicazioni conformi, come indicato sopra;*
- *alimentare e gestire la base dati nazionale dell'ISSN, che è parte integrante della base dati internazionale, trasmettendo in tempo reale le informazioni alla Rete ISSN;*

- *effettuare attività di controllo e manutenzione dei dati bibliografici registrati, anche in tempi successivi al rilascio del codice identificativo;*
- *promuovere in generale il sistema ISSN e stabilire contatti con gli editori e gli organismi bibliografici nazionali.*

4. Le risorse bibliografiche catalogate dall'ISSN

La Rete ISSN assegna il Codice solamente alle pubblicazioni Seriali.

La risorsa Seriale è una Risorsa Bibliografica Continua aggiornata con periodicità, continuità e senza scadenze predeterminate.

In particolare, la Rete indica come "Risorsa bibliografica" una pubblicazione, espressione o manifestazione dell'opera di un autore che può essere catalogato in una bibliografia. Una risorsa bibliografica può assumere qualsiasi forma, tangibile o intangibile, ed essere distribuita attraverso qualsiasi mezzo o combinazione di mezzi.

Le "Risorse Continue" sono Risorse Bibliografiche disponibili al pubblico su qualsiasi supporto rilasciate periodicamente nel tempo, senza una scadenza predeterminata, solitamente in numeri successivi dotati di numerazione o identificativi cronologici.

Sono Risorse Continue le pubblicazioni Seriali come ad esempio i giornali, i periodici, le riviste, i magazine, e così via. Sono altresì Risorse Continue le pubblicazioni a fogli mobili e i siti web che vengono aggiornati periodicamente e con continuità, senza scadenze predeterminate.

La rivista AGIDAE è una Risorsa Continua Seriale, in quanto è aggiornata con periodicità mensile, senza alcuna attuale previsione di sospensione.

Il Codice ISSN (International Standard Serial Number) identifica una risorsa continua ed è assegnato univocamente dalla rete ISSN, associandone il codice a un Titolo chiave inseparabile, che può essere, ad esempio, il titolo della rivista, ma può anche essere costruito con l'aggiunta di elementi identificativi e/o qualificanti come il nome dell'ente emittente, il luogo di pubblicazione, il nome dell'Editore, e così via.

L'assegnazione dei codici ISSN alle pubblicazioni in serie avviene normalmente su richiesta dei soggetti interessati (editori, bibliotecari, operatori dell'informazione ...), i quali presentano richiesta al Centro Nazionale di riferimento.

Inoltre, l'assegnazione del codice ISSN può avvenire anche direttamente, per iniziativa del singolo Centro nazionale, nel momento in cui esso venga a conoscenza dell'esistenza di una pubblicazione seriale che risulti priva di codice identificativo. L'assegnazione dei codici ISSN per le pubblicazioni italiane viene effettuata dal Centro italiano ISSN, appositamente costituito presso la Biblioteca Centrale del CNR

5. I vantaggi di avere l'ISSN

Il codice ISSN è un numero “normalizzato”, definito a livello internazionale, e permette di identificare univocamente le pubblicazioni in serie, ivi incluse quelle su supporto elettronico o online.

Ad oggi sono stati assegnati dalla Rete internazionale più di un milione di numeri ISSN. La natura di codice numerico identificativo standardizzato dell'ISSN lo rende utile in tutte quelle procedure automatizzate destinate all'aggiornamento e creazione di archivi bibliografici, nonché in tutti quei casi sia necessario trasmettere dati editoriali.

A titolo di esempio, l'ISSN può essere utilizzato allo scopo di individuare o citare determinati interventi o contributi degli autori, per qualsiasi scopo, da parte di studiosi, ricercatori, documentalisti, bibliotecari, editori, distributori, librai, professionisti.

I Codici ISSN sono ricompresi in un database mondiale, che include tutti i dati bibliografici contenenti le descrizioni delle pubblicazioni.

*Questo database è noto come “**Registro ISSN**” ed è disponibile online all'indirizzo <http://portal.issn.org/>. La consultazione dei dati è consentita tramite abbonamento; tuttavia, qualunque utente può richiedere al Centro internazionale ISSN un trial mensile gratuito per procedere liberamente alla ricognizione e valutazione del database.*

L'iscrizione al database dà alla Rivista una visibilità mondiale, e la rende facilmente ricercabile in rete da qualunque soggetto, senza timore di sbagliare e con maggiore semplicità.

Il codice ISSN può essere, ad esempio, utilizzato dagli operatori e dipendenti degli Enti iscritti all'Associazione AGIDAE in tutti quei casi in cui sia necessario citare o richiamare passaggi contenuti nei diversi contributi pubblicati sui numeri della Rivista su circolari interne, linee guida, documenti ufficiali, atti, e così via.

Indicando il codice ISSN 2784-8485 dopo il nome e il numero cronologico della Rivista, sarà così possibile identificare univocamente un preciso contributo, e consentire agli interessati di individuare rapidamente con una ricerca online qualsiasi passaggio e informazione utile.



*Accordo sindacale nazionale
CCNL AGIDAE SCUOLA (16/03/2021)*

Commissione Paritetica Nazionale

CCNL AGIDAE SCUOLA

VERBALE ACCORDO SINDACALE

Il giorno 16 marzo 2021, alle ore 15.00, 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 verificare l'applicazione degli strumenti concordati, in via transitoria per l'anno scolastico 2020/2021, atti a regolamentare l'attività didattica delle scuole paritarie che applicano il CCNL AGIDAE/Scuola in riferimento a situazioni da COVID-19.

LA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

ribadito

- che l'attività didattica in situazioni riconducibili all'emergenza epidemiologica è regolamentata da quanto stabilito nel verbale AGIDAE/OO.SS. del 9 dicembre 2020 nell'**Accordo n. 1** sulla didattica a distanza nelle scuole paritarie che applicano CCNL AGIDAE/Scuola;

tenuto conto

- che, a seguito del perdurare dello stato di crisi epidemiologica, gli Istituti scolastici, nell'organizzazione dell'attività didattica incontrano oggettive difficoltà a reperire personale docente esterno per le **supplenze**, dovute alle assenze improvvise del personale titolare che, nell'anno scolastico 2020/2021, si presentano anche più frequenti, soprattutto a causa di condizioni di positività da COVID 19, di quarantena fiduciaria, di isolamento obbligatorio e di effettuazione della vaccinazione;
- che tali difficoltà possono determinare, nel corso del presente anno scolastico, pesanti ricadute sulla continuità e sulla qualità del servizio scolastico di docenza;
- che **l'art. 47 del vigente CCNL AGIDAE/Scuola**, nel regolamentare, al **PUNTO 2**, l'utilizzo delle **"70 ore" annue** (che si riducono a 25 ore annue per orari fino ad 1/3 dell'orario settimanale contrattuale e a 50 ore annue per orari fino a 2/3 dell'orario settimanale contrattuale), recuperate dal docente con 26 giorni di ferie estive aggiuntive, prevede che solo un massimo di 10 ore delle stesse possano essere richieste per **"supplenze saltuarie"**;
- che l'attuale situazione di emergenza epidemiologica potrebbe non permettere il completo utilizzo delle suddette 70/50/25 ore annue, nelle attività per le quali sono normalmente destinate (come, ad esempio, per le uscite didattiche) o programmate dal Collegio docenti, riducendo di fatto la possibilità che il docente possa fruire di tutti i 26 giorni di ferie estive aggiuntive;

CONCORDA

in via eccezionale e temporanea, per il solo anno scolastico 2020/2021, che:

- al personale docente:

1) che abbia un contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o part-time;

2) che nell'anno scolastico 2020/2021 non abbia avuto sospensione parziale o totale dal lavoro con ricorso agli ammortizzatori sociali (FIS/CIGD);

3) al quale sia applicato l'Accordo AGIDAE/OO.SS. del 9 dicembre 2020 *"Per la regolamentazione della didattica a distanza nelle scuole paritarie che applicano il CCNL AGIDAE/Scuola"*, in caso di attività didattica totalmente o parzialmente sospesa in presenza, per cause riconducibili all'emergenza COVID-19;

- nell'ambito dell'istituto contrattuale delle "70 ore" annue (ridotte a 50 o 25 ore nel part-time),

di cui al citato PUNTO 2 dell'art. 47, recuperate dal docente con 26 giorni di ferie estive aggiuntive a quelle ordinarie;

- a partire dalla data del presente verbale di accordo;

il **LIMITE MASSIMO** di 10 ore annue, che possono essere richieste per **supplenze saltuarie**, possa essere incrementato di:

- altre 20 ore annue, per orari individuali di lavoro oltre i 2/3 dell'orario settimanale contrattuale,

- altre 10 ore annue, per orari individuali di lavoro fino ai 2/3 dell'orario settimanale contrattuale,
- altre 2 ore annue, per orari individuali di lavoro fino a 1/3 dell'orario settimanale contrattuale,

fermo restando che, in caso di rapporto di lavoro part-time, l'effettuazione della supplenza deve essere resa compatibile con le altre esigenze del docente.

Nel caso in cui l'unità didattica della "supplenza" svolta in presenza o a distanza (in modalità sincrona o asincrona) sia inferiore a 60 minuti, si considera della durata di 1 ora agli effetti del calcolo delle 70 ore (o delle 50 o delle 25 ore, in caso di part-time).

Le ore di supplenza che siano state richieste ed effettuate, oltre le 10 ore, prima della data del presente Accordo, vengono retribuite con la retribuzione di marzo 2021, secondo la quota oraria di retribuzione globale.

Il presente accordo non è applicabile alle lavoratrici madri, entro un anno di vita del figlio, non essendo loro richiesto lo svolgimento delle "70 ore" (art. 63 c. 12 del CCNL AGIDAE).

Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali/regionali sulle 70 ore di miglior favore.

Il presente verbale costituito da n. 2 pagine è letto, approvato e sottoscritto.

Roma, 16 marzo 2021.

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.

CCNL AGIDAE ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI

Commissione Paritetica Nazionale - Verbale

Il giorno 22 aprile 2021, alle ore 11,30 in modalità VIDEOCONFERENZA, si è riunita la Commissione Paritetica Nazionale in applicazione del CCNL AGIDAE Istituti Socio-Sanitari assistenziali Educativi, con la presenza di:

- per l'AGIDAE: P. Francesco Ciccimarra, Fr. Bernardino Lorenzini, Suor Emanuela Brambilla, Suor Maria Annunciata Vai;
- per la FP CGIL: Elena De Pasquale;
- per la FISASCAT CISL: Fabrizio Ferrari;
- per la UILTuCS: Paolo Proietti (con Delega a Fabrizio Ferrari).

All'ordine del giorno:

1. permessi, maggiorazioni per **turnazioni lavoro**;
2. Retribuzione permessi ore per **visite mediche**
3. eventuali e varie.

Dopo la disamina delle questioni al primo punto dell'ordine del giorno, la Commissione Paritetica Nazionale,

delibera

- ✚ sull'orario **notturno festivo**, essendo il tempo lavorativo a cavallo tra due giornate di cui una festiva; tenuto conto del fatto che il "giorno" in senso giuridico decorre dalla mezzanotte, si applicheranno le seguenti maggiorazioni:
 - ❖ 15% per le **sole ore notturne** lavorate nella giornata feriali;
 - ❖ 30% per le **sole ore notturne lavorate nella giornata festiva**;
- ✚ poiché contrattualmente non sono stabiliti permessi specifici per le **visite mediche** effettuate da parte dei lavoratori, essi potranno usufruire dei permessi orari di Riduzione Oraria (ROL), di cui all'art. 54 del CCNL; sono fatti salvi eventuali accordi stipulati a livello aziendale.

L'applicazione di quanto definito avrà **decorrenza dal 1 maggio 2021**.

In merito al rinnovo del CCNL, ormai scaduto da oltre un anno, La Commissione prende l'impegno di fare un'indagine sulla situazione degli Istituti per verificare l'attuale situazione, prima di dare inizio alle trattative sindacali.

La riunione termina alle ore 12,00.

Letto, approvato e sottoscritto. Roma, 22 aprile 2021.

Firmato:

- per l'AGIDAE: P. Francesco Ciccimarra, Fr. Bernardino Lorenzini, Suor Emanuela Brambilla, Suor Maria Annunciata Vai;
- per la FP CGIL: Elena De Pasquale;
- per la FISASCAT CISL Scuola: Fabrizio Ferrari;
- UILTuCS: Paolo Proietti.



D. L. n. 44/2021. “Misure in materia di vaccinazioni anti SARS-COV-2”

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 79 del 1 aprile 2021 il Decreto Legge 1 aprile 2021, n. 44, con misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici.

Il Decreto è vigente dal 1° aprile 2021.

*Riportiamo quanto previsto per **gli esercenti le professioni sanitarie** e altre disposizioni di carattere sanitario.*



TESTO DEL DECRETO-LEGGE 1 aprile 2021, n.44 “Misure urgenti per il contenimento dell’epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici.”.

Art. 4 – Disposizioni urgenti in materia di prevenzione del contagio da SARS-CoV-2 mediante previsione di obblighi vaccinali per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario

1. In considerazione della situazione di emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2, fino alla completa attuazione del piano di cui all’articolo 1, comma 457, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, **al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell’erogazione delle prestazioni di cura e assistenza, gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita per la prevenzione dell’infezione da SARS-CoV-2.** La vaccinazione costituisce requisito essenziale per l’esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative rese dai soggetti obbligati. La vaccinazione è somministrata nel rispetto delle indicazioni fornite dalle regioni,

dalle province autonome e dalle altre autorità sanitarie competenti, in conformità alle previsioni contenute nel piano.

2. Solo in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale, la vaccinazione di cui al comma 1 non è obbligatoria e può essere omessa o differita.

3. Entro cinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ciascun Ordine professionale territoriale competente trasmette l'elenco degli iscritti, con l'indicazione del luogo di rispettiva residenza, alla regione o alla provincia autonoma in cui ha sede. Entro il medesimo termine i datori di lavoro degli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, socio-sanitarie, socio-assistenziali, pubbliche o private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali trasmettono l'elenco dei propri dipendenti con tale qualifica, con l'indicazione del luogo di rispettiva residenza, alla regione o alla provincia autonoma nel cui territorio operano.

4. Entro dieci giorni dalla data di ricezione degli elenchi di cui al comma 3, le regioni e le province autonome, per il tramite dei servizi informativi vaccinali, verificano lo stato vaccinale di ciascuno dei soggetti rientranti negli elenchi. Quando dai sistemi informativi vaccinali a disposizione della regione e della provincia autonoma non risulta l'effettuazione della vaccinazione anti SARS-CoV-2 o la presentazione della richiesta di vaccinazione nelle modalità stabilite nell'ambito della campagna vaccinale in atto, la regione o la provincia autonoma, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali, segnala immediatamente all'azienda sanitaria locale di residenza i nominativi dei soggetti che non risultano vaccinati.

5. Ricevuta la segnalazione di cui al comma 4, l'azienda sanitaria locale di residenza invita l'interessato a produrre, entro cinque giorni dalla ricezione dell'invito, la documentazione comprovante l'effettuazione della vaccinazione, l'omissione o il differimento della stessa ai sensi del comma 2, ovvero la presentazione della richiesta di vaccinazione o l'insussistenza dei presupposti per l'obbligo vaccinale di cui al comma 1. In caso di mancata presentazione della documentazione di cui al primo periodo, l'azienda sanitaria locale, successivamente alla scadenza del predetto termine di cinque giorni, senza ritardo, invita formalmente l'interessato a sottoporsi alla somministrazione del vaccino anti SARS-CoV-2, indicando le modalità e i termini entro i quali adempiere all'obbligo di cui al comma 1. In caso di presentazione di documentazione attestante la richiesta di vaccinazione, l'azienda sanitaria locale invita l'interessato a trasmettere immediatamente e comunque non oltre tre giorni dalla somministrazione, la certificazione attestante l'adempimento all'obbligo vaccinale.

6. Decorso i termini di cui al comma 5, l'azienda sanitaria locale competente accerta l'inosservanza dell'obbligo vaccinale e, previa acquisizione delle ulteriori eventuali informazioni presso le autorità competenti, ne dà immediata comunicazione scritta all'interessato, al datore di lavoro e all'Ordine professionale di appartenenza. L'adozione dell'atto di accertamento da parte dell'azienda sanitaria locale determina la sospensione dal diritto di svolgere prestazioni o mansioni che implicano contatti interpersonali o comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2.

7. La sospensione di cui al comma 6, è comunicata immediatamente all'interessato dall'Ordine professionale di appartenenza.

8. Ricevuta la comunicazione di cui al comma 6, il datore di lavoro adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni, anche inferiori, diverse da quelle indicate al comma 6, con il

trattamento corrispondente alle mansioni esercitate, e che, comunque, non implicano rischi di diffusione del contagio. Quando l'assegnazione a mansioni diverse non è possibile, per il periodo di sospensione di cui al comma 9, non è dovuta la retribuzione, altro compenso o emolumento, comunque denominato.

9.La sospensione di cui al comma 6 mantiene efficacia fino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al completamento del piano vaccinale nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2021.

10.Salvo in ogni caso il disposto dell'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per il periodo in cui la vaccinazione di cui al comma 1 è omessa o differita e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, il datore di lavoro adibisce i soggetti di cui al comma 2 a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2.

11.Per il medesimo periodo di cui al comma 10, al fine di contenere il rischio di contagio, nell'esercizio dell'attività libero-professionale, i soggetti di cui al comma 2 adottano le misure di prevenzione igienico-sanitarie indicate dallo specifico protocollo di sicurezza adottato con decreto del Ministro della salute, di concerto con i Ministri della giustizia e del lavoro e delle politiche sociali, entro venti giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

12.Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 5– Manifestazione del consenso al trattamento sanitario del vaccino anti SARS-CoV-2 per i soggetti che versino in condizioni di incapacità naturale

1. All'articolo 1-quinquies del decreto legge 18 dicembre 2020, n. 172, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 gennaio 2021, n. 6, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) nella rubrica, le parole «ricoverati presso strutture sanitarie assistenziali» sono soppresse;
- b) dopo il comma 2, è inserito il seguente: «2-bis. Quando la persona in stato di incapacità naturale non è ricoverata presso strutture sanitarie assistenziali o presso analoghe strutture, comunque denominate, le funzioni di amministratore di sostegno, al solo fine della prestazione del consenso di cui al comma 1, sono svolte dal direttore sanitario della ASL di assistenza o da un suo delegato.»;
- c) al comma 3, le parole «individuato ai sensi dei commi 1 e 2» sono sostituite dalle seguenti: «individuato ai sensi dei commi 1, 2 e 2-bis» e, dopo la parola «ricoverata», sono inserite le seguenti: «o della persona non ricoverata di cui al comma 2-bis»;
- d) al comma 5, le parole «presupposti di cui ai commi 1, 2 e 3» sono sostituite dalle seguenti: «presupposti di cui ai commi 1, 2, 2-bis e 3» e, dopo le parole «dalla direzione della struttura in cui l'interessato è ricoverato», sono aggiunte le seguenti: «o, per coloro che non siano ricoverati in strutture sanitarie assistenziali o altre strutture, dal direttore sanitario dell'ASL di assistenza»;
- e) al comma 7, primo periodo, le parole «ai sensi del comma 2, a mezzo di posta elettronica certificata, presso la struttura dove la persona è ricoverata», sono sostituite dalle seguenti: «ai sensi dei commi 2 e 2-bis, a mezzo di posta elettronica certificata, presso la struttura dove la persona è ricoverata ovvero, nel caso di persona non ricoverata ai sensi del comma 2-bis, presso l'ASL di assistenza».

DECRETO-LEGGE 22 aprile 2021 N. 52

“ Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”

Art. 3

(Disposizioni urgenti per le attività scolastiche e didattiche delle scuole di ogni ordine e grado e per l'istruzione superiore)

1. Dal 26 aprile 2021 e fino alla conclusione dell'anno scolastico 2020-2021, è assicurato in presenza sull'intero territorio nazionale lo svolgimento dei servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, dell'attività scolastica e didattica della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo grado, nonché, almeno per il 50 per cento della popolazione studentesca, delle attività scolastiche e didattiche della scuola secondaria di secondo grado di cui al comma 2.

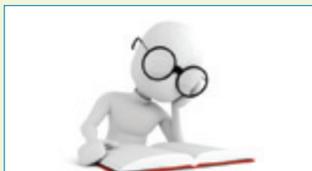
.....

2. Dal 26 aprile 2021 e fino alla conclusione dell'anno scolastico 2020-2021, le istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado adottano forme flessibili nell'organizzazione dell'attività didattica, ai sensi degli articoli 4 e 5 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275, affinché, nella zona rossa, sia garantita l'attività didattica in presenza ad almeno il 50 per cento e fino a un massimo del 75 per cento, della popolazione studentesca e, nelle zone gialla e arancione, ad almeno il 70 per cento e fino al 100 per cento della popolazione studentesca. La restante parte della popolazione studentesca delle predette istituzioni scolastiche si avvale della didattica a distanza.

3. Resta sempre garantita la possibilità di svolgere **attività in presenza qualora sia necessario l'uso di laboratori o per mantenere una relazione educativa che realizzi l'effettiva inclusione scolastica degli alunni con disabilità e con bisogni educativi speciali,** secondo quanto previsto dal decreto del Ministro dell'istruzione n. 89 del 7 agosto 2020 e dall'ordinanza del Ministro dell'istruzione n. 134 del 9 ottobre 2020, garantendo comunque il collegamento telematico con gli alunni della classe che sono in didattica digitale integrata.



ARTICOLI



Integrazione salariale per le aziende beneficiarie dell'assegno ordinario FIS. Novità nel D.L. 41/2021

1. Premessa

Il DL 41/2021, c.d. **“Decreto Sostegni”** pubblicato lo scorso 22 marzo nella Gazzetta Ufficiale, recante **“Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19”**, è intervenuto anche in merito al prolungamento dell'utilizzo di ammortizzatori sociali in costanza di rapporti di lavoro, considerato il perdurare di una crisi pandemica senza precedenti, che ancora oggi sta impattando anche sulle attività economiche d'impresa.



Per gli Istituti che applicano i CCNL AGIDAE relativi ai settori della *scuola*, dell'*università* e dell'*attività socio-sanitaria assistenziale-educativa*, tramite gli accordi stipulati con le OO.SS. Nazionali di riferimento, è stato previsto quale ammortizzatore sociale ***l'assegno ordinario del Fondo di Integrazione***

Salariale (FIS).

Ulteriori importanti disposizioni in materia di diritto del lavoro sono state introdotte dal Decreto Legge 41/2021 in tema di:

- a) Proroga del blocco dei licenziamenti;
- b) Proroga degli interventi da adottare per i lavoratori in condizioni di fragilità;
- c) Prolungamento della disciplina emergenziale di proroghe e rinnovi acausali per i contratti individuali di lavoro a tempo determinato.

2. Trattamenti di integrazione salariale ordinaria- FIS- per gli Istituti Agidae

In aggiunta alle ultime 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio 2021 (Legge 30 dicembre 2020 n. 78),), l'art. 8 del D.L. 41/21 afferma che *“I datori di lavoro privati che sospendono o*

riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, **per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto** domanda per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 **per una durata massima di ventotto settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021**". A tal proposito si precisa che "considerato che l'impianto normativo declinato dal D.L. 41/2021 non prevede l'imputazione alle nuove 28 settimane dei periodi di integrazione precedentemente già richiesti e autorizzati ai sensi della richiamata Legge 178/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° aprile 2021, ne deriva che **il nuovo periodo di trattamenti deve ritenersi aggiuntivo a quello precedente**".¹

Sulla base di quanto sopra illustrato, i datori di lavoro interessati a tali trattamenti di integrazione salariale hanno complessivamente a disposizione **40 settimane di fruizione di ammortizzatori sociali dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021**². Le 28 settimane di FIS possono essere fruite anche da coloro che non hanno mai presentato domanda di integrazione salariale per le precedenti causali di COVID-19.

3. I termini di trasmissione delle domande di FIS all'Ente Previdenziale e modalità di pagamento della prestazione

Le domande di accesso ai trattamenti di assegno ordinario, così come confermato dall'INPS, devono essere inoltrate all'Ente Previdenziale, 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. L'art. 8 comma 3 del D.L. 41/2021 prevede altresì che "**In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto**". La causale che il consulente del lavoro o l'addetto amministrativo e/o economo dell'Istituto deve utilizzare ai fini dell'invio della domanda di FIS nel portale INPS è: "**COVID 19- DL 41/21**".

La trasmissione dei dati utili al calcolo e alla liquidazione delle integrazioni salariali o al saldo delle anticipazioni delle stesse relative alle 28 settimane sarà effettuato attraverso il flusso telematico UNIEMENS-CIG (come specificato in altra circolare INPS di prossima pubblicazione).

Per quanto concerne le modalità di pagamento delle prestazioni di integrazione salariale, resta salva la possibilità per il datore di lavoro di **anticipare detti importi** ai dipendenti e di conguagliare successivamente gli stessi, **oppure chiedere all'INPS il**

¹ Messaggio INPS n. 1297 del 26.03.2021

² Si ricorda, ad ogni buon conto, che il periodo di 12 settimane di cui alla Legge 178/2020 (articolo 1 comma 300), deve essere collocato entro e non oltre il 30.06.2021.

pagamento diretto dell'assegno ordinario³ senza obbligo di produzione di documentazioni comprovanti le difficoltà finanziarie in cui l'azienda versa.

In riferimento agli accordi nazionali stipulati tra l'AGIDAE e le OO.SS. sottoscrittrici dei CCNL di riferimento, si ricorda che, per quanto concerne il settore della Scuola, in merito al trattamento economico dei dipendenti, è stata prevista, in regime di applicazione FIS, **un'integrazione in busta paga per conto dell'azienda pari al 10% della quota oraria FIS** di ogni singolo lavoratore coinvolto, mentre l'importo relativo all'assegno ordinario, fino all'80% del dovuto, viene mensilmente anticipato dal datore di lavoro nel cedolino mensile del medesimo. L'azienda, una volta ottenuta l'autorizzazione da parte dell'INPS all'erogazione delle somme interessate all'ammortizzatore sociale, conguaglierà, in occasione del pagamento dei contributi mensili, quanto preventivamente versato a titolo di anticipo FIS.

Nel comparto CCNL Socio-Assistenziale AGIDAE non sono state invece previste integrazioni da parte degli Istituti ma solo l'anticipo sino all'80% del *quantum* dovuto a titolo di FIS per conto degli stessi (corrisposto in busta paga mensile).

4. Proroga del blocco dei licenziamenti

Ai sensi dell'art. 8 commi 9-11 del D.L. 41/2021, è stato **esteso il blocco dei licenziamenti collettivi** di cui alla Legge 223/1991 e di **quelli individuali per giustificato motivo oggettivo di cui alla Legge 604/1966**. Più precisamente, tali licenziamenti sono da considerarsi ancora non avviabili fino alle seguenti date:

- 📅 Fino al 30 giugno 2021 per la generalità delle aziende
- 📅 Fino al 31.10.2021 per i datori di lavoro che possono accedere ai trattamenti di assegno ordinario FIS, di Cassa integrazione in deroga e di Cassa integrazione salariale operai agricoli.

La deroga al divieto di risoluzione del rapporto di lavoro nei casi sopra illustrati è attuata in caso di **“cessazione definitiva dell'attività dell'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo”**; sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di

³ L'articolo 8 comma 4 del D.L. 41/2021 richiama l'articolo 22 quater del D.L. 18/2020 che regola il pagamento diretto dei trattamenti salariali a carico dell'INPS con il possibile anticipo del 40% dell'importo da erogare ai dipendenti. In caso di pagamento diretto da parte dell'Ente Previdenziale, il datore di lavoro è tenuto a inviare al portale telematico dell'INPS i dati necessari per il pagamento dell'assegno ordinario (gli IBAN dei singoli dipendenti) entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero, se posteriore, entro 30 giorni dal provvedimento di concessione per conto dell'Ente Previdenziale.

fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.⁴

5. Le misure poste a sostegno dei lavoratori in condizioni di fragilità

L'art. 15 del D.L. 41/2021 ha rivisitato anche il tema del trattamento dei lavoratori che sono affetti da patologie croniche o con multimorbilità ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita. Il D.L. 18/2020, all'art. 26, aveva introdotto tale questione a tutela di quei soggetti che, a causa della situazione di fragilità in cui versano, sono maggiormente a rischio rispetto ad altri in relazione alle possibili gravi conseguenze che possono scaturire da un'infezione dovuta alla contrazione del virus SARS COV 2. Quest'ultimo decreto infatti, stabiliva che *“ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima Legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9.”*⁵

Detta disposizione, inizialmente valida sino al 30 aprile 2020, è stata necessariamente prorogata con successivi interventi normativi scaturiti a seguito del permanere della situazione epidemiologica. ***Il Decreto Sostegni, a tal proposito, ha esteso l'obbligo di tutela di tali categorie sino al termine del mese di giugno 2021***, laddove la tipologia di mansioni svolte non consenta al dipendente la possibilità di prestare servizio in modalità c.d. *“agile”*⁶.

6. Proroghe e rinnovi acausali dei contratti individuali di lavoro a tempo determinato,

L'art. 17 del D.L. 41/2021 ha esteso sino a tutto l'anno 2021 la possibilità per le aziende di rinnovare o di prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato anche in assenza delle causali previste dall'art.19, comma 1, Dlgs 81/2015, come aggiornato dalle disposizioni del *“Decreto Dignità”* (D.L. 87/2018).

I datori di lavoro, pertanto, possono rinnovare o prorogare detta tipologia di contratti di lavoro anche in assenza dell'apposizione di causali per un ***periodo massimo di 12 mesi*** e

⁴ L'art. 8 del D.L. 41/2021 specifica altresì che: *“nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso”*.

⁵ I periodi di assenza del lavoratore in condizioni di fragilità non sono computabili ai fini del periodo di comporto e le ferie non fruita a causa dell'astensione dal servizio non possono essere monetizzate.

⁶ E' il caso, ad es., del personale ausiliario addetto alle pulizie all'interno di un istituto scolastico o socio assistenziale, degli OSS, OSA e/o infermieri occupati presso una Casa di Riposo ecc..

per una sola volta, ferma restando la durata complessiva di 24 mesi prevista normativamente per i contratti a termine.

7. Conclusioni

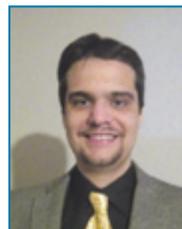
In ragione del perdurare dell'emergenza sanitaria COVID-19, è ancora più evidente quanto sia stato urgente, anche nel corso degli ultimi mesi, intervenire normativamente anche e soprattutto ai fini di fronteggiare la crisi economica in cui tante realtà lavorative stanno versando, non ultime le scuole paritarie, che si sono ritrovate, a seguito di varie ordinanze amministrative regionali (nonché dai vari DPCM susseguitesì), a dover sospendere le attività didattiche in presenza riducendo conseguentemente l'orario di lavoro degli insegnanti che prestano o hanno prestato servizio tramite DAD.

Anche molti Istituti Socio-Assistenziali, aventi personale ormai in esubero a causa dello scarso numero di clienti ospitati, hanno fatto ricorso all'utilizzo degli ammortizzatori sociali a disposizione.

I licenziamenti da effettuare *al termine delle sospensioni previste dalla vigente normativa* sono numerosi poiché molti Istituti, già in serie difficoltà economico finanziarie precedenti alla crisi pandemica, hanno dovuto chiudere definitivamente alcune unità produttive e in taluni casi non è attuabile il ricollocamento del personale presso altre sedi dell'ente.

Tuttavia allo stato attuale per gli Istituti Agidae, per lo più enti ecclesiastici, non è in alcun modo possibile ricorrere agli strumenti del licenziamento nonostante l'attività sia (o possa essere) sospesa, anche in via definitiva, posto che non ricorrono gli estremi di cui al precedente punto 4 (*cessazione definitiva dell'impresa a seguito della messa in liquidazione della società*). Va altresì ribadito che anche in tale disagiata situazione **i costi del lavoro restano esclusivamente a carico dello Stato**, che interviene tramite gli strumenti degli ammortizzatori sociali, FIS, CIGD, o altro. Il blocco dei licenziamenti è compensato e sostenuto dalla finanza pubblica in attesa delle auspiccate *ripartenze*.

Si auspica pertanto che, le misure di agevolazione economica previste dalle correnti disposizioni normative (in aggiunta alle precedenti) possano essere di supporto a tutte le grandi, medie e piccole imprese al fine di sostenere sia i datori di lavoro in situazioni di disagio (per avviarli in un lungo percorso di riassetto/riorganizzazione aziendale) sia i dipendenti, adottando tutte le misure necessarie a salvaguardare l'occupazione di questi ultimi (ove possibile) o, quantomeno, a concedere loro un ampio lasso temporale nell'alveo del quale possano ambire ad una diversa collocazione lavorativa presso altra struttura.



L'applicazione della normativa emergenziale da Covid 19.

La crisi nella quale si è venuta a trovare l'economia italiana da Marzo 2020 a causa della pandemia mondiale e per la quale a tutt'oggi non si riesce a vedere la fine, ha portato il Governo italiano a prevedere una serie di interventi straordinari al fine di tamponare almeno in parte le ricadute sociali.

Si è andati dalla sospensione del versamento dei modelli F24 di Febbraio e Marzo 2020 relativi alle imposte e ai contributi sui redditi da lavoro dipendente alla previsione di procedure più snelle per la concessione della Cig e dei Fondi di solidarietà, dal blocco dei licenziamenti ai 100 € per i dipendenti che hanno lavorato in presenza durante il mese di Marzo 2020, dalla proroga automatica di alcuni contratti a termine alla previsione di congedi covid-19 per i dipendenti ed altri interventi.



Gli ammortizzatori sociali approvati dal Governo in questi mesi tramite numerosi Decreti Legge, proprio per la loro urgenza di intervenire in tempo reale su un sistema economico in forte sofferenza a causa della chiusura generalizzata delle attività produttive, hanno avuto bisogno per essere resi attuativi di un altrettanto considerevole numero di circolari operative emesse da parte degli Enti pubblici (tra i quali l'Inps ha avuto sicuramente il ruolo più importante).

Tutta questa mole normativa si è rovesciata sui **Consulenti del Lavoro** chiamati in prima persona a dover studiare e applicare una pressoché infinita sequenza di procedure burocratiche in continuo cambiamento, dalle quali è stato estremamente complicato districarsi senza incorrere in errori o imprecisioni interpretative.

Concentrandoci sul mondo della scuola e delle case di cura per anziani, sicuramente i primi e più importanti adempimenti necessari per far fronte alla chiusura degli Istituti sono stati la presentazione delle domande per usufruire dello strumento del FIS.

Questo Fondo di Integrazione Salariale, gestito dall'Inps, *“comprende tutti i datori di lavoro, anche non organizzati in forma d'impresa, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e che appartengono a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o di un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo”* (fonte Inps).

Le domande presentano aspetti particolari che ne complicano di molto l'uso da parte delle aziende, rendendo il FIS uno strumento potenzialmente pericoloso.

Infatti, se non vengono rispettati tutti i criteri richiesti, l'Inps può procedere al recupero delle somme erogate. La procedura non si esaurisce con la semplice presentazione della domanda, ma prevede *due percorsi diversi ed alternativi* in base alla scelta dell'azienda: se **anticipare** l'intervento economico dell'Inps in favore dei lavoratori dipendenti e poi compensarlo in un momento successivo, oppure se chiedere **l'intervento diretto** dell'Ente.

In entrambi i casi l'azienda deve attendere l'autorizzazione dell'Inps prima di procedere a compensare le somme anticipate o inviare i modelli SR41 con i dati dei lavoratori per il pagamento diretto. Il tempo autorizzativo differisce a seconda della sede Inps di competenza. Ciò comporta che, a prescindere da quando sia emessa l'autorizzazione, il datore di lavoro si trova a dover sospendere i lavoratori assumendosi il rischio, nel primo caso, di anticipare delle somme che potrebbe non vedersi restituite, oppure, nel secondo, di ricevere le lamentele dei lavoratori che non si vedono accreditati i bonifici da parte dell'Inps.

Come sopra anticipato, la procedura per il ricorso al Fis quale forma di strumento di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa dei lavoratori dipendenti è piuttosto articolata e farraginoso, prevedendo una serie di passaggi molto delicati.

Il primo prevede l'esigenza di presentare la domanda *entro un mese dall'astensione dei dipendenti dal lavoro*, inserendo le ore di sospensione o di riduzione di orario per le quali si ritiene di dover usufruire del contributo e allegando l'elenco dei dipendenti interessati.

Coprendo un periodo di più mesi, le aziende si sono dovute basare non sul reale fabbisogno ma su una previsione di massima, con la conseguenza che spesso si sono dovute presentare domande integrative al fine di includere ulteriori dipendenti. Ogni domanda è associata ad un numero di Ticket, che, a sua volta, nel caso l'azienda anticipi per conto dell'Inps, deve essere riportato sulla denuncia contributiva mensile Uniemens di ogni dipendente, nella sezione dedicata al calendario presenze, su ogni giorno di assenza per Covid-19, insieme al *Codice evento AOR*.

Se fosse omessa l'indicazione del Ticket nel flusso Uniemens per uno o più dipendenti, l'Inps non considererebbe questi dipendenti come assenti per evento covid-19; di conseguenza i corrispondenti importi verrebbero considerati impropriamente erogati.

In caso di regolarità della domanda, occorre attendere l'autorizzazione dell'INPS per poter compensare gli importi anticipati o per poter inviare i modelli Sr41 al fine del

pagamento diretto ai lavoratori. L'autorizzazione, tuttavia, non è sufficiente perché è necessario ricevere dall'Inps anche la comunicazione del codice da utilizzare in sede di conguaglio. Una volta ottenuti il numero e la data dell'autorizzazione e il codice conguaglio si potrà finalmente procedere al recupero delle somme anticipate.

Diversamente dal pagamento anticipato, la procedura per il **pagamento diretto** da parte dell'Inps richiede per l'invio degli SR41 la sola autorizzazione. Tuttavia l'invio del modulo SR41 non è pacifico come può sembrare perché ci si può imbattere in una serie di errori che hanno creato non pochi problemi ai consulenti. L'errore più comune rilevato è stato sicuramente "Numero ore sett. 5 maggiore capienza orario", causato dal fatto che l'Inps, considerando la domenica sempre giorno di riposo, rileva nell'ultima settimana del mese, a cavaliere con il mese successivo, per i dipendenti con orario non uniformemente distribuito e riposo spostato, un numero di ore di Fis maggiore dell'orario contrattuale.

Un aspetto molto importante che caratterizza la procedura è *la tempistica*: qualsiasi ritardo (dalla presentazione della domanda, all'invio delle denunce mensili uniemens, alla correzione di queste, alla compensazione dei fondi anticipati) comporta una richiesta di recupero da parte dell'Inps tramite l'emissione di **note di rettifica**. Qualora il consulente del lavoro non provvedesse prontamente a verificare ed eventualmente a modificare o annullare i dati richiesti dalla competente sede Inps, si rischierebbe di compromettere il lavoro fatto, anche in relazione al periodo di validità del DURC.



Il **FIS** è stato e resta sicuramente l'intervento più importante per far fronte alla pandemia, anche se le incertezze con le quali i Decreti-Legge hanno di volta in volta previsto nuove settimane autorizzate di FIS e nuove regole hanno creato non pochi problemi alle imprese.

Un altro intervento fondamentale per il *settore della scuola* è stata **la sospensione dei versamenti dei contributi e delle imposte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati** di marzo ed aprile 2020, con la previsione di versarli a settembre 2020. Sono state previste diverse ipotesi di versamento:

- la possibilità di versare in un'unica soluzione a settembre 2020;

- la rateizzazione in quattro rate da settembre a dicembre 2020;
- il versamento in quattro rate del 50% nel 2020 e la restante parte in 24 rate da gennaio 2021.

I maggiori problemi sono stati riscontrati con i contributi previdenziali in quanto le indicazioni dell'Inps sono apparse poco chiare relativamente ai codici da utilizzare nella denuncia aziendale e alla compilazione della relativa domanda di rateizzazione. In particolare non si è compreso, in un primo momento, se i codici N975 e N976 per indicare la sospensione del versamento fossero riferiti a tutti i contributi sospesi, da considerarsi al lordo oppure al netto degli importi a credito. Una volta accertato che si trattava di importi al lordo, si è presentato il problema di come utilizzare i crediti: se fossero cioè fruibili in forma rateizzata oppure in un'unica soluzione il primo mese utile. Dall'altra parte la domanda per la rateizzazione ha visto la scelta da parte dell'Ente, con il Messaggio numero 3274 del 09-09-2020, di non cambiare il format sul proprio portale quando il decreto legge n. 104/2020 (cd **decreto Agosto** convertito nella **L. n. 126/2020**) ha previsto la possibilità di rimodulare la rateizzazione che in un primo momento doveva terminare nel 2020 e che il decreto ha esteso a 24 rate a partire dal 16 gennaio 2020. Questa scelta ha generato non poca confusione nella compilazione dei riquadri, tutti riferiti al 2020 e senza alcun riferimento alla nuova rateizzazione.

Gli sgravi contributivi previsti dal Decreto Agosto allo scopo di garantire la tutela dei livelli occupazionali sono stati:

- **“Decontribuzione SUD”** (prevista dal decreto legge 104/2020 ex art 27) che consiste nell'esonero del 30% della contribuzione previdenziale dovuta per il periodo dal 1 ottobre al 31 dicembre 2020 in riferimento ai rapporti di lavoro subordinato la cui sede di lavoro sia situata in una delle regioni del Mezzogiorno);
- **Esonero contributivo** per le aziende che non richiedono le 9 settimane del FIS per il periodo compreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020, per massimo 4 mesi e fino al 31/12/20, parametrato sulle ore fruite dalle stesse sedi nei mesi di Maggio e Giugno 2020 (art. 3 DL 104/20), cumulativamente con altre decontribuzioni e sempre nei limiti della contribuzione previdenziale datoriale dovuta (cfr. circ. INPS 105/2020 e messaggio 4254/2020).
- **Esonero totale di durata massima di sei mesi** dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per le *nuove assunzioni a tempo indeterminato e in caso di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato*, effettuate a decorrere dall'entrata in vigore del decreto e sino al 31 dicembre 2020 (ex art. 6 del DL 104/2020 e cfr. circ. INPS 133/2020).

Al fine di ottenere questi sgravi è stato necessario presentare un'istanza per ogni singola sede, richiedendo il codice di autorizzazione, nonché una domanda per ogni singolo lavoratore interessato all'esonero di cui al terzo punto da inoltrare all'Inps (“DL104-ES”),

fornendo una serie di informazioni all'Istituto previdenziale. Come nel caso del FIS anche per questi sgravi contributivi *il rispetto dei tempi* e dei modi è importantissimo ai fini del riconoscimento. Ad esempio per ottenere gli arretrati dell'esonero per gli assunti a tempo indeterminato era stato inizialmente previsto il termine di Dicembre 2020 e solo grazie alla pressione dei Consulenti del Lavoro è stata concessa la proroga fino a Gennaio 2021.

Come si può evincere da questa rassegna breve e non esaustiva di alcune delle problematiche riscontrate, il lavoro dei Consulenti in quest'anno, e oltre, di pandemia, si è molto complicato, dovendo affrontare da una parte le aziende che chiedevano di poter usufruire di tutte le agevolazioni concesse dallo Stato, dall'altra una burocrazia esasperata che ha ingenerato uno scambio continuo e lento di comunicazioni con gli Enti preposti, soprattutto con l'Inps, che ha comportato ritardi inenarrabili.

Si aggiunga inoltre la difficoltà nel riscontrare risposte diverse da parte di operatori diversi e/o sedi INPS differenti. Infine, ad aggravare la già complessa situazione, è sopraggiunto il termine della proroga della validità del Durc (al 29 ottobre 2020) che ha imposto ai datori di lavoro di dover versare anticipatamente contributi da dover recuperare successivamente a fronte della presentazione di un documento che per la maggior parte delle scuole resta vitale, il Documento di Regolarità Contributiva, il DURC appunto, indispensabile per poter riscuotere i contributi ministeriali previsti per le scuole paritarie.

A quando una reale semplificazione della burocrazia amministrativa?

AGIDAE

WEB SCUOLA AGIDAE

- **Tecnologia e istruzione: uno sguardo al domani**
Note in margine alla piattaforma "Web Scuola Agidae"
Christian Francis Buangjug
- **Web Scuola Agidae: la scuola non si ferma**
Raffaele Mercurio

SCAFFALE



Christian Francis Buangjug

Coordinatore Piattaforma Web Scuola Agidae

Tecnologia e istruzione: uno sguardo al domani.

Note in margine alla piattaforma "Web Scuola Agidae"

1. Premessa tecnologica

Nel saggio "Il tempo vissuto", il fenomenologo del tempo Eugène Minkowski ha riconosciuto l'esistenza di due modalità di vivere il futuro: l'attesa e la progettazione.¹ Queste categorie a prima vista banali definiscono non solo un atteggiamento individuale, ma anche uno collettivo e sociale, delineando la cadenza e il potere della nostra azione nella determinazione del divenire storico.

Uno sviluppo che avviene in contemporanea è quello del sapere scientifico e della tecnica, che invece è slegato dalla domanda del futuro. Immedesimati nel presente, gli scienziati e la loro euristica cercano di rispondere a una domanda: secondo la nostra attuale curiosità e in accordo con i dati sperimentali, a cosa ci porta la teoresi?

Quando la necessità storica e sociale e lo sviluppo della scienza si intersecano lungo una traiettoria che definisce la trasformazione degli stili di vita, allora compie un balzo in avanti il fenomeno del progresso, segnando il raggiungimento di un nuovo stadio, la cui irreversibilità, ambigua nel suggerire dubbi e timori e insieme nel garantire nuove rassicurazioni, può essere solo messa in discussione da un risultato ancora maggiore.

La trepidazione verso un futuro fantascientifico dura ormai da qualche decennio. Tra i sogni d'infanzia dei nostri genitori e dei nostri insegnanti scolastici c'era quello di vedere le macchine volanti, ma già il film "2001: Odissea nello spazio" (S. Kubrick, 1968) profetizzava una crescita esponenziale della tecnologia. Allo stato attuale e con venti anni di ritardo, dobbiamo accontentarci delle Tesla (e senza neanche il 5G)

¹ EUGENE MINKOWSKI, *Il tempo vissuto. Fenomenologia e psicopatologia*, Einaudi, 2004

Ma la rinnovazione tecnologica della scuola non ha avuto lo stesso successo. Alcuni precedenti governi ed isolati esperimenti delle singole scuole hanno manifestato coraggiosi ma flebili tentativi di segnare un cambiamento, purtroppo con un riverbero troppo facile a disperdersi per poter creare un clima di trasformazione e di reciproco scambio di idee, anche solo, nella migliore delle ipotesi, in uno spirito concorrenziale. Sul piano strettamente tecnologico, mentre l'evoluzione hardware dell'informatica è stata costante, lo stesso non si può dire del software. E così le famigerate LIM o i tablet si sono evoluti solo nell'espansione del loro mercato, mantenendo funzionalità del tutto simili a quelle di 10 anni fa e perfino perdendo molti punti nella protezione dei dati sensibili, mentre al contempo l'infosfera si è trasformata involontariamente in un terreno di conflitto geopolitico tra superpotenze, riecheggiando lo spettro delle "zone di influenza". *Tempora mutantur*, come è evidente, ma è altrettanto vero che *nosque mutamur in illis*?

2. Smartworking e DAD: l'efficacia della lontananza

Sappiamo tutti cosa è successo il 9 marzo del 2020. Con un urgentissimo DPCM dell'esecutivo M5S-PD-LEU "Conte 2", ci è stato detto: chiudiamo, la situazione è grave.



Posti di blocco ad Alzano Lombardo, prima del lockdown nazionale.

La scelta del lockdown nazionale in seguito al lockdown locale militarizzato (Alzano e Nembro come l'epicentro Wuhan), che ha contraddistinto il cosiddetto modello italiano elogiato anche dal *New York Times*² fino a novembre scorso (periodo della seconda ondata e dei termini ormai in disuso "fase 1, fase 2 e fase 3"), sconvolse e poi convinse la politica internazionale. La scuola fu subito messa in secondo piano. La via del "lavoro agile", invece, era già stata battuta. Gli uffici e le strade si

svuotarono, mentre il Mezzogiorno si ripopolava delineando i primi tratti del curioso fenomeno italiano del "southworking"³.

La logica dello *smartworking* è una diretta conseguenza dell'evoluzione del lavoro d'ufficio. Il computer è il centro di gravitazione del classico "nine to five"⁴, ma è quasi

² JASON HOROWITZ, *How Italy turned around its Coronavirus calamity*, in "The New York Times", 31 luglio 2020.

³ **Southworking**: "lavoro (a distanza) dal Sud". Il neologismo è un gioco di parole tra "south" (Sud) e "smartworking". Dopo la lontananza prolungata del primo lockdown dalla propria famiglia, circa 45 mila lavoratori migrati al Nord si sono ristabiliti nelle regioni di provenienza, proseguendo il lavoro in smartworking, appunto, dal Sud.

del tutto indifferente dove il PC si trovi fisicamente. In via del tutto teorica, lo stesso lavoro può essere svolto su qualsiasi smartphone. Inizialmente, il cosiddetto “telelavoro” era diffuso tra gli informatici e i programmatori, che da casa potevano scrivere linee di codice per diverse compagnie anche ubicate in altre città, in particolare nello sviluppo delle *web app* con PHP, Java e Python. Numerosi erano anche i giovani che fornivano assistenza tecnica via Skype o VoIP per società private, secondo la formula del “telelavoro part-time”, o che si occupavano anche, ad esempio, della gestione delle prenotazioni delle strutture ricettive tramite le apposite OTA (Online Travel Agencies). Ma lo smartworking riusciva anche a superare con scioltezza i confini nazionali. L’economista premio Nobel Paul Krugman, ad esempio, riporta come *case study* per il suo corso di Economia Internazionale (The New School) la fioritura di una serie di società contabili indiane specializzate nella elaborazione di buste paga e stipendi statunitensi, considerate dai professionisti USA un business poco remunerativo⁵.

Nei mesi della pandemia, purtroppo, lo smartworking (o soluzioni a distanza come il “food delivery” per il settore gastronomico) non è stato applicabile a tutte le professioni, mentre il monopolio dell’e-commerce (Amazon in primo luogo) rendeva l’equa concorrenza il sogno di un passato incompatibile con la realtà attuale. Nella maggior parte dei casi, il computer ha banalmente svolto il ruolo di valvola di sfogo e di raggruppamento degli individui di categorie svantaggiate, ostacolati per motivi sanitari nel raduno di piazza e andando a comprimere, secondo la terminologia di Peter Sloterdijk, i nuovi e contemporanei “punti di raccolta dell’ira”⁶.

Ma in tutto questo, nel tumulto delle categorie produttive (si ricordi il violento corteo di Napoli durante la fase 2, in seguito all’annuncio pomeridiano del governatore De Luca di dover chiudere la Campania entro le successive 48 ore, dopo una serie di ironiche dichiarazioni a detrimento di comuni cittadini), le più gravi sofferenze sono state a

carico degli alunni scolastici. Inizialmente, fu proposto ai bambini di indossare la mascherina ininterrottamente per tutta la durata delle 6 ore di lezione. I banchi furono



Manifestazione a Napoli del 26 ottobre 2020.

⁴ **Nine to five**: “dalle nove alle cinque”. E’ un’espressione che indica il turno di lavoro degli impiegati, usata come metafora per il lavoro dipendente.

⁵ PAUL KRUGMAN, MAURICE OBSTFELD e MARC J. MELITZ, *Economia Internazionale* vol. 2, Pearson, 2019 (p. ...)

⁶ PETER SLOTERDIJK, *Ira e tempo – Saggio politico-psicologico* (tit. orig. “Zorn und Zeit – Politisch-psychologischer Versuch”), Marsilio Editore, 2007.

distanziati, ma si verificavano assembramenti durante la ricreazione. La ministra Azzolina propose di lasciare le finestre aperte, suscitando critiche dalle regioni settentrionali e dalle aree di montagna. Infine fu proposta la turnazione, che però raddoppiava l'orario di lavoro dei docenti. La strada era chiara: servivano i banchi con le rotelle, a milioni.

Quando si decise per la DAD, non tutti i bambini potevano permettersi di seguire le lezioni. Ad un anno di distanza dall'inizio della pandemia, dei 300 mila alunni sprovvisti di *devices* (PC o tablet) o di una connessione ad internet sufficientemente potente, solo circa 50 mila sono riusciti a procurarsi la minima strumentazione necessaria per rimanere al passo con la scuola⁷. Ciò a dispetto del fatto che nei primi mesi della pandemia, sia nei negozi fisici, sia negli *online stores*, erano rimasti disponibili all'acquisto solo i computer di fascia alta a prezzi proibitivi, mentre nelle grandi distribuzioni erano esaurite le scorte di webcam e microfoni da PC.

Per comprendere meglio l'impatto della scuola telematica sulla didattica, è utile tenere presente come Internet sia ormai, dall'inizio del secolo, un luogo di costante produzione di materiale inerente a qualsiasi argomento. I ragazzi, così come anche gli adulti, possono trovare utili videotutorial riguardo i propri interessi, ma anche scaricare o direttamente stampare i relativi materiali (guide, eserciziari, riassunti e vademecum). Già di per sé, Internet è un arricchimento della formazione di un individuo. Dall'avvento dei social network, è perfino un mezzo di espressione e un pubblico e libero spazio per la narrazione di sé.

Il mondo della scuola non fa eccezione. Sono migliaia i video destinati all'intrattenimento cosiddetto "educational" dei bambini nella fascia 0-6 anni, così come esistono dei siti web diffusissimi tra i docenti della scuola primaria, per il download (gratuito o a pagamento) di disegni da colorare o di esercizi svolti. Più difficilmente, per la primaria, si trova materiale multimediale. Sono gli stessi insegnanti che, o perché incoraggiati dalle *views* o perché sinceramente mossi da uno spirito di condivisione, nel tempo decidono di produrre il proprio materiale e di diffonderlo con l'apposizione del proprio nome o marchio (un esempio sono i gruppi di matematica di Facebook).

Da ciò ne è derivato che gli insegnanti della scuola dell'infanzia erano naturalmente predisposti alla DAD, poiché già esposti a molte ore di visione di materiale "erogativo", la cui replicazione non richiede molto in termini di ore di preparazione e di spesa dei



Maxi-rissa tra adolescenti a Villa Borghese (Roma), radunato sui social.

⁷ GIADA FERRAGLIONI, *Dopo un anno di Dad 250 mila studenti senza pc e scuole senza connessione: "Le famiglie si auto-organizzano"*, in "Open", 11 marzo 2021.

materiali. La difficoltà più comunemente riscontrata, tuttavia, sia nella scuola dell'infanzia, sia nella scuola primaria, era il veloce calo dell'attenzione, che ha portato a direttive ministeriali sulla durata delle lezioni, cioè non oltre i 30 minuti.

Gli alunni della secondaria accusavano piuttosto sofferenze dovute alla chiusura e al divieto di socializzare, intesi quasi come un'espropriazione del diritto a formarsi come individui della società, legata a sua volta al timore del buio di un'adolescenza priva di esperienze e di una innaturale e diplomatica convivenza pacifica con la propria famiglia, costringendo l'istinto conflittuale a una metamorfosi viscerale con molte incognite. Come testimoniato dai TG, anche i giovani sono scesi in strada a centinaia, ma per rompersi le ossa a vicenda e per diffondere in rete un fugace ritratto della generazione Z, marcato da una voglia di produrre, manovrare e dirigere la sofferenza, piuttosto che semplicemente subirla, e infine condividerla (non solo nel senso di "postarla"). A riguardo della distanza che può separare le persone, Cesare Pavese scrisse: "Che morso da affamato, da squalo, da cancro ha la lontananza"⁸.

Anche il mondo dell'università sembrava non poter sfuggire ai venti di crisi. Contro ogni aspettativa, però, ha seguito, nel numero delle iscrizioni, un grafico "a V", cioè di rapida e costante discesa (o piuttosto di un crollo nel secondo semestre dell'anno 2019-2020), seguita da una speculare risalita lungo un commisurato segmento di tempo (agosto-settembre). Non ha avuto frizioni, invece, il consolidamento della seduta di laurea online come pratica di comune accordo tra atenei e studenti, che sarà in futuro una delle tante epifanie di questo periodo.



Il Primo Ministro inglese Boris Johnson collegato via Zoom.

Per alcuni mesi, il quotidiano si reggeva, nel mondo, su pochissime cose. L'economia della produzione e dello scambio di beni e servizi è stata letteralmente percossa e battuta. Pochissimi barlumi hanno conservato un'aura di genuina normalità. A mo' di esempio, il titolo in borsa di "Zoom.us" (l'app esplosa dopo che Boris Johnson

dichiarò di averla usata per convocare il Consiglio dei Ministri, esponendo per errore dati privati dei partecipanti) era l'unico che, secondo le leggi del mercato, poteva vantare una robustezza di bilancio e favorire aspettative ottimistiche, garantite da un sano rapporto prezzo-valore delle azioni. Tutto il resto, a partire dal petrolio, era in caduta libera. Ma scoccata l'ora dell'estate, nel bene e nel male, abbiamo tutti perso la memoria. Il traffico aereo è stato rivitalizzato e i patrimoni privati, d'un tratto, non sembravano più così in sofferenza. E la chiamano estate...

⁸ CESARE PAVESE, *Il carcere*, Einaudi, 1948.

3. Perché è nata WEBScuola AGIDAE

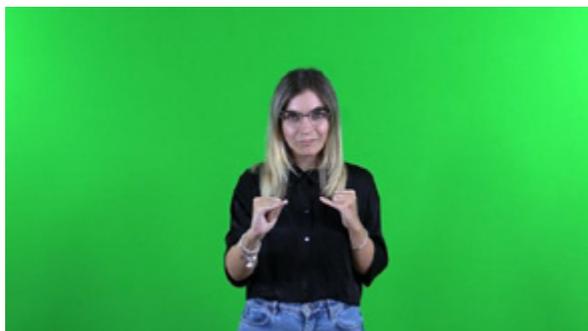
Da marzo del 2020, le testate giornalistiche hanno pubblicato articoli sulla crisi delle scuole paritarie. “Il 30% chiuderà”, si leggeva, “senza possibilità di riaprire”^{9 10}. La priorità di AGIDAE è stata dunque quella di soccorrere gli istituti intavolando un dialogo con le istituzioni, ma allo stesso tempo adottando come linea politica il pagamento per intero della retta annuale per alunno. Contemporaneamente, gli accordi sindacali concordati d’urgenza indicavano la modalità di procedere per ottenere la CIGD (Cassa Integrazione Guadagni in Deroga) dei lavoratori e accedere al fondo FIS, una volta confermato il blocco dei licenziamenti, poi in seguito prorogato più volte. Con un ritmo sostenuto di circa un aggiornamento ogni 10-15 giorni, gli scenari di intervento di AGIDAE modulavano tra le esigenze dei gestori, degli istituti, dei lavoratori e delle famiglie. A livello istituzionale, le strade percorse furono due. La prima fu la presentazione di due emendamenti alla Legge di Bilancio, approvati da entrambe le camere del Parlamento, riguardo le scuole paritarie e gli alunni con disabilità. La seconda invece fu l’incontro diretto con il Ministro delle Finanze del PD Roberto Gualtieri (28 maggio 2020, in presenza di FIDAE, AGESC, CISM e FISM) e in seguito con il Presidente del Consiglio Giuseppe Conte (4 giugno 2020).

La priorità di AGIDAE era perciò quella di ribadire la parità di trattamento tra lavoratori e istituti scolastici paritari rispetto a quelli statali. Ma al di sotto dei lavoratori e delle organizzazioni datoriali, si avvertiva la trascuratezza nei riguardi degli alunni. Ottenute le prime garanzie economiche per il lungo periodo, ci si è seriamente interrogati sul futuro della scuola. AGIDAE è sempre stata a favore delle riaperture, ma era chiaro che i provvedimenti ministeriali suggerivano fluttuazioni confuse ed incerte, alcune volte decise dal CTS, altre invece da imperscrutabili e visionarie motivazioni politiche. Si avvertiva la paralisi traumatica dell’attività scolastica, che già si era verificata in altre circostanze (il terremoto dell’Aquila e altri terremoti, le frequenti esondazioni e inondazioni delle stagioni autunnali, ma anche, privatamente, l’insorgere di condizioni croniche o invalidanti). Apparve evidente che la scuola italiana non aveva un sistema di reazione, analogo agli anticorpi o al sistema immunitario, per le grandi emergenze. Il pensiero non era rivolto, però, a un protocollo da allarme rosso, quanto piuttosto a uno strumento didattico indipendente a uso domestico e illimitato dell’alunno, adattabile alle necessità legate a impossibilità della didattica in presenza per difficoltà dell’istituto,

⁹ ENRICO LENZI, *Scuole paritarie, il 30 per cento a rischio chiusura*, in “Avvenire”, 18 aprile 2020.

¹⁰ ANDREA PERRONE, MARCO MICCINESI, MARCO ALLENA e MARCO GRUMO, *Per l'emergenza sanitaria rischia di chiudere il 30% delle scuole paritarie cattoliche*, in “IlSole24Ore”, 1 maggio 2020.

dell'alunno o del docente. La "scuola online" come estensione della scuola in presenza. Un punto di riferimento paragonabile a *un faro nella tempesta*.



Screenshot (fotogramma) di una registrazione in "green screen" delle traduzioni in LIS.

Modellata la prima forma, non ci è voluto molto per decidere di arricchirla con la LIS, con la scuola bilingue e con le audiolezioni per gli ipovedenti. Riconosciuto l'ordine di grandezza dell'opera, a luglio sono iniziate le registrazioni, sotto l'occhio critico dei nostri "short sellers" (nel gergo della finanza, sono gli investitori che scommettono per il fallimento di un'azienda,

guadagnando, ad ogni punto percentuale perso dalla società puntata, una quantità di denaro proporzionale al denaro scommesso). E' di Machiavelli la citazione: *"Non v'è nulla di più difficile da realizzare, né di più incerto esito, né più pericoloso da gestire, che iniziare un nuovo ordine di cose. Perché il riformatore ha nemici tra tutti quelli che traggono profitto dal vecchio ordine, e solo dei tiepidi difensori in tutti quelli che dovrebbero trarre profitto dal nuovo"*¹¹. Ma a giudicare dal fervore delle scuole che ci hanno contattato, i nostri difensori non saranno né tiepidi, né pochi ed è davvero difficile vedere come sia possibile trarre profitto dall'ordine vecchio.

4. Le questioni aperte della DAD e l'offerta di WEBScuola

Al di là delle rappresentazioni cartesiane che possiamo ottenere dai numeri e dai dati matematici, la scuola è una fondamentale esperienza umana. In molti casi, essa può servire a coltivare la capacità critica degli alunni, a destare in loro la curiosità, a sollevare il loro senso di responsabilità, a raccontare loro un futuro lieto e realizzabile, arrivando anche a salvare vite, scoraggiando, se possibile, le cattive scelte e compagnie.

In special modo, la scuola è l'unico centro di aggregazione culturale nelle periferie (insieme alle biblioteche pubbliche), ma anche nelle aree a bassa densità di popolazione, dove la presenza sul territorio è garantita dalle scuole paritarie. Come spesso accade, chi sceglie di vivere una vita sicura è totalmente all'oscuro di cosa voglia dire una vita piena

¹¹ NICCOLO' MACHIAVELLI, *Il principe*, Capitolo VI (parafrasi). Testo orig. *"E debbasi considerare come non è cosa più difficile a trattare, né più dubia a riuscire, né più pericolosa a maneggiare, che farsi capo ad introdurre nuovi ordini. Perché l'introduttore ha per nimici tutti quelli che delli vecchi ordini fanno bene, et ha tepidi defensori tutti quelli che delli ordini nuovi farebbono bene. La quale tepidezza nasce, parte per paura delli avversarii, che hanno le leggi dal canto loro, parte dalla incredulità delli uomini; li quali non credano in verità le cose nuove, se non ne veggono nata una ferma esperienza"* (Barbera Editore, 2007, pg. 27).

di rischi. Ma nel tendere allo stile di vita opposto, ci si dimentica (e si impara con l'esperienza) che è anche verissimo il contrario. La scuola, che sia laica o cattolica, è innanzitutto un luogo di formazione civile. Il rapporto prolungato con gli insegnanti riesce spesso anche a replicare dei meccanismi simil-transferali¹² ¹³ e controtransferali, che aiutano l'alunno a chiarire i dubbi sulla scelta universitaria o sulla carriera desiderata, ma anche a mettere in atto una *mimesi* (una "imitazione") di un comportamento o di una personalità a tutto tondo.



Massimo Recalcati.

Perché sia incentivata la proiezione della propria esperienza di vita verso l'esterno, fuggendo la chiusura in sé e favorendo il rapporto con l'altro¹⁴, la didattica in presenza è indiscutibilmente più efficace della didattica a distanza. Come anche riportato dalla star italiana della psicanalisi Massimo Recalcati¹⁵, il coinvolgimento che può creare una lezione curata con dedizione, testimoniando la fervente passione dell'insegnante

per il proprio lavoro e la propria materia, può alimentare nello studente un vero e proprio desiderio di conoscenza. La DAD indebolisce in efficacia questa componente della formazione degli alunni, che si conferma non solo come un diritto alla conoscenza, ma anche come un imprescindibile laboratorio per il consolidamento della regolazione affettiva e relazionale.

Si aggiungono a queste considerazioni i crescenti allarmi degli ultimi tre decenni sulla resilienza psicologica degli adolescenti e dei preadolescenti, come testimoniato dal popolare saggio di successo "L'epoca delle passioni tristi" (2004)¹⁶ di Miguel Benasayag e Gérard Schmit, elegantemente anticipato dalla psicanalista freudiana francese Françoise Dolto con il libro "I problemi degli adolescenti" (1988)¹⁷ e diventato il propulsore di un dibattito arrivato fino in Italia, con la ripresa del tema del nichilismo tra i giovani da parte di Umberto Galimberti¹⁸. Fasce di



Umberto Galimberti

¹² JACQUES LACAN, *Il transfert – Il seminario, Libro VIII*, Einaudi, 2008.

¹³ PETER SLOTERDIJK, *Sfere I. Bolle. Microsferologia*, Raffaello Cortina, 2014.

¹⁴ Cfr. EMANUEL LEVINAS e FRANCO RIVA, *L'epifania del volto*, Servitium Editrice, 2010.

¹⁵ MASSIMO RECALCATI, *L'ora di lezione. Per un'erotica dell'insegnamento*, Einaudi, 2014.

¹⁶ MIGUEL BENASAYAG e GERARD SCHMIT, *L'epoca delle passioni tristi*, Feltrinelli, 2004.

¹⁷ FRANCOISE DOLTO, *I problemi degli adolescenti*, TEA, 1988.

¹⁸ UMBERTO GALIMBERTI, *L'ospite inquietante. Il nichilismo e i giovani*, Feltrinelli, 2008.

età sempre più giovani chiedono in massa un consulto psicologico o vi sono forzatamente condotti dalle famiglie in alcuni gravi casi di isolamento sociale, consumo di sostanze o disturbi alimentari. Paesi di un lieto vivere come la Svizzera e il Giappone hanno visto un incremento senza precedenti del tasso di suicidi dei giovanissimi, mentre al contempo si sono diffuse sui social per preadolescenti le cosiddette “challenges”¹⁹ di autolesionismo e resistenza al dolore autoinflitto, con esiti talvolta sconvolgenti per l’opinione pubblica, ma che rappresentano solo degli isolati punti di rottura di una costante e quotidiana sollecitazione di un tessuto digitale destinato ai più piccoli, ritenuto erroneamente diverso per contenuti dal resto dell’infosfera e perciò raramente monitorato dai genitori. Queste criticità psicologiche dei minorenni sono alla base delle proteste per la DAD, alimentate dal timore che i ragazzi possano sentirsi piegati da forze di grande entità e con direzioni contrarie, disposte secondo un’architettura sistematica che non concede loro possibilità di reagire, ma solo di resistere.

Come in una partita a scacchi contro un avversario esperto, il Covid sembra precedere di almeno due mosse la libertà d’azione degli studenti. Basti pensare all’idea di sognare per il futuro una minuscola possibilità di cambiare lo status quo, ma non poterlo fare per una prolungata carenza formativa nel presente.

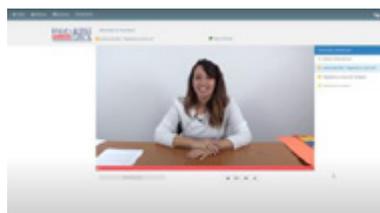
Il tasto dolente della DAD è la questione della valutazione dell’andamento scolastico degli alunni. Gli esami di maturità sono stati semplificati, mentre a tutti gli alunni è stata garantita la promozione basata sulla comprensione della straordinarietà delle circostanze. I compiti in classe e perfino le interrogazioni mettono in agitazione i professori, il cui metro di giudizio è un pendolo che oscilla tra la paranoia e l’eccessiva fiducia, arrivando a chiedere agli alunni di bendarsi²⁰, come a Guantanamo, per dimostrare di non sbirciare. Desta invece molta rabbia la gestione della logistica, come nel caso dei trasporti, diventato lo slogan del buonsenso di tutti i cittadini. Dopo aver aperto e inaugurato molte gallerie e tratti autostradali durante il periodo marzo-settembre, la ministra Paola De Micheli (PD) suscitò risate isteriche nel mese di ottobre. Risale solo al 14 ottobre, a più di un mese dall’apertura delle scuole, l’articolo di Repubblica dal titolo “Coronavirus, De Micheli apre il tavolo su trasporti e contagi”²¹. Ma ad oggi, con un nuovo Consiglio dei Ministri, non sono ancora state prese misure sensate.

La DAD di AGIDAE vuole essere un’estensione della scuola in presenza e funzionare all’occorrenza come strumento pronto all’uso nelle grandi emergenze. E’ pensato per le scuole paritarie associate, ma è aperta anche alle scuole che adottano altri CCNL e vuole essere anche uno *specimen* per la scuola statale. Come già anticipato, è concepita come

¹⁹ **Challenges:** “sfide”.

²⁰ ANSA, *Alunna bendata durante interrogazione in dad, accertamenti*, 12 aprile 2021.

²¹ SILVIO BUZZANCA, *Coronavirus, De Micheli apre il tavolo su trasporti e contagi. Scontro sulla chiusura delle scuole*, La Repubblica, 14 ottobre 2020.



Lezione scuola dell'infanzia
Piattaforma webscuolaAGIDAE

uno strumento indipendente e non è adattato specificamente all'epoca del Covid, ma è utilizzabile in maniera versatile in diversi casi di necessità. E' un progetto che verrà portato avanti negli anni e sarà utile sia ai docenti, sia agli alunni per poter chiarire, delle lezioni, i passaggi meno immediati alla comprensione.

Benché nasca come una piattaforma erogativa, consente anche di creare aule in videoconferenza

automaticamente registrate e consultabili. E' un vero *digital toolbox*²², le cui funzionalità invitiamo a scoprire sul sito <https://webscuola.agidae.it>. I corsi con più ore settimanali (italiano, matematica) sono stati ridotti a 30 lezioni da 30 minuti, mentre le materie con meno ore sono state ridotte a 20 lezioni da 30 minuti. La videolezione è corredata da materiale aggiuntivo, slides, strumenti di autovalutazione e registro elettronico. Per gli alunni con disabilità alla vista sono state pensate le audiolezioni scaricabili, mentre per gli alunni con danni all'udito sono state registrate le traduzioni in linguaggio dei segni (LIS, Linguaggio Italiano dei Segni). Non vuole sostituire la scuola, ma esserne una replica efficace per consentire lo studio costante e approfondito, per aprire la strada alla digitalizzazione e garantire un servizio alla portata di tutti, quando tutta la scuola è forzata a una riorganizzazione.

5. Uno sguardo al domani

La DAD è solo un aspetto dell'innovazione scolastica. Esistono, nel mondo, dei curiosi esperimenti educativi, che però seguono le direttive di progetti internazionali. Riportiamo due esempi eclatanti per dimostrare quanto la bizzarria, in fin dei conti, non sia altro che una questione di prospettive. Il primo caso di cui scriviamo riguarda il regista americano David Lynch (autore di "Velluto blu"²³, "Mulholland Drive"²⁴ e altri). Nel 2005 ha fondato la



David Lynch Foundation in Perù.

David Lynch Foundation for Consciousness-Based Education²⁵ (Fondazione David Lynch per l'Educazione basata sulla Consapevolezza), che si occupa di portare nelle scuole di tutto il mondo (e in special modo nelle scuole dei paesi in via di sviluppo, con

²² **Digital toolbox:** "cassetta degli attrezzi digitale".

²³ DAVID LYNCH, Tit. Orig. "*Blue Velvet*", De Laurentiis Entertainment Group, 1986.

²⁴ DAVID LYNCH, *Mulholland Drive*, Universal Pictures, 2001.

²⁵ DAVID LYNCH, *In acque profonde*, Mondadori, 2017.

una radicata presenza in America Latina), la pratica della meditazione trascendentale, utile non solo alla gestione delle emozioni, ma anche ad avere un atteggiamento riflessivo e di scrupoloso ascolto nei confronti delle vulnerabilità della propria sfera interiore. Questo approccio non ortodosso alla gestione delle emozioni e delle proprie debolezze ha in realtà apportato dei benefici sia nell'attenzione degli alunni, con un conseguente aumento significativo del rendimento, sia anche nel prevenire atti di violenza e di bullismo e nel favorire una maggiore integrazione tra compagni, dovuta a una più consapevole capacità di empatia.

Il secondo caso invece riguarda uno sport in emergenza, il Jiu-Jitsu Brasiliano ("l'Arte Suave", cioè "l'arte gentile"), un sistema di lotta a terra diventato parte integrante dei curricula di alcune scuole in Inghilterra, negli USA e ad Abu Dhabi (sede dei mondiali dello sport). Allo stesso modo della Fondazione David Lynch, questa scelta formativa ha permesso la prevenzione degli atti di violenza e di bullismo, consentendo inoltre ai piccoli alunni (e soprattutto alle piccole alunne) di imparare un metodo di autodifesa realmente efficace contro le aggressioni (portare la lotta a terra azzera il divario fisico contro avversari più grandi di statura o di peso).

Sul piano strettamente tecnologico, l'informatica sta esplodendo su tre fronti: l'Intelligenza Artificiale (a sua volta ramificata in Machine Learning e Deep Learning), i computer quantistici e la Data



Bambini che praticano il Jiu-jitsu Brasiliano.

Science. Di fronte a questi tre settori (che ogni sei mesi, oltre a progredire, si confermano sempre di più come il nuovo standard di lavoro) c'è solo da augurarsi una cosa per la scuola dell'obbligo: che vengano insegnate approfonditamente la matematica e la fisica, con programmi il più possibile aggiornati agli ultimi anni. Non solo, cioè, come abilità per "fare di conto", ma anche come esplorazione di uno spazio teoretico a metà tra la scoperta e l'invenzione²⁶, indissolubilmente legato al mistero dell'ordine della *physis*, della natura^{27 28}. Solo con delle basi complesse, le nuove generazioni potranno imparare a gestire strumenti complessi e perfino promuovere il loro sviluppo fino a che non si renda necessario il loro superamento. Ma in previsione, la tecnologia può anche trasformare il mondo del lavoro. Si prevede un sorpasso delle capacità umane da parte dell'Intelligenza

²⁶ Cfr. BERTRAND RUSSELL, *Introduzione alla filosofia della matematica*,

²⁷ EUGENE P. WIGNER, *L'irragionevole efficacia della matematica nelle scienze naturali*, Adelphi, 2017.

²⁸ Cfr. RICHARD FEYNMAN, *La legge fisica*, Bollati-Boringhieri, 1993.

Artificiale. L'accademico britannico Daniel Susskind, autore dei libri "Il futuro delle professioni: come la tecnologia trasformerà il lavoro di umani esperti"²⁹ e "Un mondo senza lavoro: tecnologia, automazione e come dovremmo rispondere"³⁰, ha cominciato a pubblicare libri a partire dall'osservazione del sopracitato sorpasso. Attraverso una consistente mole di esempi tratti dall'esperienza quotidiana dei centri di avanguardia, dimostra come l'Intelligenza Artificiale abbia superato in precisione il lavoro dei medici nella diagnosi di alcune patologie (attraverso l'interpretazione di radiografie, fotografie ed altri dati matematici di esami d'accertamento) e perfino in creatività (impensabile per una mente non umana) il lavoro di alcuni architetti nella realizzazione di teatri e sale da concerto.

Il progetto dell'auditorium da 10.000 posti della grandiosa Elbphilarmonie di Amburgo, ad esempio, è stato disegnato da un algoritmo³¹. Si teme che nella prossima decade l'Intelligenza Artificiale possa sostituire le professioni legali e contabili, mentre nel mondo finanziario del trading (soprattutto nella modernissima variante dell'*High-frequency Trading*) la sostituzione di operatori umani è vicina alla certezza matematica. Ma non sarà un male per i fondi di investimento, che invece ne beneficeranno molto. Il futuro appartiene ai giovani, ma è chiaro che ci sarà il bisogno di un dialogo generazionale che possa almeno consentire il limitare dei danni, in particolar modo nell'accumulazione di debito. Secondo l'economista Stephanie Kelton, autrice del libro "Il mito del deficit"³² sulla moderna teoria monetaria (e che ha avuto una discreta eco negli ambiti accademici) non solo il "deficit spending", strumento keynesiano per eccellenza, diminuirà l'investimento privato, ma impedirà la crescita a lungo termine, creando cioè un illogico paradosso autoreferenziale e un loop autodistruttivo, paragonabile a un lento *harakiri*. Date le due gravi crisi finanziarie avvenute nel giro di 13 anni (2007 e 2020), i giovani sono cresciuti tendendo un orecchio verso le leggi dell'economia. Speriamo che ciò che gli è stato insegnato come imprinting possa aiutarli in futuro a gestire secondo ragione le complessità a lungo termine, guidati da un senso della strategia, della previsione e della completezza.



Interno dell'Elbphilarmonie di Amburgo, progettato da un algoritmo per realizzare le ottimali condizioni acustiche.

²⁹ DANIEL SUSSKIND, *The future of professions: How technology will transform the work of human experts*, OUP Oxford, 2021.

³⁰ DANIEL SUSSKIND, *A world without work: technology, automation and how we should respond*, Metropolitan Books, 2020.

³¹ DANIEL SUSSKIND, *Il futuro del lavoro nell'era dei robot*, Intervento al Festival ECONOMIA COME – L'Impresa di crescere", 9 novembre 2019.

³² STEPHANIE KELTON, *Il mito del deficit. La teoria monetaria moderna per un'economia al servizio del popolo*, Fazi Editore, 2020.

*Raffaele Mercurio*

Coordinatore Piattaforma Web Scuola Agidae

Web Scuola Agidae: la scuola non si ferma

La rete ha ormai assunto un ruolo da protagonista nella società moderna, tanto che è stata avanzata la proposta di rendere l'accesso a Internet un diritto previsto dalla Costituzione Italiana¹. Tale importanza è dovuta alla consapevolezza della molteplicità di campi di applicazione che caratterizza questo sistema di telecomunicazioni, tra cui compare anche quello della scuola. Il Ministero dell'Istruzione si accorse di ciò già nel 1991 quando fu avviato il Piano Nazionale per l'Introduzione dell'Informatica nelle Scuole Superiori. Alcuni anni dopo si cercò di estendere queste politiche anche ai gradi di istruzione inferiori, a partire dalla scuola dell'infanzia. Diventava sempre più chiaro che i multimedia e i software istruttivi avrebbero apportato miglioramenti significativi alla didattica tradizionale. Nel 2007 venne poi lanciato il Piano Nazionale Scuola Digitale (PNSD) con lo scopo di riorganizzare lo spazio di apprendimento come un sistema aperto al mondo. Furono quindi previsti finanziamenti per l'utilizzo delle LIM e la progettazione delle cosiddette CI@ssi 2.0, nelle quali l'utilizzo dell'informatica veniva messo in primo piano e ci si prefiggeva l'obiettivo di trasformare le risorse didattiche in formato digitale, in modo tale da interagire facilmente con esse. L'utilizzo della tecnologia a supporto del Sistema Scolastico Italiano è aumentato vertiginosamente durante l'ultimo anno, a seguito dello scoppio della pandemia da SARS-CoV-2. Già dal 9 marzo 2020, con la sottoscrizione del primo DPCM che



¹ Stefano Rodotà, giurista e politico italiano, nella seconda metà degli anni '90, propose l'inserimento nella Costituzione Italiana dell'articolo 21-bis, che recitava:

“Tutti hanno eguale diritto di accedere alla rete Internet, in condizione di parità, con modalità tecnologicamente adeguate e che rimuovano ogni ostacolo di ordine economico e sociale. La legge stabilisce provvedimenti adeguati a prevenire le violazioni dei diritti di cui al Titolo I della parte I”.

imponere la chiusura delle scuole, ci si è trovati a dover fronteggiare il problema di riorganizzare il proprio assetto per permettere la continuazione delle lezioni in modalità online.

La DAD non è stata però affare facile a causa delle lacune che presentava, e presenta ancora, la rete internet nazionale, la quale ha dovuto resistere ad un sovraccarico non indifferente. L'incremento del traffico Internet in Italia è stato stimato al 70%² e ciò ha causato gravi rallentamenti, ostacolando sia lo smart-working che la DAD. Tale dato è conseguenza diretta dell'utilizzo maggiore di piattaforme di video meeting, quali Google Meet, Skype, Microsoft Teams e tante altre. Tali strumenti, nati con scopi certamente diversi da quelli didattici, sono stati una prima spiaggia di salvezza per le scuole ormai allo sbaraglio a causa della pandemia.

*«Questo nostro tempo richiede di vivere i problemi come sfide e non come ostacoli»
Papa Francesco*

È questo il concetto, citato da Padre Francesco Ciccimarra, Presidente Nazionale AGIDAE (Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica), da cui nasce l'idea di WebScuola AGIDAE. Un'idea che, dopo dieci mesi, è divenuta ormai realtà. WebScuola AGIDAE, a differenza dei suddetti strumenti telematici utilizzati durante il lockdown, offre servizi interamente dedicati al mondo scolastico. Sono molte infatti le funzionalità che rendono la nostra piattaforma unica nel suo genere.

WebScuola AGIDAE è una piattaforma di didattica erogativa destinata agli alunni e ai docenti delle scuole di ogni ordine e grado, dall'infanzia alla secondaria di secondo grado. La piattaforma di AGIDAE è il primo spazio in Italia per la fruizione di una didattica a distanza sia sincrona che asincrona, cioè accessibile in qualsiasi momento dai propri utenti. Nasce dall'accordo tra AGIDAE e MULTIVERSITY, la holding proprietaria dell'Università Telematica Pegaso. Grazie a tale collaborazione, WebScuola AGIDAE riesce a combinare la qualità dei contenuti prodotti da docenti specializzati e le tecnologie di e-learning più sviluppate in Europa. Il progetto scaturisce dalla volontà di



permettere agli alunni di non risentire di situazioni che possono ostacolare la didattica in presenza. Troppo spesso, infatti, gli studenti si trovano impossibilitati a raggiungere la propria scuola per i motivi più svariati: allerte meteo, terremoti, altre calamità naturali, problemi di salute o una pandemia, come quella che si è sviluppata negli ultimi anni cogliendo impreparato

² <https://www.agi.it/economia/news/2020-05-22/traffico-internet-italia-lockdown-8696937/>

l'intero Sistema Scolastico Italiano, reo di essere tuttora ancorato a metodologie tradizionali obsolete.

L'intenzione è quella di disegnare un primo passo verso la scuola del futuro, fermo restando che la didattica in presenza resta un valore imprescindibile per lo sviluppo personale degli studenti. La piattaforma, infatti, non offre solamente videolezioni, ma propone anche tutto il materiale didattico di cui potrebbe necessitare l'alunno. In tal modo gli studenti hanno la possibilità di ripetere o recuperare gli argomenti affrontati in classe riguardando le videolezioni, consultando il materiale e cimentandosi in test di autovalutazione.

Fin dall'inizio l'idea di proporre una piattaforma di tale calibro era accompagnata dalla volontà di non trascurare nessuno. Proprio per questo motivo WebScuola AGIDAE offre videolezioni accompagnate dalla traduzione simultanea in LIS (Linguaggio Italiano dei Segni) e audiod lezioni per consentire la fruizione dei servizi anche, rispettivamente, agli alunni ipovedenti e non vedenti e agli studenti non udenti. D'altronde, citando le parole dell'imprenditore inglese Henry Ford, "C'è vero progresso solo quando i vantaggi di una nuova tecnologia diventano per tutti"³.

Nell'ideazione della piattaforma particolare attenzione è stata posta a tutte le esigenze delle singole scuole che ne usufruiranno: ciò che offre AGIDAE è una vera e propria biblioteca digitale composta da tanti libri e che offre la possibilità a tutti di integrare nei singoli corsi i contenuti proposti, in modo da esprimere al meglio la propria specificità e il proprio progetto educativo.

Prima di confrontare WebScuola AGIDAE con le principali altre soluzioni utilizzate durante il lockdown, analizziamone le caratteristiche e i servizi offerti. Anzitutto bisogna distinguere le 4 tipologie di utenti previsti dalla piattaforma:

- **Gestore:** indica la persona o la congregazione che gestisce gli istituti registrati alla piattaforma. Può supervisionare tutte le attività dei propri istituti;

³ Henry Ford fu un imprenditore inglese di successo del XX secolo. Fondatore dell'omonima casa automobilistica; è famoso per aver messo in commercio la prima auto accessibile alla maggior parte della popolazione.

- **Coordinatore:** indica la persona che coordina un singolo istituto, gestendo gli account dei docenti e degli studenti;
- **Docente:** indica il singolo docente che può gestire la parte didattica delle classi ad egli assegnate;
- **Studente:** indica il singolo studente che può usufruire di tutto il materiale didattico riferito al proprio ordine di scuola.

Ognuno di questi utenti ha delle specifiche funzionalità adattate alle proprie necessità. Le seguenti tabelle presentano i principali strumenti messi a disposizione da WebScuola AGIDAE. In alto a destra di ogni sezione i simboli evidenziati, come indicato nella seguente legenda, identificano le classi di utenti che possono accedere a tale funzione.

LEGENDA	
 G GESTORE	 C COORDINATORE
 D DOCENTE	 S STUDENTE

STRUMENTI DI GESTIONE

GESTIONE DOCENTI/COORDINATORI

Consente di gestire gli account dei docenti/coordinatori dei propri istituti, permettendo di crearne di nuovi o modificarne i dati anagrafici, l'e-mail e la password in caso di smarrimento.

ASSOCIAZIONE COORDINATORI

Permette di assegnare il coordinatore ad uno dei propri istituti.

GESTIONE ISTITUTI

Permette di gestire i propri istituti, modificando il numero delle classi e delle sezioni e inserendo o rimuovendo docenti e alunni.

GESTIONE AVVISI

Consente di inserire, modificare o eliminare avvisi. Durante la creazione o la correzione di un avviso è possibile scegliere le sezioni a cui è rivolto, la data di riferimento o allegare un file.

CURRICULUM VITAE



Permette di creare il proprio curriculum vitae utilizzando il modulo predefinito fornito da Europass. Una volta compilato è possibile salvarlo in formato PDF per poterlo utilizzare anche all'esterno della piattaforma.

GESTIONE COMPITI



Offre la possibilità di assegnare compiti, verificare quali studenti li abbiano svolti e correggere i loro elaborati, pubblicando la soluzione ai problemi o alle domande poste.

AGENDA



Rappresenta un vero e proprio calendario in cui è possibile inserire eventi. Automaticamente all'interno dell'agenda vengono immessi anche gli avvisi riguardanti le proprie sezioni nelle date stabilite.

REGISTRO ELETTRONICO



WebScuola AGIDAE offre anche un registro elettronico che presenta tutte le funzioni dei moderni servizi di cui usufruiscono le scuole italiane con il vantaggio di essere integrata all'interno della piattaforma.

STRUMENTI DIDATTICI

PROGRAMMA DEL CORSO



Contiene tutte le informazioni utili riguardo la materia. È possibile suddividere tali indicazioni in più sezioni assegnandone manualmente il nome (ad esempio obiettivi, descrizione, modalità di valutazione, ecc...).

DOCUMENTI



Racchiude tutto il materiale didattico che accompagna le videolezioni. Tale materiale è fornito inizialmente dai docenti AGIDAE; in seguito può essere arricchito e integrato dai docenti delle scuole iscritte, così da esprimere meglio la propria idea di didattica.

COLLEGAMENTI



Permette di inserire collegamenti a siti esterni che possono fungere da approfondimento per gli argomenti trattati nelle videolezioni.

VIDEOLEZIONI

Contiene le lezioni vere e proprie. Gli argomenti proposti in questa sezione sono gli stessi previsti dai programmi ministeriali, divisi in 30 lezioni, per le materie con più ore settimanali (italiano e matematica), o 20 lezioni, per le altre. Tutte le videolezioni hanno durata di 30 minuti, limite fissato per evitare di rendere le spiegazioni noiose o complicate da seguire. Ogni lezione è corredata da una traduzione LIS, per gli alunni con difficoltà uditive, e da una corrispondente audiolezione, per gli studenti con complicazioni visive.

TEST DI AUTOVALUTAZIONE

Contiene test proposti dai docenti sugli argomenti spiegati nelle videolezioni. Tale strumento può essere utile per gli studenti che vogliono mettersi alla prova per verificare di aver appreso correttamente tutte i concetti visti a lezione.

STRUMENTI DI INTERAZIONE**VIDEOCONFERENCE**

Consente di organizzare videoconferenze con un massimo di 250 partecipanti. Offre quindi la possibilità di fare lezione o incontri extra-curricolari direttamente sulla piattaforma.

Dopo aver osservato più nel dettaglio le principali funzionalità fornite dalla piattaforma, andiamo a confrontare WebScuola AGIDAE con gli altri strumenti utilizzati durante la chiusura delle scuole.

Anzitutto la piattaforma di AGIDAE propone con temporaneamente sia una didattica sincrona (lo studente segue la lezione online svolta simultaneamente dal docente) sia una didattica asincrona (lo studente segue, in qualsiasi momento della giornata, una lezione registrata precedentemente dal docente, così da ripassarla o recuperarla).

In secondo luogo WebScuola AGIDAE offre alcuni servizi di cui le altre piattaforme non dispongono, tra cui registro elettronico integrato, glossario del corso, forum e tanti altri ancora.

Registro di
classe

Registro
studenti

Scrutinio

possibilità di valutare le conoscenze acquisite tramite una serie di domande poste dal docente e inerenti agli argomenti trattati a lezione. In sintesi, la seguente tabella riassume il confronto tra la piattaforma AGIDAE e le due principali utilizzate durante il lockdown (Zoom e Google Classroom):

CONFRONTO TRA LE PRINCIPALI PIATTAFORME

	 zoom	 Google Classroom	
Videolezioni live	SI	SI	SI
Videolezioni registrate	NO	SI*	SI
Test	NO	SI	SI
Test di autovalutazione	NO	NO	SI
Registro elettronico	NO	NO	SI

*Il processo per la fruizione delle registrazioni delle videolezioni su Google Meet non è automatico.

Rianalizzando l'evoluzione del rapporto tra informatica e Sistema Scolastico Italiano, si nota come quest'ultimo sia sempre stato attento all'innovazione tecnologica. Tale interesse non è sempre stato in grado di migliorare una didattica ormai ferma a metodologie arcaiche e poco funzionali. WebScuola AGIDAE, invece, vuole essere un primo step nell'evoluzione della scuola italiana, nella speranza che si possa giungere, il prima possibile, ad una nuova versione di didattica, più moderna ed attenta alle nuove generazioni.



**LE CHIAVI DELLA
COMPETENZA**

CAMPUS ESTIVO 2021

Il depliant contenente informazioni di dettaglio sui corsi proposti è riportato nel sito www.agidae.it o www.agidaelabor.it.



**ASSISI (PG)
HOTEL DOMUS PACIS**



26 - 31 LUGLIO 2021

CAMPUS ESTIVO 2021

ASSISI (PG)
HOTEL DOMUS PACIS
26-31 LUGLIO

LE CHIAVI DELLA COMPETENZA (Politiche, strategie, strumenti per il rilancio delle opere della Chiesa)

- Verso i nuovi CCNL
- Enti ecclesiastici e Terzo settore
- Pandemia ed ammortizzatori sociali
- Normativa fiscale
- Diritto del lavoro
- Comunicazione efficace interna ed esterna
- La nuova piattaforma didattica erogativa (WebScuola Agidae)
- I requisiti cogenti per una nuova organizzazione in ottica TQM della didattica
- La leadership educativa
- Elementi di Project management per la scuola paritaria
- Metodologie e strumenti della didattica laboratoriale per la costruzione delle competenze
- Metodologie e strumenti tipici del TQM nella gestione delle opere
- Il controllo di gestione strumento di misura di efficienza ed efficacia
- I processi di segreteria in ambito TQM e gli adempimenti legislativi
- Requisiti cogenti specifici delle strutture socio-assistenziali in ottica TQM
- I principi della Qualità e i requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2015

1

GESTIONE ECONOMIA E FINANZA
PER GESTORI ED ECONOMI

2

IL COORDINATORE DIDATTICO NELLA
SCUOLA PARITARIA (PARTE 1)

3

LA SEGRETERIA DIDATTICA NELLA
SCUOLA PARITARIA (PARTE 1)

4

IL SISTEMA GLOBALE; GESTIONE
DIDATTICA PER COMPETENZA

5

IL SISTEMA GLOBALE: GESTIONE
STRUTTURE SANITARIE

6

PRINCIPI E TECNICHE DELLA
QUALITÀ (CORSO BASE)



Gestione degli Avvisi 2021. Domande e risposte



DOMANDE & RISPOSTE

Fonder risponde alle domande più ricorrenti nell'ambito della presentazione e gestione dei Piani formativi e dei Voucher

Qual è il termine entro cui presentare i Piani formativi nell'ambito di una scadenza sul canale a sportello?

Per gli avvisi c.d. a “sportello” i **piani** possono essere presentati in qualunque giorno del mese, salvo che le risorse finanziarie stanziate per la tranche in corso siano terminate. Il sistema

informatico predisposto dal Fondo, infatti, controlla la disponibilità del budget in diverse fasi:

- se si cerca di compilare una nuova richiesta per piano formativo il sistema avverte subito che il budget è esaurito;
- se sono state completate tutte le sezioni della richiesta e si tenta di salvare il formulario, il sistema avverte che il budget è esaurito o che non è sufficiente per soddisfare la richiesta. In questo caso la richiesta di finanziamento rimane nello stato ‘in compilazione’;
- se si sta per inviare la richiesta dopo aver caricato gli allegati, il sistema avverte che il budget è esaurito o che non è sufficiente per soddisfare la richiesta. In questo caso la richiesta di finanziamento rimane nello stato ‘in presentazione’.

Tutte le richieste di finanziamento che si trovano nello stato in “compilazione” o in “presentazione” alla scadenza della tranche vengono riassegnate automaticamente alla tranche successiva, se prevista dall’avviso.

In tali casi è necessario completare le relative sezioni e inviare la richiesta, al fine di assicurarsi la “prenotazione” del finanziamento.

2. C'è una specifica data entro cui è possibile presentare le richieste di voucher formativi? Nella predisposizione del calendario di un voucher all'interno del formulario di presentazione è necessario rispettare particolari criteri temporali? I voucher possono sempre essere presentati fino all'esaurimento delle risorse stanziato per l'Avviso di riferimento. È necessario, però, ricordare che l'Avviso 1/2021 prevede che **la prima data di lezione utile per ciascun corso inserito all'interno della richiesta non può essere inferiore al 31° giorno successivo alla data di presentazione.** Il mancato rispetto di questa tempistica comporta la non ammissibilità della richiesta voucher. (vedi paragrafo 14 punto 6 Avviso). (Ad esempio, se la prima lezione di un voucher è programmata per il 20 agosto 2021, la richiesta dovrà essere inviata a FondER entro e non oltre il 19 luglio 2021, oppure se la prima lezione di un voucher è programmata per il 7 gennaio 2022, la richiesta deve essere presentata entro e non oltre il 6 dicembre 2021). A tal proposito è bene ricordare che l'attività di valutazione e la conseguente ammissibilità dei voucher è sospesa per il mese di agosto e per le festività natalizie. Conviene sempre considerare anche questo aspetto prima di presentare una richiesta di finanziamento.

3. Come può essere gestito nell'ambito degli Avvisi aperti il massimale di finanziamento disponibile per gli enti beneficiari? Preliminarmente si precisa che il massimale di finanziamento disponibile per ciascun beneficiario è determinato in base alla classe dimensionale dello stesso, ovvero in maniera proporzionale rispetto al numero di lavoratori occupati all'interno dell'ente e per i quali il datore di lavoro versa il contributo dello 0,30. Per l'annualità in corso, esso è cumulativo per gli avvisi generalisti, ovvero l'Avviso 2/3/4 2021. (Es. massimale disponibile di euro 2.000,00: per il beneficiario sarà possibile presentare un piano aziendale sull'Avviso 3 per euro 2.000,00, terminando il massimale disponibile, oppure presentarne uno richiedendo un finanziamento di 800,00 e con i restanti euro 1.200,00 partecipare ad un Piano formativo settoriale/territoriale sull'Avviso 4).

Il massimale previsto per l'Avviso 1/2021 è indipendente, dal precedente, segue una propria strada e può essere destinato esclusivamente alla formazione mediante voucher formativi.

Il CDA di FondER, per il 2020/2021, ha previsto lo stanziamento di risorse aggiuntive sull'Avviso tematico Green2021 e su quello sperimentale Covid2020. Pertanto, con il proprio massimale disponibile, i nostri aderenti possono accedere ad ulteriori due distinti finanziamenti, presentando piani formativi su ciascuno di questi ultimi due avvisi.

4. Quali sono le aziende che possono considerarsi neo-aderenti? Sono da considerarsi neo-aderenti le matricole INPS già presenti sul database fornito dall'INPS e inserito sulla piattaforma FonderWEB, che abbiano effettuato l'adesione a FondER a partire dal 1° dicembre dell'anno precedente alla pubblicazione dell'Avviso ad esse dedicato. Per l'annualità in corso, l'Avviso promozionale dedicato in via esclusiva alle matricole neo-aderenti è il 2/2021, per il quale il CDA di FondER ha stanziato euro 400.000,00.

Si ricorda che lo stato di adesione di una matricola INPS è comunque riscontrabile dal datore di lavoro nella sezione "Fondi Interprofessionali" del Cassetto Previdenziale INPS. Nel caso in cui riporti il Codice FREL tale matricola è a tutti gli effetti aderente a FondER. Infine, si precisa che la data di adesione coincide con la data di invio del flusso UNIEMENS con il quale è stata avviata la procedura di adesione al FondER. In ogni caso è possibile controllare lo stato di adesione di una matricola direttamente sul sito di FondER accedendo al seguente link: <https://www.fonder.it/verifica-adesione/>.

Le matricole neo-aderenti possono presentare Piani formativi anche sugli avvisi Covid2020 e Green/2021, attualmente aperti.

5. Come si comporta il fondo in caso di aziende che aderiscono trasferendo le risorse c.d. di portabilità da altro Fondo interprofessionale? Per questo specifico caso è disponibile tra quelli aperti l'Avviso 5/2015, che non ha una scadenza ed è stato revisionato e deliberato dal C.D.A. del 18/12/2020. Possono partecipare all'Avviso le matricole che afferiscono ad enti giuridici che abbiano effettuato l'adesione a Fonder con portabilità delle risorse da altro Fondo interprofessionale. Ai sensi della Legge 2/2009, art. 19, comma 7-bis è possibile per le aziende che aderiscono a FondER con contestuale revoca dell'adesione al Fondo scelto in precedenza, trasferire il 70% del totale delle somme versate nel triennio antecedente al Fondo cui si apparteneva. Il trasferimento delle risorse c.d. di "portabilità" è subordinato alle seguenti specifiche:

1. L'azienda interessata, in ciascuno dei tre anni precedenti, non deve rispondere alla definizione comunitaria di micro e piccola impresa di cui alla raccomandazione dell'Unione Europea n. 2003/361/CE (imprese autonome con meno di 50 dipendenti ed un fatturato o un bilancio totale annuale non superiore a 10 milioni di euro);
2. L'importo da trasferire, al netto di eventuali risorse per la formazione di cui l'azienda ha già beneficiato attraverso il Fondo di provenienza deve essere almeno pari a 3.000;
3. La Revoca dal Fondo di provenienza e l'adesione a FondER devono essere espresse contestualmente nel medesimo flusso UNIEMENS.

La richiesta di portabilità deve essere inoltrata al Fondo di provenienza a mezzo PEC tramite il "[modulo di richiesta di portabilità](#)" in cui si dichiara di essere in possesso dei requisiti di cui alla legge 2/2009, debitamente compilato e corredato da copia del documento di identità del legale rappresentante mettendo in copia il FondER all'indirizzo pec segreteria.fonder@pec.it

In caso di esito positivo dell'istruttoria sulla richiesta, il Fondo di provenienza provvederà a trasferire al FondER entro 90 giorni dalla data della richiesta le somme spettanti che il FondER metterà a disposizione esclusiva dell'Azienda nella misura dell'85% a valere sull'**Avviso 05/2015**.

Alla ricezione della richiesta con le modalità sopra indicate, FondER procederà con l'istruttoria, al termine della quale se la documentazione risulterà in regola e l'importo

superiore a € 3.000,00 provvederà a trasferire al Fondo di destinazione entro 90 giorni dalla data della richiesta le somme spettanti.

All'esito della suddetta istruttoria, il Fondo di provenienza, verificato che le risorse eventualmente da trasferire superino i 3.000 euro, provvederà a trasferire tali risorse a Fonder entro 90 giorni e FondER comunicherà all'Ente giuridico l'avvenuto trasferimento delle risorse e la loro possibilità di utilizzo a valere sull'avviso 5/2015.

6. Quali possono essere le cause di non ammissibilità di una richiesta voucher e quali quelle di revoca di un voucher? Nell'ambito della valutazione formale, i casi di non ammissibilità di richieste voucher più frequenti hanno riguardato il mancato rispetto delle tempistiche nella predisposizione dei calendari di presentazione (si rimanda alla domanda n. 2); l'inserimento di lavoratori non eleggibili (ad. esempio, l'aver inserito in formazione il legale rappresentante del beneficiario, per il quale il più delle volte non è riscontrabile il versamento del contributo dello 0,30, presupposto indispensabile per l'ottenimento dei finanziamenti; la mancanza di documentazione (ad. esempio, l'assenza del documento di identità del legale rappresentante allegato alla domanda di finanziamento); l'errata condivisione del voucher con le Organizzazioni Sindacali (ad esempio, la presentazione del voucher prima della decorrenza dei 10 giorni previsti dall'avviso per la formazione del silenzio assenso, oppure la condivisione del voucher con OO. SS non legate al comparto produttivo di appartenenza del beneficiario); l'errata compilazione dei modelli allegati all'Avviso 1, contenenti informazioni indispensabili ai fini di una corretta valutazione della richiesta. Per completezza si riporta un elenco delle cause di esclusione delle richieste voucher.

Non sono considerate ammissibili al finanziamento, quindi **escluse**, le richieste:

1. che non rispettano i requisiti di cui al par. 7 dell'Avviso 1/2021. La mancata e/o incompleta e/o erronea indicazione dei dati identificativi degli Enti beneficiari, dei lavoratori coinvolti e dei referenti delle organizzazioni datoriali e sindacali destinatari delle comunicazioni di cui al par. 7 dell'Avviso;
2. in caso di documenti, di cui al par. 11 dell'Avviso 1/2021, non sottoscritti, laddove previsto, oppure non caricati e presentati tramite FonderWEB;
3. in caso di assenza e/o incompleta e/o errata compilazione dei documenti di cui al par. 11 dell'Avviso 1/2021. Per documento incompleto s'intende l'assenza di un'informazione essenziale, prevista nel format del documento, ai fini della corretta valutazione formale della richiesta di voucher e che non è ricavabile da altro documento presente tra quelli presentati a FondER. Per errata compilazione di un documento, di cui al par. 11 dell'Avviso 1/2021, s'intende l'inserimento di un'informazione, richiesta nel format del documento, ma che risulta palesemente sbagliata o impropria. Si precisa che la sottoscrizione dell'Accordo delle parti datoriale e sindacale di cui al par. 7 dell'Avviso 1/2021 deve sempre avvenire in data antecedente alla presentazione della richiesta di finanziamento, poiché non è ammesso un suo perfezionamento successivo;

4. inapplicabilità all'Ente beneficiario del regime *de minimis*;
5. mancata allegazione del documento d'identità del sottoscrittore o mancata corrispondenza tra il sottoscrittore e il documento d'identità allegato;
6. previsione di un calendario formativo non in linea con i tempi di presentazione e valutazione delle richieste da parte di Fonder;
7. mancato utilizzo della procedura di integrazione, qualora sia stato attivato il soccorso istruttorio, prevista dal sistema FonderWEB, come da Guida per la PRESENTAZIONE, GESTIONE e RENDICONTAZIONE dei Voucher su FonderWEB, consultabile e scaricabile dal sito www.fonder.it.

Ciascun singolo Voucher contenuto nella richiesta può essere **revocato** per una delle seguenti ragioni:

1. il voucher non viene attivato con la prima data di lezione, inderogabilmente, entro 60 gg. dalla data di notifica del finanziamento indicata sulla lettera di approvazione trasmessa da Fonder all'Ente beneficiario;
2. le risorse non sono impiegate in percorsi formativi che si concludono entro 6 mesi dalla notifica del finanziamento;
3. la documentazione di rendicontazione non è inviata a Fonder entro 60 giorni di calendario dall'ultima data di lezione dell'ultimo voucher formativo attuato fra tutti quelli contenuti nella medesima richiesta di finanziamento;
4. la mancata presentazione dell'Attestato di partecipazione e degli apprendimenti acquisiti di cui al paragrafo 13 dell'Avviso 1/2021;
5. l'ente beneficiario non provvede all'integrazione della documentazione rendicontata entro 20 giorni di calendario dal ricevimento della lettera di richiesta integrazione da parte del Fondo (per un massimo di 2 richieste di integrazione). La trasmissione dell'integrazione deve avvenire tramite il sistema telematico FonderWEB e nelle modalità stabilite da Fonder, come da Guida per la PRESENTAZIONE, GESTIONE e RENDICONTAZIONE dei Voucher su FonderWEB, consultabile e scaricabile dal sito www.fonder.it;
6. la matricola INPS indicata sulla busta paga del lavoratore destinatario del singolo voucher, e trasmessa a Fonder, non dovesse risultare aderente al Fondo;
7. se si riscontrano irregolarità sul registro delle presenze in cartaceo che attesta la frequenza del lavoratore alle attività formative previste nel voucher finanziato;
8. la sostituzione della persona del formatore nell'attuazione dei voucher di cui all'opzione 2 del par. 5 dell'Avviso 1/2021 senza la previa autorizzazione di Fonder;
9. qualora l'ente giuridico indicato nel formulario di presentazione come soggetto erogatore della formazione venga sostituito da un altro soggetto erogatore;

10. mancato utilizzo, nel caso di FaD, di un Learning Management System (LMS) con i requisiti di cui al par. 6 dell'Avvio 1/2021;

11. mancato riscontro, nel caso di lezioni svolte nella modalità "aula virtuale", del relativo report, con i requisiti di cui al par. 6 dell'Avviso 1/2021; dizione imprescindibile per la liquidazione del voucher da parte di FONDER.

7. Qual è la procedura da utilizzare per comunicare le variazioni relative agli enti beneficiari? Le variazioni che interessano gli enti beneficiari possono essere di vario tipo. Quelle, per esempio, relative al numero dei lavoratori che fanno capo al soggetto beneficiario, sono periodicamente comunicate al Fondo direttamente dall'INPS e vengono automaticamente recepite.

Le variazioni relative alla sede legale o alla persona investita della legale rappresentanza devono essere comunicate a FONDER.

Se il soggetto è accreditato nel sistema FonderWEB è sufficiente caricare nel protocollo elettronico dell'accreditamento la documentazione attestante le variazioni (visura camerale, verbale di assemblea, nomina vescovile o arcivescovile, documento di identità valido e codice fiscale del nuovo legale rappresentante). Se il soggetto non è accreditato su FonderWEB, la variazione va comunicata inviando una mail all'indirizzo di posta elettronica: segreteria@fonder.it ed allegando la ridetta documentazione.

È opportuno anche indicare se vi siano delle variazioni relative al numero di telefono o all'indirizzo e-mail del legale rappresentante, rispetto a quelle precedentemente inserite su FonderWEB.

8. È possibile sostituire lavoratori in formazione che non siano più in forza presso l'ente beneficiario (perché dimessi, in malattia o in stato di maternità o per scadenza contrattuale)? È possibile aggiungere lavoratori quando un piano o un voucher è in gestione? Bisogna distinguere a seconda che si tratti di Voucher formativi o Piani formativi.

Nel primo caso non è mai prevista una sostituzione o un'aggiunta di lavoratori: ogni Voucher è nominativo e l'insorgenza di una delle ipotesi sopradescritte fa automaticamente venir meno il riconoscimento del finanziamento. Ciò non esclude che il beneficiario/richiedente, possa rinunciare a quel Voucher e cercare un percorso formativo per il lavoratore che dovesse sostituire quello dimesso o in malattia.

Nel caso dei Piani formativi, in linea di massima, è possibile inserire nuovi allievi in un progetto avviato a patto che non sia stato raggiunto il limite del 30% della formazione. I discenti, infatti, risultano formati solamente al raggiungimento del 70% delle ore di formazione previste per il progetto.

Ne consegue che la risposta dipende soprattutto dallo stato di avanzamento del progetto in cui si intende inserire nuovi lavoratori.

Di norma, un progetto formativo non può essere ritenuto valido con un numero di lavoratori formati inferiore alle 6 unità.

Le dimissioni volontarie documentate o uno stato di malattia o la maternità costituiscono delle circostanze imprevedibili ed imponderabili a seguito delle quali è possibile riconoscere validità al progetto, nonostante il numero di allievi formati scenda al di sotto della soglia minima.

In questo caso la prosecuzione del corso e/o la possibilità di chiudere il progetto, potrà avvenire a seguito di espressa richiesta da caricare nel protocollo elettronico del Piano, corredata della documentazione comprovante le dimissioni o lo stato di malattia/gravidanza.

Tuttavia, è bene ricordare che in questi casi è prevista una decurtazione.

La scadenza del contratto (evento di per sé certo) non può sussumersi nei casi di imprevedibilità e imponderabilità. Pertanto, il non riuscire a chiudere il progetto nel periodo di vigenza del contratto dei lavoratori destinatari della formazione, per qualsiasi motivo, costituisce un classico rischio di impresa.

9. Quali sono gli accorgimenti da ricordare in fase di “avvio” e gestione dei piani formativi? Le indicazioni sulle modalità e le tempistiche di gestione dei piani formativi sono analiticamente dispiegate negli avvisi 2021 e nei relativi manuali di gestione. In questa sede, ci si limita a fornire un'esemplificazione degli errori o delle disattenzioni in cui i Soggetti attuatori incappano più frequentemente.

- **Mancato avvio del piano nei termini e nelle modalità previsti dal manuale di gestione:** il piano deve essere avviato, normalmente, nel termine previsto nella lettera di ammissibilità, avviando per tempo su FonderWEB per tempo uno dei progetti in esso compresi. Avviare per tempo un progetto vuol dire inserire tutti i dati richiesti per quel progetto (elenco allievi, calendario delle lezioni, predisposizione della scheda dei beneficiari e del piano economico finanziario) ed avviarlo tre giorni prima della prima data di lezione per esso prevista, pena la revoca dell'intero Piano.

- **Intempestiva variazione di una data di lezione già calendarizzata per una giornata e per un orario in FonderWEB:** le modifiche del calendario su FonderWEB devono essere salvate anche dieci minuti prima dell'inizio della lezione. In caso contrario, le ore di lezione previste nella giornata considerata non sono riconosciute al finanziamento, con decurtazione degli importi corrispondenti al prodotto costo/ora moltiplicato per il numero di ore della lezione considerata. Le variazioni al calendario possono essere apportate autonomamente dal soggetto attuatore, se intervengono nelle 24 ore precedenti all'inizio della lezione da modificare. Trascorso detto termine la modifica va richiesta a FONDER caricando una comunicazione nel protocollo elettronico del piano. Quando si ha il sospetto che la lezione non possa cominciare nell'orario stabilito, dunque, è consigliabile richiedere uno spostamento anche solo di mezz'ora, al fine di poter valutare se l'intervento formativo potrà effettivamente avvenire nel giorno prestabilito o se invece sarà necessario comunicare uno spostamento ulteriore ad altra giornata.

- **Mancata chiusura del progetto nei termini previsti dal manuale di gestione:** ciascun progetto inserito all'interno di un piano formativo deve essere chiuso su FonderWEB entro 6 giorni dall'ultima lezione in esso prevista. Per poter chiudere il progetto è necessario inserire le ore di frequenza degli allievi, in modo che le stesse possano essere indicate anche nell'attestato che il sistema genera in maniera automatica. Se il progetto non viene posto in stato "chiuso" nei termini è prevista una decurtazione del 30% sulla voce del Responsabile di Piano, che implica, il più delle volte, una modifica al P.E.F. ed una rivisitazione della proporzionalità degli importi imputati ai beneficiari a livello di progetto. Tale operazione è molto importante soprattutto quando si tratta dell'ultimo progetto avviato di un piano, in quanto dalla data dell'ultima data di questo progetto, iniziano a decorrere i termini per la trasmissione del rendiconto a Fonder.

10. Quali sono le modalità corrette di tracciamento delle attività svolte, sia in presenza, sia in aula virtuale? Quali sono le conseguenze dell'uso scorretto dei registri e dei report? In linea generale l'uso della manualistica indicata da Fonder è obbligatoria, **pena la non riconoscibilità dei costi.** La vidimazione e la tenuta dei registri d'aula (nei modelli predisposti da Fonder) è condizione di validità delle attività svolte e dei relativi costi sostenuti. Inoltre, la frequenza alle attività formative, anche in caso di verifica o ispezione da parte di Fonder, è comprovata unicamente dalla firma e dagli orari di registrazione in ingresso ed in uscita del partecipante sul registro presenze. **Il registro è un atto pubblico che attesta il regolare svolgimento delle attività ivi inserite.** Come si può leggere sulla sua ultima pagina, in esso sono indicati i nominativi degli allievi (destinatari degli interventi) **"i quali firmano la loro presenza, ad ogni appuntamento, in entrata ed uscita"**. Sempre in calce al registro si legge che: **"i partecipanti devono apporre la loro firma in entrata al momento della stessa e, analogamente, in uscita al momento e non prima"**. **Non sono ammesse, dunque, manomissioni, o annotazioni postume allo svolgimento delle lezioni.** Tali adempimenti sono necessari in quanto il registro giustifica il riconoscimento di un finanziamento che deriva da risorse pubbliche.

Nel caso di svolgimento di attività formativa in modalità aula virtuale o teleformazione è obbligatorio l'utilizzo di piattaforme telematiche che garantiscano il rilevamento delle attività e la presenza di docenti e discenti attraverso il rilascio di specifici report/log di connessione (report aula virtuale). Il report aula virtuale, per essere valido, dovrà riportare per ogni modulo (lezione) i dati necessari a identificare: • il titolo del modulo/lezione, in termini di descrizione o codice meeting o codice di connessione; • la data di svolgimento; • i docenti, in termini di nomi e cognomi ovvero identificativi univoci nella lezione, ora di inizio collegamento ed ora di fine collegamento (tempi di connessione di ogni docente); • i discenti in termini di nomi e cognomi ovvero identificativi univoci nella lezione, ora di inizio collegamento ed ora di fine collegamento (tempi di connessione di ogni discente). Al termine della lezione il report aula virtuale dovrà essere stampato, datato, timbrato e firmato. Qualora il soggetto attuatore ritenga opportuno conservare direttamente i file elettronici del report aula virtuale (excel e/o pdf e/o word), così come estratti dalla piattaforma, per consentirne la datazione e l'integrità nel tempo, sarà necessario apporre su tali files la firma digitale del docente o del tutor (se presente) o del Responsabile di Piano o Legale Rappresentante del soggetto attuatore.

Il registro d'aula in formato cartaceo (di seguito indicato come "registro aula in presenza") resta un adempimento imprescindibile, in quanto riporta il Titolo del Piano Formativo con il relativo codice FondER, l'eventuale titolo del progetto e per ogni modulo formativo, la data e l'orario di svolgimento. I dati contenuti nel report aula virtuale devono corrispondere alle informazioni inserite nel registro aula in presenza. Qualora il report aula virtuale non riporti il titolo del modulo/lezione per esteso, sarà necessario apporre il codice meeting/connessione, così come riportato nel report aula virtuale, nella zona "argomenti e descrizione attività" di ogni modulo/lezione del registro aula in presenza. Inoltre, bisognerà riportare sul registro anche il nome della piattaforma che è stata utilizzata come aula virtuale per la specifica lezione. Il report aula virtuale sostituisce di fatto le sole firme dei discenti e traccia la loro presenza per la durata della lezione. Per ottenere la corrispondenza tra il registro d'aula in presenza ed il report aula virtuale si dovrà specificare, al posto delle firme del discente, l'identificativo utilizzato nel collegamento. Le ore di lezione riconosciute e rendicontabili da parte del Fondo per ogni discente saranno soltanto quelle compiutamente tracciate nel report aula virtuale, con ogni conseguenza in termini di validità del singolo progetto. Per attestare la corrispondenza tra i due registri, il docente o il tutor che ha presenziato alla lezione virtuale dovrà apporre sul registro d'aula la dichiarazione firmata: "Dichiaro sotto la mia responsabilità che l'elenco partecipanti ed i dati di collegamento/tracciabilità sopra riportati sono coerenti con quelli presenti sul report aula virtuale." Il registro aula in presenza ed il report aula virtuale vanno conservati agli atti e consegnati su richiesta a FondER ed in ogni caso presentati in sede di verifica ex post. In caso di mancanza o incompletezza della documentazione, le azioni formative non saranno riconosciute dal Fondo con ogni eventuale ulteriore effetto sul Piano formativo stesso.

11. Essendo difficoltoso reperire la firma del docente sul registro cartaceo, laddove la lezione si sia tenuta in teleformazione, esiste un modo meno impegnativo per tracciare la sua presenza nell'aula virtuale e nel registro cartaceo? Le prime regole sulla teleformazione sono state emesse in un periodo di assoluta emergenza. Fortunatamente col tempo, anche grazie all'esperienza nonché alle indicazioni fornite dall'Anpal, (Organismo Pubblico di Vigilanza dell'attività dei Fondi interprofessionali e delle attività da essi finanziate) negli avvisi 2021 sono state apportate delle modifiche rispetto alla specifica tecnica presente nel comunicato 353/2020. Pertanto, le azioni formative svolte a partire da gennaio 2021 potranno essere ritenute valide, sia se eseguite utilizzando le regole contenute nella specifica tecnica contenuta nel comunicato 353/2020, sia se si siano conformate alle indicazioni contenute nell'Avviso 1/2021 (per i Voucher) e nel Manuale di gestione allegato agli Avvisi 2021 (per i Piani formativi). Tali indicazioni sono state meglio descritte nel comunicato prot. 253/2021, visionabile sul sito FondER:

https://www.fonder.it/wpcontent/uploads/2021/03/20210329_FND_Comunicato_Chiarimenti_Aula_Virtuale.pdf.



FondER, 15 anni di attività condensati in un unico concetto: solidarietà

Il 2021 è un anno significativo per la vita del **FondER**. Esso segna, infatti, il quindicinale della sua operatività. Il Fondo, nato dall'accordo confederale tra AGIDAE e CGIL CISL UIL del 21 Luglio 2005, ha cominciato materialmente ad erogare risorse a beneficio della Formazione dei Lavoratori degli Enti/Istituti aderenti a partire dall'anno 2006 con l'ormai storico *Bando 01/2006*.

Da allora molta acqua è passata sotto i ponti.

Il Fondo, per rispondere al meglio e in maniera tempestiva alle esigenze in continua evoluzione della sua base associativa, si è andato strutturando negli anni sia dal punto di vista tecnico/organizzativo che da quello della propria offerta di finanziamento per la formazione. In particolare, su questo ultimo aspetto è incentrata l'analisi proposta in questo sintetico *excursus*.

In un quadro di estrema mutevolezza delle condizioni del contesto economico e produttivo in cui hanno operato gli Enti/Istituti in questi anni, basti pensare alla grande crisi finanziaria del 2008 e ai suoi purtroppo devastanti riflessi a livello occupazionale o in tempi recentissimi, al contrasto della pandemia legata alla diffusione del Covid-19, il FondER ha adeguato e strutturato nel tempo i propri "Avvisi" aumentandone numero, appetibilità e fruibilità per poter raggiungere quanti più beneficiari possibili.

Questo processo ha agito su due principali direttrici: la prima incentrata sulla semplificazione delle procedure di finanziamento sia con un processo di **smaterializzazione** ossia di completa informatizzazione della presentazione, gestione e rendicontazione delle domande di finanziamento, sia con una massima **semplificazione** degli adempimenti "burocratici" a carico dei beneficiari soprattutto in termini da documenti e giustificativi da produrre, conservare ed esibire nel corso dei vari livelli di controllo; la seconda sulla progressiva introduzione di Avvisi "tematici", ossia strumenti di finanziamento mirati a sostenere

processi formativi specifici in risposta a particolari esigenze territoriali, settoriali o contingenti ad affiancare i tradizionali Avvisi ordinari e generalisti.

Concentrando l'attenzione sull'annualità in corso, infatti, malgrado il gettito di risorse complessive trasferite dall'INPS al Fondo nel 2020 abbia subito una significativa contrazione dovuta all'impatto della pandemia, il CdA di FondER anche grazie ad un grande sforzo di contenimento dei costi di funzionamento e gestione della struttura operativa, è riuscito a mettere a disposizione dei propri aderenti la notevole somma di € 4.680.000,00 ripartita sui vari Avvisi del Fondo che si sono andati ad affiancare all'Avviso specifico Covid/2020 che finanzia interventi di formazione mirati a sostenere una diversa organizzazione dell'attività lavorativa per effetto della convivenza con il virus, pubblicato nel 2020 e che scadrà il 30 Giugno 2021.

In particolare l'offerta 2021 è composta dall'**Avviso 01** che finanzia piani individuali (gli ormai celeberrimi Voucher formativi), l'**Avviso 02** riservato alle aziende che effettuano l'adesione al FondER tra dicembre 2020 e Novembre 2021, l'**Avviso 03** destinato a piani formativi riguardanti i lavoratori di un singolo Ente Giuridico, l'**Avviso 04** rivolto al finanziamento di Piani settoriali/territoriali ossia che aggregano almeno due Enti beneficiari e l'**Avviso Green**, a carattere tematico che prevede il finanziamento di attività formative in materia di economia circolare.



Esaurita la rapida carrellata sugli Avvisi dell'annualità corrente, giova concentrarci sugli aspetti più specificamente finanziari ad essi legati. In particolare, appare utile evidenziare come un singolo Ente Giuridico aderente al FondER possa disporre di 4 distinti massimali di finanziamento, determinati in base alla sua classe dimensionale all'interno di questi Avvisi, uno per il Covid/2020, uno per lo 01/2021, uno condiviso tra gli Avvisi 02-03-04/2021 e uno per l'Avviso Green/2021.

In termini molto concreti un Ente che occupa 20 dipendenti (a livello statistico la dimensione media delle aziende aderenti a FondER) può richiedere sulle varie linee di finanziamento come declinate in precedenza la cifra complessiva di € 11.220,00. Per dare un più preciso riferimento all'entità di tale ammontare, basti pensare che la stessa azienda in un anno destina al FondER attraverso il pagamento dello 0,30 circa 1.000,00 € lordi di cui, per effetto del prelievo forzoso effettuato sulle risorse spettanti ai Fondi Interprofessionali

imposto dall'art 1 comma 722 della legge 190/2014, 800,00 € circa vengono effettivamente trasferiti dall'INPS al Fondo.

Come è possibile garantire una tale entità di risorse a chi accede ai finanziamenti a fronte di un tale squilibrio in termini di versamenti effettivi? Con una parola chiave che sorregge l'impalcatura su cui è stato costruito il meccanismo di distribuzione delle risorse del Fondo sin dalla sua costituzione: **Solidarietà**.

L'impianto solidaristico, marchio di fabbrica del FondER è basato su un semplice quanto efficace principio che vede la confluenza in un unico contenitore finanziario di tutte le risorse trasferite dall'INPS e destinate al finanziamento degli Avvisi, il c.d. "*conto collettivo*".

Da questo conto, attraverso gli impianti regolatori definiti dagli Avvisi, le risorse vengono assegnate all'interno di una singola annualità ai soggetti interessati ad attivare Piani Formativi in favore dei propri lavoratori che risulteranno più capaci e veloci nel portare a termine con successo una domanda di finanziamento. In pratica per ogni annualità circa un 30% di beneficiari usufruisce delle risorse versate da tutti gli aderenti. L'equità di questo sistema, ovviamente, è garantita dal fatto che in ogni annualità "si azzera" quanto avvenuto in quella precedente, per fare in modo che i soggetti che per qualsiasi motivo in passato non hanno avuto accesso ai finanziamenti possano farlo con risorse adeguate alle proprie esigenze nell'annualità in corso.

Ad oggi questo sistema ha garantito il pieno utilizzo di risorse e pur considerando qualche disagio verificatosi su linee di finanziamento particolarmente apprezzate che hanno fatto registrare un elevato numero di richieste tali da generare ritardi nell'ammissione al finanziamento e/o la necessità di un intervento del CdA con risorse finanziarie aggiuntive per coprire tutto il surplus di richieste, non si sono mai verificate criticità tali da produrre ricorsi e/o controversie. Ampliando lo sguardo sull'intero sistema dei Fondi Interprofessionali, sono pochi tra i 18 attualmente operativi, ad aver mantenuto intatto l'impianto solidaristico alla stregua del FondER.

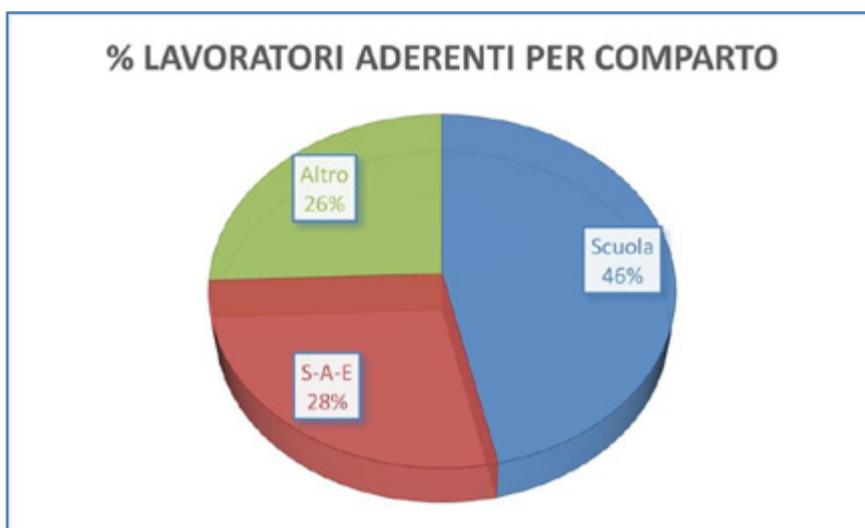
La maggior parte dei Fondi, infatti, ha adottato nel tempo come linea di finanziamento principale il c.d. "conto individuale" o "conto formazione". Questo strumento in estrema sintesi si caratterizza per essere una sorta di restituzione diretta alle aziende di quanto esse hanno versato nella misura dell'80% per il finanziamento dei propri Piani Formativi. Indubbiamente tale meccanismo di finanziamento presenta dei significativi vantaggi sia per la semplicità delle procedure che per la fruizione delle risorse e sia perché considerato da ANPAL al di fuori della normativa sugli aiuti di Stato, che, come noto, prevede una serie di adempimenti a carico dei Soggetti Attuatori che appesantiscono gli oneri e le procedure nell'accesso e nella gestione delle attività formative.

Fanno da contraltare, però, a tali elementi positivi altrettanti aspetti di criticità che pare utile sinteticamente delineare.

In primo luogo, vi è una riserva di tipo giuridico riguardo la sopra richiamata normativa sugli aiuti di Stato. Tale materia, infatti, è di competenza dell'Unione Europea e ad oggi non vi è stato ancora un pronunciamento da parte della Corte di giustizia sulla liceità del fatto che il conto formazione benchè alimentato da risorse attualmente considerate “pubbliche” possa essere considerato alieno da tale normativa. Un eventuale intervento della citata Corte in senso restrittivo potrebbe dichiarare “illegittimi” i finanziamenti ricevuti con tale modalità con conseguenze devastanti a carico delle aziende che ne avessero usufruito.

In seconda battuta il conto individuale è evidentemente stato introdotto ad esclusivo vantaggio delle grandi/grandissime aziende capaci di destinare attraverso lo 0,30 risorse sufficienti per la formazione in autonomia della propria forza lavoro. Nel caso dell'azienda con 20 dipendenti di cui si è trattato in precedenza la cifra a disposizione sarebbe talmente esigua da non permettere il soddisfacimento di alcun fabbisogno formativo. Oltre a questo aspetto, va aggiunto anche il fatto che distrarre le risorse delle grandi aziende alle disponibilità generale penalizzerebbe doppiamente le piccole/medie realtà che, come abbiamo visto, non hanno possibilità di accedere al conto individuale e che vedrebbero in questo modo anche diminuire le risorse disponibili sul “conto collettivo”.

Per questi motivi il FondER ritiene con convinzione che il proprio approccio solidaristico rimanga ampiamente il più competitivo nel panorama dei Fondi con particolare riferimento al proprio sistema di riferimento, costituito principalmente di realtà di medie dimensioni.





*Licenziamento economico:
se il fatto è manifestamente
insussistente il giudice deve reintegrare
(Corte Cost. sent. n. 59/2021)*



CORTE COSTITUZIONALE



In caso di manifesta insussistenza del fatto materiale e della impossibilità di repace del lavoratore, posti a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'art. 18 S.L., come modificato dalla legge Fornero, afferma che il giudice “può” disporre la reintegrazione. Attenendosi strettamente alla lettera della disposizione, la Cassazione interpreta prevalentemente la norma nel senso che, in questo caso, la reintegrazione è facoltativa, affidata alla discrezionalità del giudice.

Pervenuta la questione della costituzionalità della norma all'esame della Corte Costituzionale, questa la dichiara incostituzionale, con una sentenza che ne evidenzia l'irragionevolezza, per la mancanza assoluta d'indicazione dei criteri di esercizio della discrezionalità del giudice, nonché la natura discriminatoria rispetto a quanto previsto in caso di insussistenza del fatto posto a base del licenziamento disciplinare.

SENTENZA N. 59/ANNO 2021

REPUBBLICA ITALIANA

La Corte Costituzionale

nel giudizio di legittimità costituzionale **dell'art. 18, settimo comma**, secondo periodo, della **legge 20 maggio 1970, n. 300** (*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*), come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita),

promosso dal Tribunale ordinario di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, nel procedimento instaurato da CFS Europe srl contro M. P., con ordinanza del 7 febbraio 2020, iscritta al n.101 del registro ordinanze 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 36, prima serie speciale, dell'anno 2020.

Ritenuto in fatto

1.– Con ordinanza del 7 febbraio 2020, iscritta al n. 101 del registro ordinanze 2020, il Tribunale ordinario di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, ha sollevato, in riferimento agli artt. 3, primo comma, 41, primo comma, 24 e 111, secondo comma, della Costituzione, questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), «nella parte in cui prevede che, in ipotesi in cui il giudice accerti la manifesta insussistenza di un fatto posto a fondamento di un licenziamento per G.M.O. [giustificato motivo oggettivo], **“possa” e non “debba” applicare la tutela di cui al 4° comma dell'art. 18 (reintegra)».**

1.1.– Il rimettente espone di dover decidere sull'opposizione di un datore di lavoro contro l'ordinanza che, a conclusione della fase sommaria del cosiddetto “rito Fornero”, ha reintegrato un lavoratore, licenziato «nel giro di alcuni mesi» due volte per giusta causa e una volta per giustificato motivo oggettivo. L'opponente non ha impugnato le statuizioni relative ai licenziamenti per giusta causa e si duole unicamente del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e dei provvedimenti di reintegrazione adottati a tale riguardo dal giudice della fase sommaria.

La società datrice di lavoro ha chiesto di respingere le domande del lavoratore e di condannarlo alla restituzione delle somme incassate per effetto dell'ordinanza provvisoriamente esecutiva, o di limitare l'accoglimento delle domande «ai minimi indennitari». Il lavoratore, in via riconvenzionale, ha chiesto l'esatta determinazione dell'indennità sostitutiva della reintegrazione che ha scelto di ottenere, dopo l'ordinanza conclusiva della fase sommaria.

In punto di rilevanza, il giudice a quo evidenzia che la disposizione censurata «viene in diretta ed immediata applicazione nel caso di specie», concernente un'ipotesi di manifesta insussistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Né la rilevanza delle questioni potrebbe essere esclusa per il sol fatto che il lavoratore abbia optato per l'indennità sostitutiva della reintegrazione, in quanto il giudice sarebbe comunque chiamato a decidere tra una tutela reintegratoria, pur sostituita dall'indennità, e una tutela meramente indennitaria.

OMISSIS

Il carattere meramente facoltativo della reintegrazione lederebbe il principio di eguaglianza (art. 3 Cost.), in quanto, per effetto di una «insindacabile e libera scelta del datore di lavoro di qualificare in un modo o nell'altro l'atto espulsivo», determinerebbe un'arbitraria disparità di trattamento tra «situazioni del tutto identiche, ossia il licenziamento per giusta causa e il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dei quali si sia

accertata in giudizio l'infondatezza (addirittura la manifesta infondatezza per il G.M.O.)».

La disposizione censurata violerebbe anche l'art. 41 Cost., poiché attribuirebbe al datore di lavoro «un potere di scelta di tipo squisitamente imprenditoriale», che si tradurrebbe nell'intimazione di «un nuovo ed autonomo atto espulsivo».

Il giudice a quo prospetta, inoltre, il contrasto con l'art. 24 Cost., che tutela il diritto di agire in giudizio. Il lavoratore «si troverebbe esposto all'esercizio di una facoltà giudiziale totalmente discrezionale», senza avere alcuna facoltà di difendersi.

L'art. 24 Cost., in connessione con l'art. 3 Cost., sarebbe violato anche perché l'insindacabile qualificazione del datore di lavoro condizionerebbe «le tutele del lavoratore». Inoltre, il nuovo licenziamento, che il giudice intima allorché nega la reintegrazione, sarebbe assoggettato a un trattamento «ingiustificatamente differente e deteriore» rispetto agli altri licenziamenti determinati in generale dal giustificato motivo oggettivo e, in particolare, da un motivo legato agli stessi mutamenti organizzativi che precludono la tutela reintegratoria. Ad avviso del rimettente, non sarebbero rispettate le procedure di garanzia previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali) e sarebbe ammessa la sola impugnativa in sede di gravame, con conseguente «abolizione di un grado di giudizio».

Sarebbe compromessa anche la terzietà del giudice (art. 111, secondo comma, Cost.), costretto a vestire i panni dell'imprenditore e a compiere «un'opzione di gestione dell'impresa».

OMISSIS

Considerato in Diritto

1.— Con l'ordinanza indicata in epigrafe (r.o. n. 101 del 2020), il Tribunale ordinario di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, dubita della legittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, **possa – e non debba** – disporre la reintegrazione del lavoratore.

1.1.— Il rimettente denuncia, anzitutto, il contrasto con l'art. 3 della Costituzione, alla luce del «trattamento irragionevolmente discriminatorio» che il legislatore avrebbe riservato a «situazioni identiche». La reintegrazione, obbligatoria nel licenziamento per giusta causa nell'ipotesi di insussistenza del fatto, sarebbe meramente facoltativa e sarebbe subordinata a una valutazione in termini di non eccessiva onerosità nella fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che peraltro presuppone una insussistenza manifesta del fatto e una iniziativa del datore di lavoro «del tutto pretestuosa».

Dall'insindacabile scelta del datore di lavoro di qualificare il licenziamento come determinato da giusta causa o da giustificato motivo oggettivo deriverebbe «una distinzione estremamente rilevante in punto della tutela del lavoratore». Neppure le diversità che intercorrono tra la giusta causa e il giustificato motivo oggettivo potrebbero

spiegare tale distinzione, poiché, nell'ipotesi di insussistenza del fatto, si configura in ogni caso un recesso illegittimo, a prescindere dalle ragioni addotte, attinenti alla giusta causa o al giustificato motivo oggettivo.

Il rimettente osserva che, nel caso di specie, non viene in rilievo il tema della «mancanza di copertura costituzionale per la reintegra», ma l'arbitraria disparità di trattamento tra situazioni identiche negli elementi costitutivi. Una volta che abbia scelto di disporre la tutela reintegratoria al ricorrere di determinati presupposti, il legislatore non potrebbe introdurre «ingiustificati trattamenti differenziati tra situazioni identiche».

Il fatto che il lavoratore possa optare – come è avvenuto nel giudizio principale e come spesso avviene nella pratica – per una indennità sostitutiva della reintegrazione dimostrerebbe «l'irragionevolezza del sistema complessivamente adottato». In questo caso, difatti, il richiamo all'eccessiva onerosità non sarebbe pertinente. Anche da questo punto di vista, emergerebbe l'inidoneità del criterio indicato a indirizzare la scelta del giudice.

1.2. – Il rimettente argomenta che *il potere discrezionale del giudice di disporre o negare la reintegrazione, «nell'assoluta mancanza di criteri normativi in base ai quali orientare l'interprete», si configura come un potere «essenzialmente assimilabile all'esercizio dell'attività di impresa».* Il legislatore sacrificerebbe la libertà dell'iniziativa economica privata, tutelata dall'art. 41 Cost., e porrebbe «limiti proprio ai limiti all'iniziativa economica privata», che la Carta fondamentale individua nel rispetto della sicurezza, della libertà, della dignità umana.

Nel negare la tutela reintegratoria allorché risulti eccessivamente onerosa, il giudice intimerebbe «un ulteriore e nuovo licenziamento per giustificato motivo oggettivo» e compirebbe «scelte organizzative riservate all'imprenditore».

1.3. – Il giudice a quo, inoltre, censura l'art. 18, settimo comma, secondo periodo, dello statuto dei lavoratori, in quanto lesivo dell'art. 24 Cost.. La disposizione in esame, nell'attribuire al giudice il potere di disporre un nuovo licenziamento, pregiudicherebbe il diritto di difesa delle parti, che non sarebbero poste nelle condizioni di interloquire sulla compatibilità della reintegrazione con le esigenze organizzative aziendali, «nel mezzo di un processo avente un altro oggetto».

OMISSIS

2. – I dubbi di costituzionalità si concentrano sull'art. 18, settimo comma, secondo periodo, dello statuto dei lavoratori, così come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b), della legge n. 92 del 2012, nel quadro di un ampio intervento riformatore sulle tutele contro i licenziamenti illegittimi.

Il legislatore ha inteso ridistribuire «in modo più equo le tutele dell'impiego» anche mediante l'adeguamento della disciplina dei licenziamenti «alle esigenze del mutato contesto di riferimento» e la previsione «di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie» (art. 1, comma 1, lettera c, della legge citata).

All'originario modello, incentrato sulla tutela reintegratoria per tutte le ipotesi di nullità, annullabilità e inefficacia del licenziamento, fanno riscontro quattro regimi, applicabili ai rapporti a tempo indeterminato instaurati fino al 7 marzo 2015. A decorrere

da questa data si dispiega la disciplina introdotta dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), che si caratterizza per una diversa ratio e per un diverso regime di tutele.

Si deve ricordare che la tutela reintegratoria piena, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati, si applica nelle ipotesi di licenziamento discriminatorio, nullo per causa di matrimonio o di maternità o di paternità, retto da motivo illecito determinante o dichiarato inefficace perché intimato informale. Il giudice reintegra il lavoratore e gli riconosce un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con detrazione di quel che il lavoratore abbia percepito per effetto dello svolgimento di altre attività lavorative (*l'aliunde perceptum*). L'importo minimo, invalicabile, è di cinque mensilità.

Il lavoratore, in sostituzione della reintegrazione, può chiedere al datore di lavoro un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, senza rinunciare al risarcimento del danno patito nel periodo tra l'estromissione e la richiesta dell'indennità sostitutiva, che già risolve il rapporto di lavoro.

L'art. 18 dello statuto dei lavoratori, così come novellato nel 2012, prevede, inoltre, una tutela reintegratoria attenuata e una tutela indennitaria, declinata in forma piena e ridotta, e ne sancisce l'applicazione ai datori di lavoro che occupino più di quindici dipendenti (cinque, se si tratta di imprese agricole) nell'unità produttiva in cui ha avuto luogo il licenziamento o nell'ambito dello stesso Comune o che occupino complessivamente, sia pure in diverse unità produttive, più di sessanta dipendenti.

La tutela reintegratoria attenuata, invocata nell'odierno giudizio, contempla la reintegrazione nel posto di lavoro, al pari della tutela reintegratoria piena, ma limita a dodici mensilità l'ammontare dell'indennità risarcitoria che il datore di lavoro è obbligato a corrispondere dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Da tale importo, peraltro, deve essere detratto non solo quel che il lavoratore abbia guadagnato in virtù di altre occupazioni (*l'aliunde perceptum*), ma anche quel che avrebbe potuto guadagnare adoperandosi con l'ordinaria diligenza nella ricerca di un'altra attività lavorativa (*l'aliunde percipiendum*). Anche in questo caso il lavoratore ha la facoltà – in concreto esercitata nel giudizio principale – di optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione.

Tale tutela si applica ai licenziamenti disciplinari, per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, allorché il giudice riscontri l'insussistenza del fatto contestato o la riconducibilità del fatto alle condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codicidisciplinari.

La tutela reintegratoria attenuata sanziona anche i licenziamenti intimati senza giustificazione «per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore», o intimati in violazione delle regole che, nell'ambito del licenziamento per malattia, disciplinano il periodo di comportamento (art. 2110 del codice civile).

Nei licenziamenti economici, la tutela reintegratoria attenuata può essere applicata nelle ipotesi di «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo».

3.– Quanto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo connesso a ragioni economiche, produttive e organizzative, che rappresenta il fulcro dell'odierna questione di legittimità costituzionale, il nuovo regime sanzionatorio previsto dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge n. 92 del 2012, prescrive di regola la corresponsione di una indennità risarcitoria, compresa tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità.

Il ripristino del rapporto di lavoro, con un risarcimento fino a un massimo di dodici mensilità, è circoscritto all'ipotesi della manifesta insussistenza del fatto, che postula una evidente assenza dei presupposti di legittimità del recesso e dunque la sua natura pretestuosa (Corte di cassazione, sezione lavoro, ordinanza 19 marzo 2020, n. 7471).

Tale requisito, che il rimettente non censura, si correla strettamente ai presupposti di legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che è onere del datore di lavoro dimostrare. Tali sono da intendersi le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento, il nesso causale che lega il recesso alle scelte organizzative del datore di lavoro e, infine, l'impossibilità di collocare altrove il lavoratore (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 11 novembre 2019, n. 29102). Perché possa operare il rimedio della reintegrazione, è sufficiente che la manifesta insussistenza riguardi uno dei presupposti appena indicati (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 12 dicembre 2018, n. 32159).

Tali presupposti, pur nel loro autonomo spazio applicativo, si raccordano tutti all'effettività della scelta organizzativa del datore di lavoro, che il giudice è chiamato a valutare, senza sconfinare in un sindacato di congruità e di opportunità. Il vaglio della genuinità della decisione imprenditoriale garantisce che il licenziamento rappresenti pur sempre una *extrema ratio* e non il frutto di un insindacabile arbitrio.

4.– Il rimettente prende le mosse dall'assunto, avallato anche dalla più recente giurisprudenza di legittimità (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 3 febbraio 2020, n. 2366), che la reintegrazione non sia obbligatoria, neppure quando l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento si connota come manifesta.

Il dato testuale conferma una tale premessa ermeneutica. Nel contesto dell'art. 18, settimo comma, dello Statuto dei lavoratori, al perentorio «applica» del primo periodo fa riscontro il «può applicare» del secondo periodo e sottende, secondo il significato proprio delle parole, una facoltà discrezionale del giudice.

L'elemento letterale è poi corroborato dalla *ratio legis*, così come si ricava dall'esame dei lavori preparatori. L'attuale formulazione scaturisce dalla mediazione tra opposte visioni, all'esito di un acceso dibattito parlamentare. Le critiche alle “disarmonie” della previsione censurata, emerse nel corso dell'approvazione del disegno di legge presentato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, non hanno condotto alla reintroduzione della reintegrazione obbligatoria, pur proposta a più riprese.

5.– La disposizione censurata, nel sancire **una facoltà discrezionale di concedere o negare la reintegrazione**, contrasta con l'art. 3 Cost., con riguardo ai profili e per i motivi di séguito esposti.

OMISSIS

Il carattere meramente facoltativo della reintegrazione rivela, anzitutto, una disarmonia interna al peculiare sistema delineato dalla legge n. 92 del 2012 e viola il principio di eguaglianza.

Per i licenziamenti disciplinari, il legislatore ha previsto la reintegrazione del lavoratore, quando si accerti in giudizio l'insussistenza del fatto posto a base del recesso del datore di lavoro. Per i licenziamenti economici, l'insussistenza del fatto può condurre alla reintegrazione ove sia manifesta. L'insussistenza del fatto, pur diversamente graduata, assurge dunque a elemento qualificante per il riconoscimento del più incisivo fra i rimedi posti a tutela del lavoratore.

Secondo la valutazione discrezionale del legislatore, l'insussistenza del fatto – sia che attenga a una condotta di rilievo disciplinare addebitata al lavoratore sia che riguardi una decisione organizzativa del datore di lavoro e presenti carattere manifesto – rende possibile una risposta sanzionatoria omogenea, che è quella più energica della ricostituzione del rapporto di lavoro.

In un sistema che, per consapevole scelta del legislatore, annette rilievo al presupposto comune dell'insussistenza del fatto e a questo presupposto collega l'applicazione della tutela reintegratoria, si rivela disarmonico e lesivo del principio di eguaglianza il carattere facoltativo del rimedio della reintegrazione per i soli licenziamenti economici, a fronte di una inconsistenza manifesta della giustificazione addotta e del ricorrere di un vizio di più accentuata gravità rispetto all'insussistenza pura e semplice del fatto.

Le peculiarità delle fattispecie di licenziamento, che evocano, nella giusta causa e nel giustificato motivo soggettivo, la violazione degli obblighi contrattuali ad opera del lavoratore e, nel giustificato motivo oggettivo, scelte tecniche e organizzative dell'imprenditore, non legittimano una diversificazione quanto alla obbligatorietà o facoltatività della reintegrazione, una volta che si reputi l'insussistenza del fatto meritevole del rimedio della reintegrazione e che, per il licenziamento economico, si richieda finanche il più pregnante presupposto dell'insussistenza manifesta.

L'esercizio arbitrario del potere di licenziamento, sia quando adduce a pretesto un fatto disciplinare inesistente sia quando si appella a una ragione produttiva priva di ogni riscontro, lede l'interesse del lavoratore alla continuità del vincolo negoziale e si risolve in una vicenda traumatica, che vede direttamente implicata la persona del lavoratore. L'insussistenza del fatto, pur con le diverse gradazioni che presenta nelle singole fattispecie di licenziamento, denota il contrasto più stridente con il principio di necessaria giustificazione del recesso del datore di lavoro, che questa Corte ha enucleato sulla base degli artt. 4 e 35

Cost. (sentenza n. 41 del 2003, punto 2.1. del Considerato in diritto).

Nella ricostruzione operata dalla giurisprudenza, sopra richiamata, la misura indennitaria di tutela compensativa non può dirsi “equivalente”, quale invece è l’indennità sostitutiva della reintegrazione, prevista dal terzo comma dell’art. 18 dello statuto dei lavoratori, ma ha invece un contenuto ridotto, quale quello previsto dal quinto comma del medesimo articolo.

.....

6. – Si deve dichiarare, pertanto, l’illegittimità costituzionale dell’art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge n. 300 del 1970, come modificato dall’art. 1, comma 42, lettera b), della legge n. 92 del 2012, nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» – invece che «applica altresì» – la disciplina di cui al quarto comma del medesimo art. 18.

Per Questi Motivi

LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara l’illegittimità costituzionale dell’art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall’art. 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» – invece che «applica altresì» – la disciplina di cui al medesimo art. 18, quarto comma.



Nuovo congedo parentale Covid 19 per lav. dipendenti (INPS mess. n.1276/2021)

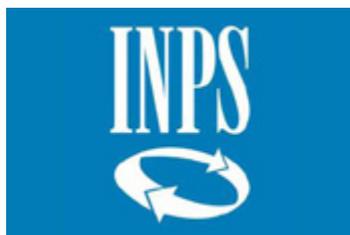
L'Inps, con il messaggio n.1276 del 25 marzo 2021, fornisce le prime informazioni sui destinatari e sui requisiti per la fruizione del **nuovo congedo parentale** per i lavoratori dipendenti con **figli affetti da Covid-19**, in quarantena da contatto, oppure nei casi di **sospensione dell'attività didattica** in presenza o di chiusura dei centri diurni assistenziali.

Al presente messaggio seguirà una circolare di prossima emanazione con le indicazioni operative per la presentazione delle domande. È comunque già possibile fruire del **nuovo congedo** inoltrando la richiesta al proprio datore di lavoro, per poi regolarizzare successivamente con presentazione della domanda telematica all'INPS.

Il nuovo congedo è **indennizzato al 50% della retribuzione** e spetta ai genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati, alternativamente tra loro (non negli stessi giorni), per figli conviventi minori di anni 14.

Riportiamo, di seguito, il documento amministrativo.

Oggetto: Congedo 2021 per i genitori lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, con figli affetti da Covid-19, in quarantena da contatto o in caso di attività didattica in presenza sospesa o centri diurni assistenziali chiusi. Prime indicazioni



Messaggio 1276 del 25/03/2021

1. Premessa

L'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, ha previsto un nuovo congedo, indennizzato al 50% della retribuzione, per i genitori con figli affetti da SARS Covid- 19, in quarantena da contatto ovvero nei casi in cui

l'attività didattica in presenza sia sospesa o i centri diurni assistenziali siano chiusi.

Con il presente messaggio si forniscono le prime informazioni in materia, a cui seguiranno le indicazioni operative contenute nella circolare di prossima pubblicazione.

2. Platea dei destinatari

Il congedo in commento spetta ai genitori lavoratori dipendenti, alternativamente tra loro (non negli stessi giorni), per figli conviventi minori di anni 14.

Il requisito della convivenza e il limite di 14 anni di età non si applicano per la cura di figli con 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, per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

Per queste due categorie di genitori lavoratori dipendenti del settore privato, le domande di congedo in argomento saranno gestite dall'INPS.

Per i genitori di figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni, è previsto il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, e senza contribuzione figurativa, per la cui fruizione deve essere presentata domanda ai soli datori di lavoro e non all'INPS.

Il congedo di cui trattasi è rivolto anche ai genitori lavoratori dipendenti pubblici, i quali devono presentare la domanda direttamente alla propria Amministrazione pubblica datrice di lavoro, secondo le indicazioni dalla stessa fornite, e non all'INPS.

3. Requisiti per la fruizione del congedo per figli senza disabilità grave

Per poter fruire del congedo di cui trattasi devono sussistere tutti i seguenti requisiti:

- a) il genitore deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere;
- b) il genitore deve svolgere una prestazione lavorativa per la quale non è prevista la possibilità di svolgimento della stessa in modalità agile;
- c) il figlio per il quale si fruisce del congedo deve essere minore di anni 14;
- d) il genitore e il figlio per il quale si fruisce del congedo devono essere conviventi durante tutto il periodo di fruizione del congedo stesso;
- e) deve sussistere una delle seguenti condizioni in relazione al figlio per il quale si fruisce del congedo:
 - 1) l'infezione da SARS Covid-19;
 - 2) la quarantena da contatto (ovunque avvenuto) disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente;
 - 3) la sospensione dell'attività didattica in presenza.

4. Requisiti per la fruizione del congedo per figli con disabilità grave

Per poter fruire del congedo in esame per la cura di figli con disabilità grave, non sono richiesti il requisito della convivenza e del limite di 14 anni di età.

Pertanto, per ottenere il congedo devono sussistere tutti i seguenti requisiti:

- a) il genitore deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere;
- b) il genitore deve svolgere una prestazione lavorativa per la quale non è prevista la possibilità di svolgimento della stessa in modalità agile;
- c) il figlio, per il quale si fruisce del congedo, deve essere riconosciuto disabile in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, e iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale;
- d) deve sussistere una delle seguenti condizioni in relazione al figlio per il quale si fruisce del congedo:
 - 1) l'infezione da SARS Covid-19;

- 2) la quarantena da contatto (ovunque avvenuto) disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente;
- 3) la sospensione dell'attività didattica in presenza;
- 4) la chiusura del centro assistenziale diurno.

5. Durata del congedo

Il congedo in argomento può essere fruito per periodi, coincidenti in tutto o in parte, con quelli di infezione da SARS Covid-19, di quarantena da contatto, di sospensione dell'attività didattica in presenza o di chiusura dei centri diurni assistenziali del figlio, ricadenti nell'arco temporale compreso tra il 13 marzo 2021, data di entrata in vigore della norma, e il 30 giugno 2021.

Gli eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 1° gennaio 2021 e fino al 12 marzo 2021 potranno essere convertiti, senza necessità di annullamento, nel congedo di cui trattasi, solamente presentando domanda telematica del nuovo congedo, non appena sarà adeguata la relativa procedura informatica.

6. Domanda del congedo

L'Istituto sta adeguando le procedure amministrative e informatiche di presentazione delle domande riferite al nuovo congedo.

È, comunque, già possibile fruire del congedo in argomento con richiesta al proprio datore di lavoro, regolarizzando la medesima, successivamente, presentando l'apposita domanda telematica all'INPS.

Con successivo messaggio sarà comunicato il rilascio del nuovo sistema per la presentazione delle domande, che potranno essere presentate anche con effetto retroattivo.

Il Direttore Generale

Gabriella Di Michele



*Riammissione in servizio
dei lavoratori dopo assenza
per malattia Covid-19 correlata
(Min. Salute circ. n.15127/2021)*



Ministero della Salute

Oggetto: Indicazioni per la riammissione in servizio dei lavoratori dopo assenza per malattia Covid 19 correlata.

A) Lavoratori positivi con sintomi gravi e ricovero

In merito al reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da COVID-19, coloro che si sono ammalati e che hanno manifestato una polmonite o infezione respiratoria acuta grave, potrebbero presentare una ridotta capacità polmonare a seguito della malattia (anche fino al 20-30% della funzione polmonare) con possibile necessità di sottoporsi a cicli di fisioterapia respiratoria. Situazione ancora più complessa è quella dei soggetti che sono stati ricoverati in terapia intensiva, in quanto possono continuare ad accusare disturbi rilevanti, la cui presenza necessita di particolare attenzione ai fini del reinserimento lavorativo.

Pertanto il medico competente, ove nominato, per quei lavoratori che sono stati affetti da COVID-19 per i quali è stato necessario un ricovero ospedaliero, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione secondo le modalità previste dall'art.41, c.2 *lett. e-ter* del D.Lgs.81/08 e s.m.i.(quella precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi), al fine di verificare l'idoneità alla mansione-anche per valutare profili specifici di rischio- **indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.**

B) Lavoratori positivi sintomatici

I lavoratori risultati positivi alla ricerca di SARS-CoV-2 e che presentano sintomi di malattia (diversi da quelli previsti al punto A) possono rientrare in servizio dopo un periodo di

isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi (non considerando anosmia e ageusia/disgeusia che possono avere prolungata persistenza nel tempo) accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi+test).

C) Lavoratori positivi asintomatici

I lavoratori risultati **positivi** alla ricerca di SARS-CoV-2 ma asintomatici per tutto il periodo possono rientrare al lavoro dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni+test).

Pertanto **il lavoratore di cui alle lettere B) e C)**, ai fini del reintegro, invia, anche in modalità telematica, al datore di lavoro per il tramite del medico competente ove nominato, **la certificazione di avvenuta negativizzazione**, secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

I lavoratori positivi la cui guarigione sia stata certificata da tampone negativo, qualora abbiano contemporaneamente nel proprio nucleo familiare convivente casi ancora positivi non devono essere considerati alla stregua di contatti stretti con obbligo di quarantena ma possono essere riammessi in servizio con le modalità sopra richiamate

D) Lavoratori positivi a lungo termine

Secondo le più recenti evidenze scientifiche i soggetti che continuano a risultare positivi al test molecolare per SARS-CoV-2 e che non presentano sintomi da almeno una settimana (fatta eccezione per ageusia/disgeusia e anosmia che possono perdurare per diverso tempo dopo la guarigione), possono interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi (cfr. Circolare Ministero della salute 12 ottobre 2020).

Tuttavia, in applicazione del principio di massima precauzione, ai fini della riammissione in servizio dei lavoratori si applica quanto disposto dal richiamato Protocollo condiviso del 6 aprile 2021.

Pertanto, ai fini del reintegro, i lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario; il lavoratore avrà cura di inviare tale referto, anche in modalità telematica, a datore di lavoro, per il tramite del medico competente, ove nominato.

Il periodo eventualmente intercorrente tra il rilascio dell'attestazione di fine isolamento ai sensi della Circolare del 12 ottobre e la negativizzazione, **nel caso in cui il lavoratore non**

possa essere adibito a modalità di lavoro agile, dovrà essere coperto da un certificato di prolungamento della malattia rilasciato da medico curante.

Nella fattispecie prevista dal presente paragrafo non si ravvisa la necessità da parte del medico competente, salvo specifica richiesta del lavoratore, di effettuare la visita medica precedente alla ripresa del lavoro per verificare l'”idoneità alla mansione”(art.41, comma 2, lett.e-ter) del D.lgs.81/08.

E) Lavoratore contatto stretto asintomatico

Il lavoratore che sia un contatto stretto di un caso positivo, informa il proprio medico curante che rilascia certificazione medica di malattia salvo che il lavoratore non possa essere collocato in regime di lavoro agile(cfr. messaggio Inps n.3653 del 9 ottobre 2020).

Per la riammissione in servizio, il lavoratore dopo aver effettuato una quarantena di 10 giorni dall'ultimo contatto con il caso positivo, si sottopone all'esecuzione del tampone e il referto di negatività del **tampone molecolare o antigenico** è trasmesso dal Dipartimento di Sanità Pubblica o dal laboratorio dove il test è stato effettuato al lavoratore che ne informa il datore di lavoro per il tramite del medico competente, ove nominato.

La presente Circolare è passibile di ulteriori aggiornamenti che terranno conto dell'evolversi del quadro epidemiologico, delle conoscenze scientifiche e del quadro normativo nazionale.

Il Direttore generale

Dott. Giovanni Rezza

CONSULENZA AGIDAE IN SEDE E FUORI

MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO

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

ALTRE CONSULENZE

GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Ettore Ferraro	Paghe e pensioni
	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
Martedì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 13.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
Mercoledì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 13.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 14.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	Fond. AGIDAE LABOR	09.00 – 13.00	06/85457209	Giulia Colasante	Sviluppo nuove progettazioni
	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 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@agidaopera.it	Gestione personale e busta paga
	AGIDAE OPERA		06/85457503	sicurezza@agidaopera.it	Salute e sicurezza sul lavoro
	AGIDAE OPERA		06/85457503	gdaenergiaegas@agidaopera.it	Consulenza energia (luce e gas)



AGIDAE - Sede Nazionale

Via V. Bellini 10 - 00198 Roma

Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111 - agidae@agidae.it - www.agidae.it

The logo for AGIDAE is rendered in a blue, stylized, serif font. The letters are interconnected, with the 'A' and 'G' sharing a vertical stroke, and the 'I' and 'D' also sharing a vertical stroke. The 'E' is positioned to the right of the 'D'.

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA