

AGIDAE

- RIVISTA BIMESTRALE
- DI FORMAZIONE
- E AGGIORNAMENTO

- • NORMATIVO
- • CONTRATTUALE
- • GESTIONALE

- PER L'ASSOCIAZIONE
- GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
- DELL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

- PER GLI ENTI NON PROFIT

- ISSN 2784 - 8485

- ANNO XIV
- LUGLIO / AGOSTO
- 2023

4



AGIDAE - Sede Nazionale

Via V. Bellini 10 - 00198 Roma

Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111 - agidae@agidae.it - WWW.AGIDAE.IT

AGIDAE
**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

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

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla
Giorgio Capoccia
Isabella Ayme
Nicola Galotta
Francesco 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.net*

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL' AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Fr. Antonio Masi

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Vice Presidente

Sr. Mimma Scalera

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno XIV - N. 4
Luglio | Agosto 2023

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

EDITORIALE



- 4** Editoriale
S. Em. Card. Angelo Bagnasco

CAMPUS ESTIVO AGIDAE



- 7** Introduzione ai lavori del CAMPUS
P. Francesco Ciccimarra
- 11** L'identità della scuola cattolica in un contesto di società multietnica e multiculturale - Gli orientamenti del Magistero
S. E. Mons. Claudio Giuliodori
- 26** I rapporti di lavoro dopo il "Decreto Trasparenza" e il "Decreto Lavoro"
Armando Montemarano
- 41** Rilanciamo gli istituti con la formazione continua
Nicola Mercurio
- 41** Dalla gestione del personale alla valorizzazione delle risorse
Nicola Galotta

ARTICOLI



- 7** IL CAMMINO DELLA PARITÀ SCOLASTICA
Il punto sulle abilitazioni nelle scuole paritarie
Michele Zarrillo



EDITORIALE



Bisogna riformare i nostri cuori e convertirci, come ricorda San Giovanni Battista e come Gesù continuamente ripete: convertire i nostri cuori a Cristo e non a ideologie, mode o idee strane per ottenere dei consensi, ma proprio per seguire il Signore Gesù con la verità delle Sue parole.

Credo che questo sia alla base di ogni nostra partecipazione vera e costruttiva alla Santa Chiesa, che è il corpo di Cristo. Tutti noi sappiamo che la chiesa è fatta di uomini, con i nostri limiti, i nostri peccati, le nostre difficoltà e lotte, però non è fatta dagli uomini. La Chiesa è fatta da Cristo e quindi dobbiamo guardare a Lui. Questa è la cosa più bella, più importante. Dovremmo guardare e rinnovare il nostro sguardo verso di lui aiutandoci gli uni con gli altri. Soltanto così possiamo anche guardare i problemi del nostro tempo, delle nostre comunità cristiane, del mondo in cui viviamo. Guardarli nel modo giusto, cioè con gli occhi di Gesù. Essere fedele alla vocazione dei loro fondatori, dei loro Padri, che sono grandi Santi. Come cercavo di dire e di ricordare, oggi più di ieri vi è ancora il bisogno di questo servizio, sia presso le persone malate, gli anziani, sia presso i ragazzi giovani che sono le vere vittime. I giovani sono le prede più facili e più drammatiche di questa cultura violenta che vuole omologare e uniformare tutto il modo di pensare, di vivere, che cerca in tutti modi di smarrire, di rendere fluido, di diluire l'animo umano, la famiglia, la società e i valori morali, che rende tutto molto relativo. Sembra un atto di libertà invece è un atto di schiavitù. Le persone e, in particolare, i giovani, che sono il nostro futuro, credono e sono ingannati da questa follia, da questa libertà senza vincoli, dall'essere padroni assoluti di se stessi. Quindi, l'essere smarrito tanto più sarà smarrito, sarà in preda di coloro, quei pochi o quei tanti non lo so, che vogliono dominare e sottomettere il genere umano. Certo, bisognerebbe distinguere in funzione dell'età i giovani adolescenti dai bambini delle nostre scuole primarie, delle scuole dell'infanzia che fanno soltanto una grande tenerezza e meritano tutta l'attenzione e la delicatezza nei loro confronti, per rassicurarli e non avere ulteriore paura. Un elemento molto importante che impedisce al buon seme di attecchire nel cuore di tanti ragazzi, non so se di tanti -forse sono meno di quelli che si crede-, penso sia la superficialità, la distrazione. Infatti, noi tutti viviamo nella distrazione continua. Ecco, siamo continuamente connessi a queste nuove strumentazioni con tutti gli aspetti positivi, ma anche con tanti aspetti negativi. Sembra che spesso i ragazzi, ma

non solo i ragazzi, abbiano paura a essere disconnessi, paura di rimanere da soli, abbiano paura del silenzio. Il silenzio e i momenti di solitudine ci mettono in rapporto con noi stessi, mettono a nudo noi stessi, e questo può far paura, ma è una via fondamentale per crescere. Allora, forse per vincere la superficialità e una certa durezza di cuore, un modo che vedo particolarmente praticabile, soprattutto nella scuola dell'istruzione, è quello di Socrate, di fare domande. Fare domande fondamentali e provocare i ragazzi, che hanno una bella intelligenza e, in genere, hanno una sensibilità profonda che rischia di essere snaturata. Fare domande su quelle parole che usiamo tutti più frequentemente e che sono fondamentali tipo: vita, amore, libertà, famiglia. Direi questi ingredienti che sono parte del nostro vocabolario universale. Tutti usiamo questi ingredienti, ma oggi con significati totalmente diversi. Allora io penso che un educatore, un docente, un genitore possa a volte fare queste domande come faceva Socrate: che cos'è per te la vita, la libertà, che cos'è l'amore. L'amore come se fosse una perenne gratificazione e quando non è più, è finito. Questo è un grande inganno e così il sacrificio, eccetera. Fare queste domande può mettere in crisi, ma è una buona crisi. Mette in crisi il movimento e l'intelligenza e credo che le classi, il mondo scolastico educativo in generale, siano proprio il campo buono per fare questo tipo di aratura e seminare.

**CAMPUS ESTIVO
AGIDAE**

*Con la formazione continua
rilancio il mio Istituto¹*

Eccellenza Reverendissima,

Onorevole Presidente, Giovanni Toti

Illustrissimi Relatori,

Carissimi Partecipanti tutti,

innanzitutto un saluto colmo di gratitudine per la vostra presenza fra noi.

E' dal 1989 che l'Agidae celebra ininterrottamente la sua “**settimana estiva di studio**”, come momento di riflessione comune sulle problematiche gestionali che anno dopo anno si riversano sulla vita e sulle attività degli Enti Gestori: dalle questioni di carattere lavoristico a quello di tipo fiscale, dai cambiamenti ordinamentali del mondo della scuola alle sfide didattico-organizzative delle relazioni con gli studenti, i docenti, le famiglie, dai cambiamenti epocali vissuti nel settore del socio-sanitario-assistenziale sempre più concentrato in ambito regionale e quindi sempre più diversificato in termini di prestazioni di servizi, costi, requisiti operativi, qualità; e lo stesso può affermarsi per il multiforme mondo dell'accoglienza.

Ogni anno, per 32 anni consecutivi, a cavallo di due secoli, questa settimana è diventata un'occasione privilegiata per monitorare l'andamento delle nostre attività, osservando i punti critici e prospettando soluzioni possibili, oppure

¹ Introduzione ai lavori del 32° Campus di Formazione Agidae, svoltosi a Genova dal 24 al 29 luglio 2023.

prendere atto dell'evoluzione dei tempi e tentare di leggere i “*segni dei tempi*” e cominciare a predisporre i necessari adeguamenti a livello di scelte apostoliche, di riorganizzazione strutturale, quando i cosiddetti *fattori di produzione* cominciavano progressivamente a venir meno.

In queste settimane di studio sono state affrontate problematiche giuridico-economiche che hanno segnato profondamente i decenni passati: le mille riforme del lavoro, la riforma fiscale, i modelli organizzativi, l'irrisolto e drammatico tema dell'IMU, la riforma della scuola, dell'assistenza sociale, della previdenza complementare, dei tanti Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti dall'Agidae (scuola, socio-sanitario-assistenziale, università pontificie e istituti superiori di scienze religiose), dell'Assistenza Sanitaria Integrativa e del welfare contrattuale, ecc.

Ma spesso, sullo sfondo di questi scenari, incombeva, un timore silenzioso e oscuro, rappresentato da una sorta di “grande crisi” del mondo religioso rappresentato da una sempre più pressante crisi delle vocazioni, una crisi sempre più penetrante che ha fortemente incrinato la solidità delle gestioni delle opere, dovendosi queste necessariamente aprire alla collaborazione con il mondo laico e di conseguenza ingigantendo costi di gestione non sempre sopportabili con le sole rette delle famiglie.

Si è quindi inaugurata una nuova stagione: quella delle cessioni: prima dei cosiddetti *rami d'azienda*, poi quella delle attività nel loro complesso, con importanti ricadute sul sistema, non ultimo quello dell'IMU, della destinazione urbanistica degli immobili, che spesso condanna gli Istituti ad atti di cessione improbabili, oppure procrastinati in termini indefiniti ed indefinibili nel tempo con conseguenze indicibili di sprechi economici, che costringono infine ad alienazioni necessarie e dal valore irrisorio....(Chi compra un immobile destinato

a convento? Un immobile destinato ad attività scolastica? Chi ha certezza dei tempi necessari per il cosiddetto cambio d'uso? E con quali strane procedure?)

Il quadro fin qui rappresentato evidenzia senza dubbio per gli Enti Gestori una situazione generale complessa da punto di vista gestionale; tuttavia, di fronte alle difficoltà resta una sola via d'uscita: quella della comprensione dei fenomeni, senza la quale risulterebbe comunque impossibile immaginare una risposta efficace.

Comprendere efficacemente gli eventi significa poter individuare risposte e soluzioni idonee a dialogare con le generazioni e i sistemi politico-istituzionali del nostro tempo, sintonizzarsi con gli orientamenti del Magistero della Chiesa, della quale i nostri Enti sono espressione pubblica di azione e presenza, significa offrire tangibilmente l'immagine di unità di intenti e di servizio ad una umanità sofferente che invoca luce, giustizia, pace e speranza, cercare di comprendere le opzioni della scienza e i bisogni essenziali della persona vuol dire poter coniugare armoniosamente il progetto creativo di Dio che vede l'uomo al centro di ogni attenzione.

Per questo siamo qui a riflettere su grandi temi che stanno coinvolgendo il presente e soprattutto il futuro della nostra società: *l'intelligenza artificiale*, tenuta quasi nascosta nel recente passato e d'improvviso esplosa nelle cronache e nelle applicazioni, un evento del quale non si potrà non tenerne conto. Stiamo muovendo i primi passi sul tema, ma i Gestori e tutti gli operatori delle nostre Opere hanno il dovere di capire più in profondità quali potrebbero essere le ricadute sul terreno dell'educazione scolastica, della tutela della salute, sul rispetto delle norme etiche, della privacy, dell'economia, ecc..

Quest'anno il Campus intende dare spazio alla riflessione e all'aggiornamento su aspetti emergenti nella gestione delle nostre attività, non soltanto dal punto di

vista tecnico-giuridico, ma anche su aspetti legati alla evoluzione comportamentale delle nuove generazioni e ai rischi impliciti, al tentativo di immaginare una scuola *innovativa* che tenga conto non soltanto del fattore organizzativo ma soprattutto della crescita effettiva delle competenze e della personalità degli alunni, ad immaginare una *visione* di società nella quale sentirsi proficuamente inseriti e al servizio, ad inventarsi un percorso di miglioramento attraverso il monitoraggio continuo che diventa *sistema di qualità*.

Il Campus dedicherà le sue riflessioni anche al tema della natura giuridica degli Enti ecclesiastici, un tema che negli ultimi tempi ha registrato un notevole dibattito in ordine all'inclusione, o meno, nell'Ordine del Terzo Settore, gli ETS, un tema sul quale la Santa Sede fino ad oggi ha preferito non esprimersi, la stessa Conferenza Episcopale, salvo alcuni "schemi/moduli" di possibili Statuti, ha preferito non andare oltre. E gli Istituti religiosi? C'è tanto fermento in giro, tante pressioni talvolta da parte di consulenti non sempre disinteressati. Il Campus è chiamato a elaborare un pronunciamento esplicativo di quelle che sono gli aspetti positivi e quelli negativi dell'adesione ad un progetto ETS, senza mai dover rinnegare la propria identità di enti ecclesiastici civilmente riconosciuti, come vuole la normativa concordataria vigente, e senza lasciarsi ammaliare da fascinosi benefici fiscali o altre possibili agevolazioni di natura economico-finanziaria.

Al Campus si chiedono "lumi" sui tanto decantati FONDI PNRR destinati ai settori di attività gestite anche dai nostri Enti. Fino ad oggi abbiamo solo aspettato, registrato promesse annotato bozze di decreti, ma tutto sembra slittare oltre l'estate. Non c'è che affidarsi, come sempre, alla Divina Provvidenza.

In questo contesto il ruolo della formazione continua, finanziata o no, diventa essenziale perché consente di camminare al passo con i tempi, di sintonizzarsi in tempo reale con le nuove esigenze o prescrizioni ordinamentali, di interpretare al

meglio le istanze richieste dalla professione esercitata, nella scuola o in settori diversi.

E in linea con questa visione gestionale l'Agidae ha rafforzato l'impegno nel settore formativo ad ampio raggio, incrementando l'attività espressa dalla *Fondazione Agidae Labor*, sollecitata ad allargare l'orizzonte formativo in direzioni nuove e più specificamente professionalizzanti: a breve sarà implementata, infatti, l'area dei corsi di formazione ECM dedicata a categorie di lavoratori già presenti nei nostri istituti.

La percezione di particolare fragilità della tenuta delle opere non può e non deve ingenerare un senso di rassegnazione; al contrario, le difficoltà devono far scaturire la consapevolezza che solo un maggiore impegno nella conoscenza delle cause e nella ricerca dei rimedi per il loro superamento può assicurare un futuro più sereno alla nostra fatica apostolica.

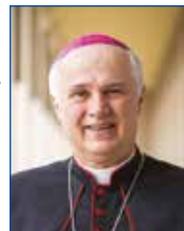
Questo è lo scopo principale del CAMPUS ESTIVO DI FORMAZIONE che stiamo inaugurando, con l'auspicio che sia per tutti anche un periodo di serena condivisione e di arricchimento comune. Buon lavoro a tutti.

CAMPUS ESTIVO AGIDAE



S. E. Mons. Claudio Giuliodori

Presidente Commissione CEI
per l'educazione cattolica, la Scuola e l'Università



L'identità della scuola cattolica in un contesto di società multi-etnica e multiculturale - Gli orientamenti del Magistero

Grazie a tutti voi per questo invito, per questa bella occasione di scambio e di confronto. Grazie a Padre Franco.

Il tema che mi è stato affidato ***“L'identità della scuola cattolica in un contesto di società multi-etnica e multiculturale - Gli orientamenti del Magistero”*** mi sono permesso di integrarlo con un ulteriore elemento: ***“Magistero cammino della chiesa sinodale”***.

Come tutti sappiamo, stiamo vivendo una stagione molto particolare. Credo che in questo contesto possiamo trovare ragioni e percorsi utili all'esperienza affascinante e molto complessa delle scuole paritarie e della scuola cattolica.

Dividerò il tema in quattro passaggi prendendomi la libertà di andare un po' oltre la peculiarità del titolo.

La Congregazione per l'Educazione Cattolica, prima di diventare Dicastero della Cultura e dell'Educazione, ha pubblicato un testo sull'identità della scuola cattolica. Sicuramente tutti voi lo conoscete; è un documento recente e credo che sia stato l'ultimo documento che ha emanato, che rimanda al tema dell'identità. Quel testo è molto interessante per approfondire proprio gli elementi costitutivi, direi tradizionali



dell'identità della scuola cattolica,¹ un documento rivolto a tutto il mondo, non solo al contesto italiano. Esprime anche la preoccupazione per la molteplicità di esperienze e di proposte che in alcuni casi si fa fatica a inquadrare all'interno del contesto ecclesiale, e quindi di una matrice e di una identità cattolica.

Sviluppo un primo punto proprio sugli scenari che mi sembrano fondamentali. Padre Francesco accennava ad alcuni fattori di cambiamento. Come voi ricordate, Papa Francesco ha inaugurato il suo pontificato lanciando una prima sfida, seguita poi da tante altre. Questa sfida costituisce un *codice interpretativo* di tutto il magistero di Papa Francesco. Senza di esso faremmo fatica a capire effettivamente qual'è l'indicazione che ci sta dando e quale è la sequenza delle riflessioni con cui Papa Francesco fino ad oggi ha accompagnato questo momento della vita della chiesa.

Il Papa ha detto che non possiamo più parlare di cambiamenti molto rilevanti perché oggi ci troviamo in un *cambiamento d'epoca*, in cui i contesti esistenziali delle persone stanno trasformandosi in paradigmi d'organizzazione sociale. Ci sono degli elementi di novità che trasformano, per non dire sconvolgono, la vita delle persone. Nel 2015 Papa Francesco ha fatto questo richiamo, per noi in particolare, al Convegno di Firenze, affermando:

“Oggi non viviamo un'epoca di cambiamento quanto un *cambiamento d'epoca*. Le situazioni che vediamo oggi pongono dunque sfide nuove che per noi a volte sono persino difficili da comprendere. Questo nostro tempo richiede di vivere i problemi come sfide e non come ostacoli. Il Signore è attivo, è all'opera nel mondo. *Uscite per le strade e andate ai crocicchi: tutti quelli che troverete, chiamateli, nessuno escluso (cfr Mt 22,9)*”.

L'impegno della chiesa è quello non di lanciare i temi apocalittici e di gridare sempre alla fine del mondo, ma di accompagnare questi cambiamenti con profezia, con capacità di discernimento. Papa Francesco ci ha aiutato in questi anni a cogliere la rilevanza di questo cambiamento d'epoca e ad approfondire diversi elementi.

Mi soffermo solo *su alcuni elementi*: nonostante siano molteplici, sono quelli che hanno una profonda ricaduta anche sul contesto scolastico, quindi sull'attività concreta che noi svolgiamo in questo momento di società multietnica e multiculturale.

Il primo fattore di cambiamento è certamente legato alla *mobilità umana*. Oggi, si parla sempre meno di globalizzazione nel cambiamento del millennio. La globalizzazione era il grande scenario dentro cui si collocavano un po' tutti gli eventi.

¹ CONGREGAZIONE PER L'EDUCAZIONE CATTOLICA, Istruzione "L'identità della Scuola Cattolica per una Cultura del Dialogo", Città del Vaticano, 25 gennaio 2022.

Questa globalizzazione ha generato negli assetti internazionali tante attese e speranze sul versante economico e culturale. La globalizzazione sembrava quasi un toccasana per il futuro dell'umanità e invece ha dovuto fare i conti con tutta una serie di incongruenze, di contraddizioni e anche di oggettive difficoltà.

All'interno della globalizzazione ritroviamo proprio quello della mobilità umana. La mobilità è un fattore tipico della globalizzazione. Ci siamo globalizzati perché negli ultimi sessant'anni, dopo la seconda guerra mondiale, siamo diventati progressivamente capaci di andare da una all'altra parte del mondo in modo agevole e di accelerare gli scambi. Oggi, questa accelerazione è ulteriormente cresciuta magari con meno spostamenti fisici, ma con molta più mobilità intellettuale, comunicativa e culturale. Questa mobilità ha conosciuto sempre di più anche *il fenomeno migratorio* dove la più alta percentuale di migrazione è legata alle situazioni di disagio, di povertà, di conflitti, di cambiamenti climatici.

C'è anche una mobilità regolata dai processi virtuosi e positivi di globalizzazione come la fuga dei cervelli: tanti sono gli studenti e le persone che vanno all'estero. Anche questa è una mobilità. E' chiaro che si tratta di una mobilità molto diversa da quella generata dalle condizioni dell'Africa, che spinge masse enormi ad affacciarsi sul Mediterraneo ed ad avventurarsi in questo mare per arrivare in Europa. Perché prima non venivano? I barchini c'erano anche prima, ma non c'era quella globalizzazione che consentiva di far circolare ovunque le persone. Ci sono molte congregazioni, anche di carattere missionario, che conoscono le situazioni e sanno benissimo che in Africa puoi arrivare nel villaggio più sperduto, dove magari non hanno neanche l'acqua, ma hanno il cellulare e anche la connessione a internet. Si è creata, quindi, anche una visione delle cose assolutamente distorta che spinge tantissime popolazioni a cercare condizioni migliori venendo in Europa.

Lo spostamento è un problema che negli ultimi anni ha raggiunto i 300 milioni di persone che sono quasi l'equivalente della popolazione dell'Europa o degli Stati Uniti. Queste persone, al 70-80%, si spostano per esigenze drammatiche, per sfuggire a condizioni di vita non più sostenibili.

Tutto questo cambia anche gli scenari. Se lo decliniamo nel mondo occidentale, dopo il crollo demografico, dovremo fare i conti con un fenomeno che ritornerà in modo consistente, dato che la pandemia ha chiaramente frenato e bloccato questo processo di mobilità e di spostamento.

Le nostre scuole torneranno a riempirsi progressivamente di ragazzi e giovani che hanno diverse provenienze, diversi contesti etnici, culturali e religiosi. Questa sarà una delle sfide, frutto di un cambiamento davvero d'epoca.

Alcune realtà occidentali, come, ad esempio, il mondo anglosassone o la stessa Francia, sono più abituate per una serie di ragioni storiche; tuttavia, stando alle cronache, anche per la Francia, che sembrava avventurarsi con grande leggerezza in questo incrocio di etnie, di culture e di popoli, qualche problema è cominciato ad emergere, poiché l'integrazione non è sempre tanto semplice da raggiungere.

Papa Francesco nei primi anni del suo pontificato ha lanciato un'attività legata al *Patto Globale per le immigrazioni*: 20 punti, 20 azioni da mettere in campo per gestire responsabilmente e consapevolmente l'immigrazione. Questo sarà un tema sul quale dobbiamo essere attenti e anche preparati.

Le scuole, ma ancora più gli oratori, si riempiono di queste presenze nuove e diverse, non legate ad appartenenze religiose cristiane. E' una società in rapido cambiamento. Soprattutto gli oratori si riempiono di ragazzi non cattolici e di estrazione socio-economica diversa. I nostri ragazzi hanno tutte le attività già programmate come musica, nuoto, teatro, ecc., a differenza di questi ragazzi immigrati che non se lo possono permettere.

Ci sono scuole statali frequentate solo da ragazzi provenienti da processi migratori. Ci sono anche interi paesi e località dove nelle scuole troviamo solamente ragazzi emigrati. Ci troviamo quindi in un contesto sociale in cui la scuola cattolica rischia di diventare tremendamente elitaria nei confronti della scuola statale istituzionalmente preposta a raccogliere anche alunni provenienti da situazioni sociali problematiche. Dobbiamo quindi interrogarci sui processi socioeconomici che si stanno producendo, sugli scenari che stanno cambiando, all'interno dei quali abbiamo l'obbligo di restare.

Il secondo fattore è quello ambientale. Papa Francesco nella Enciclica "*Laudato Si*" ha offerto all'umanità una chiave di lettura del nostro tempo. Quando è stata pubblicata l'Enciclica, molti hanno pensato di dover rendere omaggio alla sensibilità ecologica francescana, alla sensibilità per l'uomo delle periferie; e in tale contesto l'ecologia rappresenterebbe uno dei temi più spinti. Invece col tempo ci siamo resi conto che Papa Francesco, attraverso la "*Laudato Si*", ha inteso dare una lettura concreta ed efficace al nostro tempo. E' una lettura che ha messo con le spalle al muro coloro che volevano in qualche modo ridimensionare e marginalizzare il tema e la questione ambientale.

Oggi non c'è persona al mondo che non riconosca che i cambiamenti climatici sono davvero una delle sfide più rilevanti del nostro tempo. Questo è un cambiamento che avrà delle ricadute da tutti i punti di vista ed è collegato in modo forte al tema

precedente dell'immigrazione. L'ecologia è collegata con il futuro, con la sostenibilità, con la necessità di revisione energetica.

Il principio che Papa Francesco ha messo sul tappeto è un principio che costringe tutti a fare i conti con tutto. La questione ecologica ambientale non si può lasciare a se stessa perché in parte è connessa con l'economia, con le risorse energetiche, con gli stili di vita, con gli scenari internazionali.



Se mai avessimo avuto dei dubbi sull'interconnessione dei fenomeni, oggi ne abbiamo avuto conferma nel conflitto in Ucraina, una situazione circoscritta. Avete visto in un contesto globalizzato che cosa comporta una situazione di conflitto in uno scenario mondiale interconnesso che immediatamente genera ricadute pesantissime. I tedeschi ecologisti hanno dovuto riaprire le miniere di carbone pesantemente perché comunque non hanno rinunciato a un certo tipo di benessere.

“Tutto è connesso”: lo ha detto nel 2015 Papa Francesco; e per dare una risposta a questo contesto ha sviluppato *l'Economia di Francesco*, un modo diverso di pensare l'economia non solo legata al business, che sembra essere il totem indiscutibile che sostiene l'economia per via dell'accumulo di capitale e di investimenti, ma portando *l'attenzione sull'economia centrata sulle persone*, sulla necessità di sostenere lo sviluppo reale di tutti.

La questione ambientale ha influito sulle nostre scuole. Magari si potesse educare un giovane alla sensibilità ecologica in una visione legata alla sostenibilità, che è quella del presente e del futuro dello sviluppo dell'umanità; ma è anche la sostenibilità per noi particolarmente commisurata a chi fa più fatica. La sostenibilità è rivolta a tutti, in particolare a chi ha più bisogno. Questa è un'educazione che sarà decisiva. In un certo modo Greta Thunberg è stata emblematica in questo scenario. Un certo mondo fa fatica a cambiare i processi. I giovani che hanno questa sensibilità si mettono in gioco, ma spesso non hanno gli strumenti e sono anche un po' sprovveduti. Ci vuole una grande consapevolezza di una grande opera educativa.

Il terzo fattore su cui dobbiamo e possiamo riflettere è *la questione della pandemia*. La pandemia ha messo un po' tutti con le spalle al muro perché in qualche modo ha fatto capire che la globalizzazione è un grande processo di opportunità, ma genera anche scenari accentuati di rischio. Pensavamo in fondo che tante situazioni potevano essere

circoscritte agli uomini di maggiore fragilità, di minore tutela sanitaria. Si è pensato che all'interno di un sistema sanitario molto sviluppato non avrebbero dovuto verificarsi problemi, e quindi la pandemia non avrebbe proprio riguardato l'Occidente. Eppure ci siamo trovati in uno scenario molto più complesso, uno scenario che ha fatto saltare tanti meccanismi e in modo radicale ha rimesso in discussione i processi di globalizzazione, che, abbinati ai conflitti, ha destabilizzato l'intero scenario mondiale.

Nel periodo della pandemia, il mondo della scuola è stato l'ambito che ha leggermente beneficiato del genio umano perché proprio in questa stagione sono entrate in campo le risorse telematiche. Queste nuove risorse hanno permesso di continuare l'attività educativa e l'attività scolastica con tanta fatica e con tanta difficoltà, nonostante il blocco serrato degli spostamenti. Il mondo cattolico ha messo in campo delle risorse straordinarie. Hanno dovuto riconoscere, a livello di sistema statale, che la scuola cattolica ha avuto qualche spazio in più, maggiori opportunità per continuare le attività e offrire una serie di servizi ad alunni, studenti e famiglie. Invece il sistema statale ha registrato difficoltà molto maggiori.

Abbiamo scoperto le risorse telematiche che oggi hanno un valore superiore a quelle dell'intelligenza artificiale. La pandemia ci ha detto che l'educazione è davvero non solo la garanzia di processi e programmi ministeriali e di attuazione di attività regolate, ma continua ad essere, come ci insegna Don Bosco, davvero questione del cuore. Durante la pandemia le nostre scuole hanno messo tanto cuore. Questo ha fatto la differenza. I ragazzi delle scuole cattoliche hanno testimoniato proprio un accompagnamento, una vicinanza, un'esperienza di unione e di condivisione che non è stato così diffuso e così presente in tutte le realtà scolastiche del Paese.

La pandemia ci ha indicato quindi alcune strade che dobbiamo continuare a percorrere. Ha messo in evidenza anche che gli strumenti telematici non sostituiscono in nessun modo la relazione umana, che resta il fondamento di una autentica educazione. Qualcuno aveva teorizzato che si poteva fare l'educazione anche a prescindere dalle relazioni. Sicuramente adesso abbiamo anche riscontri e testimonianze che la realtà telematica ha dei limiti insormontabili. Gli strumenti telematici sono di grande aiuto per alcuni aspetti, ma non possono generare e garantire quella empatia e quella partecipazione che si può dare da persona a persona, da cuore a cuore.

Nello stesso tempo ci sono degli strumenti che cambieranno la didattica, cambieranno il modo di fare scuola, ma noi dobbiamo conservare la nostra peculiarità educativa. Per cosa investiamo così tanto e facciamo tanti sacrifici? Facciamo tutto per conservare le scuole cattoliche. Non si tratta solo di fare dei paralleli dal punto di vista dell'erogazione di servizi scolastici, ma perché crediamo nell'educazione. La scuola è

uno strumento dell'educazione e nell'educazione noi forgiamo le personalità. Perché portare avanti un impegno così grande e fare un investimento così oneroso? Lo si fa perché dentro tutto questo noi non semplicemente ripetiamo cose che fanno gli altri, ma noi le facciamo con uno spirito, con una finalità, con uno sguardo, con una passione diversa, che nascono dagli impegni e dalla testimonianza della chiesa.

In tutto questo dobbiamo saper cogliere le grandi opportunità che la tecnologia ci offre. Faccio un accenno alla sanità come Assistente dell'Università Cattolica. E' impegnativo tenere in piedi istituzioni sanitarie come il Gemelli, che è la prima in Italia per qualità, per ricerca. All'università ci stiamo interrogando se non sia il caso di lasciare le lezioni registrate a disposizione dei ragazzi o, invece, se non sia il caso di ritornare semplicemente a erogare le lezioni solo in presenza.

Certo, la presenza è la soluzione migliore. Oggi, però il mondo è cambiato e gli scenari offrono delle dinamiche e delle possibilità molto diverse. Il 25% della formazione universitaria nel nostro Paese è in mano alle Università telematiche. Le università telematiche stanno crescendo in modo esponenziale perché offrono la possibilità di avere un titolo a condizioni magari economicamente un pochino più onerose, ma molto più agevoli da perseguire non dovendo modificare le proprie condizioni di vita, senza spostamenti e avendo impegni molto più adattabili alle proprie situazioni.

Oltre alle università anche la scuola d'obbligo cambierà. Sul versante della scuola stanno entrando in un campo operatori internazionali. In questo momento di formazione loro sono fondamentali, davvero decisivi. Dobbiamo essere molto vigili, molto creativi, molto capaci di cogliere gli scenari.

Il tema dei conflitti. Ce ne sono tanti e Papa Francesco fin dall'inizio ha parlato della terza guerra mondiale "a pezzetti". Abbiamo visto cosa significa la guerra a pezzetti?. La guerra in Ucraina è la punta d'iceberg di tanti altri conflitti che ci sono, ma anche di riassetto degli equilibri internazionali. In questo scenario che cosa facciamo?. Siamo solo spettatori e aspettiamo che i media ci dicano come vanno le sorti del conflitto oppure proviamo ad avere una chances?

La nostra chances è quella educativa che è uno strumento straordinario, da "Fratelli Tutti ". E' una visione profetica. Certamente molto evangelica nel senso di andare oltre anche alle nazioni, ai contesti, ai limiti, alle fratture profonde del nostro tempo, con l'idea di abbattere i muri e costruire i ponti. Noi parliamo di scenari di cambiamento. Abbiamo davanti a noi questo contesto davvero interessante e complesso, molto stimolante perché è impegnato nel lavoro educativo.

Le innovazioni. Veramente l'intelligenza artificiale non produrrà tutti quei benefici che si possono ipotizzare; forse produrrà più problemi che benefici. Certamente nella sanità la percepisco in modo particolare, perché al Policlinico Gemelli abbiamo il quarto, forse il terzo, centro europeo più avanzato di applicazione dell'intelligenza artificiale alla realtà sanitaria.

Un cosa che nessun medico potrebbe mai fare è quella di mettere insieme i dati di milioni di cartelle cliniche. Mentre l'intelligenza artificiale lo può fare. Ciò significa che avremo un patrimonio enorme di cartelle cliniche, che si potranno mettere insieme i dati e creare delle rappresentazioni di certe patologie che di fronte a certi dati, a certi esami, a certe configurazioni, potrebbero preludere a determinate malattie, curabili in determinati modi.

Oggi, all'intelligenza artificiale si aggiunge con maggiore efficacia la conoscenza della struttura genetica del paziente, della persona. Il lavoro ormai è a livello di genoma. Molte malattie sono troppo complesse e vengono curate, almeno al Gemelli, con un approccio legato al genoma. Ogni soggetto reagisce diversamente e la malattia si sviluppa in modo diverso per una serie di fattori che richiedono analisi molto approfondite. E' chiaro che tutti questi dati sono importanti. Solo con l'intelligenza artificiale non si va da nessuna parte perché serve la perizia del medico che è l'unico in grado di impostare la ricerca e garantire l'autenticità dei risultati con delle indicazioni corrette. Se si danno delle indicazioni non corrette i risultati rischiano di essere devastanti. Senza la perizia dell'umano che è in grado di tenere insieme, di dare un indirizzo, un orientamento fondamentale, anche l'intelligenza artificiale potrebbe essere pericolosa. Non pensiamo di usarla per sostituire la nostra responsabilità.

L'esperienza del Sinodo. In questo scenario stiamo vivendo l'esperienza del Sinodo.

Voglio soffermarmi su questo, perché ritengo che sia un grande dono che Papa Francesco sta facendo alla Chiesa. Oltre al Sinodo della Chiesa Universale, Papa Francesco ha voluto che parallelamente anche la chiesa italiana si impegnasse in un percorso sinodale. Quindi accanto al Sinodo della chiesa universale sul tema della sinodalità c'è il *cammino sinodale* che non è un vero e proprio Sinodo ma è il percorso condiviso delle chiese che sono in Italia.

E' importante questa esperienza sinodale, perché sta generando dei frutti. Noi dobbiamo andare avanti su questo percorso perché la chiesa ha bisogno di corresponsabilità. Dobbiamo essere capaci di rendere tutti partecipi alla vita della chiesa. Dobbiamo metterci soprattutto in ascolto. Tutti hanno avuto la possibilità di condividere le riflessioni, di partecipare alla valutazione, al discernimento sulle varie problematiche. Tutti hanno la possibilità di contribuire a questo cammino sinodale

della chiesa universale. C'è stata la fase diocesana, poi quella nazionale, poi continentale e adesso il cammino sinodale ha il suo momento assembleare, a ottobre.

Il cammino sinodale della chiesa in Italia ha vissuto la fase dell'ascolto. Il 19 luglio 2023 è uscito un documento riguardante la seconda tappa che è quella del discernimento sapienziale. Sono state diffuse le linee guida per la fase sapienziale del cammino sinodale delle Chiese in Italia. Nella continuità con il biennio narrativo del Sinodo, l'obiettivo di questo documento, che vi invito a leggere, è principalmente quello di proseguire nel discernimento al fine di renderlo operativo. Costruire una sorta di ponte fra la fase narrativa e la fase profetica. Il testo, che si intitola *“Si avvicinò e camminava con loro”* si compone di tre parti. Offre alcune riflessioni suscitate dal racconto di Emmaus e presenta elementi metodologici per valorizzare la grande ricchezza del lavoro finora svolto.

Il documento evidenzia cinque macro-temi, che raggruppano le istanze che vengono anche approfondite con dei sotto-temi in modo da esplicitare le questioni emerse e raccolte nel biennio dedicato all'ascolto:

1. *la missione secondo lo stile di prossimità è di essere sempre più presente nella vita delle persone in diversi ambiti;*
2. *il linguaggio e la comunicazione nuova;*
3. *la formazione alla fede e alla vita che include tutta l'aria dell'educazione e in particolare poi l'educazione alla fede, della catechesi;*
4. *la sinodalità e la corresponsabilità;*
5. *il cambiamento delle strutture, impegni educativi, scuole.*

Tutti i temi stanno all'interno del cammino sinodale. Come commissione episcopale abbiamo insistito molto nella prima fase dell'ascolto affinché le scuole fossero soggetti attivi e partecipi in questo processo. In questa seconda fase io credo che il ruolo e il compito delle scuole cattoliche sia ancora più grande. Abbiamo tante possibilità di discernere al nostro interno, ma guai a noi se l'affrontiamo solo come un problema delle scuole cattoliche. E' un problema della chiesa italiana, è un problema della società italiana. Facciamo fatica a portare avanti in questo cammino sinodale proprio la questione del ruolo e del contributo che la scuola cattolica può dare in questo cambiamento d'epoca. Si tratta di una grande opportunità per riportare al centro dell'attenzione della chiesa il compito educativo generale e il ruolo della scuola cattolica.

Molti dicono che i vescovi fanno fatica a seguire e magari si ritrovano con la chiusura delle scuole senza saperne nulla. Purtroppo accade ed è grave che il Vescovo

non si interessi alla scuola così come è altrettanto grave che si chiudono e il Vescovo non è informato. È il segno che in questa sfida non c'è la condivisione di questa corresponsabilità e di questa partecipazione.

Quale è l'attenzione che dobbiamo avere in questo scenario? Credo che c'è un codice che riassume l'impegno: è quello della conversione culturale. Abbiamo avuto in Italia la grande stagione del Progetto Culturale, che poi è sfumato, e sostanzialmente scomparso. Questo progetto esprimeva la necessità che la vita di fede incidesse sulla storia, sulla società, sulla politica, sui processi educativi, sull'economia. La conversione culturale vuol dire *innervare* con il Vangelo la vita quotidiana. Avere la consapevolezza che il Vangelo senza cultura, senza entrare dentro le pieghe della comunicazione, dell'educazione, della vita sociale, della politica, non è in grado di esprimere tutto il suo potenziale.

Papa Francesco ritorna spesso su questa espressione. Una conversione culturale è frutto della conversione del cuore, ma un cuore aperto che sa guardare al mondo e alla storia. Dobbiamo rimettere insieme il tessuto sociale attraverso il tessuto ecclesiale. Credo che sia uno dei temi più rilevanti. Noi soffriamo una progressiva e per certi versi quasi inarrestabile frantumazione della realtà sociale e un po' anche della realtà ecclesiale. Il metodo adottato dal Sinodo è molto importante da questo punto di vista.

Nella scuola voi toccate con mano la difficoltà delle famiglie. La famiglia, secondo la dottrina sociale della chiesa, e nella realtà dei fatti, è il soggetto che rende il bene sociale. Nella famiglia si determinano gli affetti per curare le persone, si determina uno sviluppo generazionale della vita, il passaggio generazionale. Il Papa, alla giornata mondiale della gioventù, ha ricordato ai giovani di portare gli anziani, i nonni, gli affetti. La società si sta frantumando dentro. Purtroppo è a rischio proprio il nucleo familiare. E' una frantumazione che poi tocca a diverso titolo le diversità di tutte le etnie. Abbiamo quindi bisogno di fare un lavoro insieme alle famiglie. Come si fa a fare scuola senza la famiglia, senza il quartiere, senza il contesto sociale? Certo, la scuola supplisce alle carenze e alle difficoltà. Dobbiamo creare una grande alleanza.

Qui mi sembra doveroso ricordare che Papa Francesco ha indicato una strada molto precisa, *un patto educativo globale*. Proprio nell'educazione troviamo il codice che può rimettere insieme queste realtà frantumate o comunque molto ferite. La scuola può essere un collettore, un sostegno. Tante volte ho sentito genitori che vogliono essere rincuorati, consolati dal fatto che almeno i figli nella scuola cattolica trovano un ambiente sereno, un ambiente positivo, un ambiente costruttivo a fronte delle tensioni familiari, a fronte delle difficoltà lavorative, a fronte di tanti altri problemi.

Dobbiamo rinnovare, rilanciare l'alleanza educativa e il patto educativo globale. Dobbiamo essere capaci di incidere a livello sociale. La scuola è l'espansione

di una società che ha a cuore il suo futuro. Come Presidente della Commissione CEI e anche Presidente del Consiglio Nazionale della Scuola Cattolica, insieme ai membri della scuola cattolica ci confrontiamo continuamente e cerchiamo anche di essere di stimolo con le istituzioni. Con un messaggio non si risolvono i problemi, ma sappiamo solamente che siamo “sul pezzo” e cerchiamo davvero, insieme a tutte le Associazioni, a tutte le realtà molto impegnate nella scuola cattolica, di fare pressione sul Governo, sul Ministro dell'istruzione.

Come sapete, non è tanto il Ministro dell'Istruzione, è il Governo che deve mettere in attuazione la legge 62/2000 sulla parità scolastica. A noi non manca il quadro normativo, mancano i finanziamenti adeguati alla realizzazione della norma. La norma c'è, ma non è attuata perché a bilancio non vengono messe le risorse economiche necessarie. Con il Cardinale Zuppi, Presidente della CEI, il Segretario Generale, Mons. Giuseppe Baturi, facciamo continuamente pressione perché ci siano segnali concreti. E' chiaro che questi risultati dovranno essere progressivi, dovranno essere distribuiti nel tempo. Si riscontra una certa sensibilità da parte del Governo e da parte nostra, di tutto il Consiglio Nazionale della Scuola Cattolica, c'è una pressione costante.

Abbiamo fornito di recente dei dati molto precisi su quelle che sono le necessità. Sappiamo bene tutti che il contributo statale non arriva al 10% del costo medio di un alunno, quindi è non solo inadeguato ma non è giusto, anzi è profondamente ingiusto. Da una parte si dice che il nostro sistema scolastico è pluralista e garantisce la libertà e poi in realtà si penalizza il diritto allo studio. Non si penalizzano le scuole, si penalizza il diritto allo studio. Una Costituzione come quella italiana, un Paese come l'Italia, non possono non riconoscere gli stessi diritti a tutti gli studenti.

Il cammino sinodale è un'occasione d'oro di corresponsabilità della comunità diocesana verso le scuole cattoliche. Questo salto di qualità o lo facciamo in questa circostanza o non lo faremo più. Dal 2012 abbiamo perso il 40% delle scuole cattoliche. Non reggeremo a lungo perché stiamo andando verso difficoltà enormi e vogliamo delle risposte. Per non arrendersi, le istituzioni religiose che non ce la fanno si devono mettere in gioco nel trasmettere ad altri il proprio carisma educativo. Sono tanti i laici veramente sensibili, preparati, capaci, che possono offrirci risposte e soluzioni. Non arrendiamoci. Coinvolgiamo e responsabilizziamo la comunità. Il cammino sinodale ci dà delle opportunità straordinarie, non le perdiamo e non stanchiamoci anche di provocare, di stimolare i contesti ecclesiali locali.

Per troppo tempo la scuola paritaria cattolica è stata un mondo un po' assente. Forse, questo è legato principalmente al mondo dei religiosi, delle religiose; e questo ha un po' deresponsabilizzato le realtà ecclesiali territoriali. Andiamo a riconnettere questo patrimonio e le risposte le possiamo trovare. Sicuramente molti Vescovi sono disponibili.

Non fermiamoci. Abbiamo gli strumenti per farlo. Il cammino sinodale ha posto come metodo quello della *conversazione spirituale*. Oggi, si preferisce dire la conversazione nello spirito. Questo modello che ha tanto fatto bene in questi primi due anni spero possa continuare ad essere lo strumento dello scambio, della condivisione, ma in profondità. La conversazione nello spirito vuole essere lo strumento anche del discernimento e delle scelte profetiche. Non perdiamo questa occasione. Il Papa, il 25 di maggio, parlando a tutti i Vescovi, a tutti i delegati diocesani del cammino sinodale alla fine ha detto: il cammino è difficile, la realtà è complessa e il protagonista è lo Spirito Santo. Lo Spirito Santo è anche capace di sfavillare, anche un po' di destabilizzare, insomma lo Spirito Santo fa anche casino.

Se c'è caos, se c'è una situazione difficile e complessa, non vi spaventate, perché anche su quello ci può essere lo Spirito Santo. E lo Spirito Santo genera armonia. E' fonte di armonia. Sicuramente anche questi processi complessi, impegnativi e difficili, se li affronteremo tutti insieme con la disponibilità del cuore, investendo le migliori energie lo Spirito Santo ci darà il modo di inaugurare, di sviluppare una nuova stagione di corresponsabilità e di impegni in questo contesto soprattutto di carattere educativo.

Sappiate che vi siamo vicini e vi sosteniamo in tutto quello che fate. Grazie.



CAMPUS ESTIVO AGIDAE



I rapporti di lavoro dopo il "Decreto Trasparenza" e il "Decreto Lavoro"

Due interventi legislativi hanno segnato l'ultimo anno in materia di diritto del lavoro: il «Decreto Trasparenza» adottato dal Governo Draghi (D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104) e il «Decreto Lavoro» adottato dal Governo Meloni (D.L. 4 maggio 2023, n. 48).

Il contratto a tempo determinato nel «decreto lavoro»

Molto si è detto e scritto di una presunta liberalizzazione dei contratti a tempo determinato apportata dal «Decreto Lavoro». Liberalizzazione enfatizzata al di là del suo contenuto effettivo, che resta di utilità marginale rispetto a quanto già consentito dalla più avanzata contrattazione collettiva, quale ad esempio quella Agidae per il settore scolastico.

Il requisito ontologico

Il principio generale che informa il diritto del lavoro è dettato dall'art. 1 del decreto legislativo n. 81 del 2015 adottato nell'ambito del Jobs Act, secondo il quale il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la «forma comune» dei rapporti di lavoro. Il contratto di lavoro tipico è, dunque, un contratto di lavoro a tempo indeterminato (e pieno) e, quindi, le deroghe devono risultare da atto scritto: l'apposizione del termine al contratto di lavoro non è necessario che sia pattuita per iscritto soltanto nei casi in cui il rapporto abbia una durata non superiore a 12 giorni. Il datore di lavoro ha l'onere di provare l'apposizione del termine mediante la produzione dell'atto scritto stipulato con il dipendente né la prova può ravvisarsi nella dichiarazione di instaurazione del rapporto inviata alla competente autorità amministrativa dal datore di lavoro.

Questi principi vengono in genere definiti come necessità della sussistenza, ai fini della legittimità dell'apposizione del termine al contratto, del «requisito ontologico». La Corte di giustizia dell'Unione europea (ad esempio, Corte Giust. Ue 3 giugno 2021, C-

726/19) ha affermato che l'apposizione del termine al fine di soddisfare esigenze che, di fatto, hanno un carattere non già provvisorio ma, al contrario, permanente e durevole, non è giustificata. Un utilizzo siffatto dei contratti si porrebbe infatti in diretto contrasto con la premessa sulla quale si fonda l'accordo quadro europeo, vale a dire il fatto che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune per i rapporti di lavoro. Il rispetto dell'art. 5, punto 1, lett. a), dell'accordo recepito nella direttiva 99/70/CE esige che si verifichi concretamente che la stipula di contratti a tempo determinato miri a soddisfare esigenze provvisorie.

Il contratto «acausale»

Fino alla riforma apportata dal «Decreto Lavoro» era quindi consentito il ricorso al contratto a tempo determinato, comprensivo di eventuali proroghe, di durata non superiore a 24 mesi, in presenza di almeno una delle seguenti cause giustificatrici: 1) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; 2) esigenze di sostituzione di altri lavoratori; 3) esigenze temporanee connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività lavorativa.

Era tuttavia ammessa una rilevantissima deroga: il ricorso al contratto a tempo determinato, comprensivo di proroghe eventuali, di durata non superiore a 12 mesi senza la necessità della sussistenza di una delle tre anzidette cause giustificatrici. Si tratta del cosiddetto «*contratto acausale*», che lascia liberi i datori di lavoro di assumere a termine senza che ricorra il requisito ontologico. Il contratto a termine poteva essere liberamente prorogato nei primi 12 mesi e successivamente soltanto in presenza di una delle tre anzidette cause giustificatrici; la proroga, inoltre, era ammessa per un massimo di quattro volte.

Il «Decreto Lavoro» è intervenuto nella materia sia per quanto riguarda la giustificazione e la proroga una volta scaduti i 12 mesi, sia per quanto riguarda il computo di questo periodo; sotto quest'ultimo profilo prevede infatti che, ai fini del computo del termine annuale, *si tenga conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto e, cioè, dal 5 maggio 2023.*

Le vicende successive alla stipula

È qui opportuno indicare la nozione giuridica dei sostantivi «proroga», «rinnovo» e «successione» utilizzati dal legislatore:

- ❖ **la proroga** consiste nello «slittamento» del termine di scadenza di un contratto a termine in corso di svolgimento;
- ❖ **il rinnovo** consiste in un nuovo contratto a termine tra le stesse parti con il medesimo oggetto;

- ❖ **la successione** consiste in un nuovo contratto a termine tra le stesse parti con un diverso oggetto.

Delle proroghe si è già detto.

Quanto al rinnovo, il contratto può essere rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e successivamente solo in presenza di cause giustificatrici (art. 24, comma 1-ter, del «Decreto Lavoro»).

Quanto alla successione, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti, conclusi per svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi (art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015), aumentati a 36 mesi dalla contrattazione collettiva Agidae. Il lavoratore, inoltre, non può essere riassunto a tempo determinato se non sono trascorsi 7 giorni (erano 10 per il D.Lgs. n. 81/2015) dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 10 giorni (erano 20 per il D.Lgs. n. 81/2015) dalla data di scadenza di un contratto durata superiore a sei mesi.

Ha chiarito la Cassazione con la sentenza n. 6664, depositata il 1° marzo 2022, che l'art. 2113 cod. civ. consente, in sede protetta, le rinunce ai diritti già maturati in conseguenza di violazioni realizzate prima e fuori da quella sede, ma non gli atti regolativi in contrasto con norme imperative. Ne consegue che se le parti, in sede di conciliazione, arrivano ad escludere per il futuro la regolamentazione del rapporto a tempo determinato imposta per legge, tale ipotesi rientra tra gli atti regolativi non consentiti dallo stesso art. 2113.

Cause ostative alla stipula e diritto di precedenza

Non è ammessa l'assunzione a tempo determinato nei seguenti casi:

- ❖ per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- ❖ da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- ❖ salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- ❖ presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

Il legislatore ha attribuito al lavoratore assunto a termine un «diritto di precedenza»:

- ❖ il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;
- ❖ il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza dev'essere espressamente richiamato nell'atto di assunzione e può essere esercitato *a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (tre mesi per gli stagionali)*; il diritto si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le cause giustificatrici «negoziate»

La vera novità apportata dal «Decreto Lavoro» sta nella «nuova» determinazione delle cause giustificatrici; l'art. 24 del decreto riafferma che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi; il contratto può avere una durata superiore – ma, comunque, non eccedente i 24 mesi - solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

1. nei casi previsti dai contratti collettivi (più esattamente: dai «contratti nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro Rsa o Rsu»);
2. in assenza delle previsioni degli anzidetti contratti collettivi, nei contratti collettivi comunque applicati in azienda;
3. entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
4. in sostituzione di altri lavoratori.

La troppo vantata autonomia lasciata alle parti individuali nell'individuare consensualmente la causa giustificatrice costituente la base giuridica della scadenza del termine non a 12 mesi bensì ad un massimo di a 24 mesi rimane, in effetti, ristretta in ambiti modesti, la cui definizione è lasciata alla discrezionalità di chi debba giudicare la sussistenza della causa: a differenza del contratto «acausale», quello causale deve fondarsi per il «Decreto Lavoro» su esigenze «qualificate» - e, cioè, di natura tecnica, organizzativa o produttiva - la cui ricorrenza dovrà essere giudizialmente sindacata in

caso di controversia. Effettiva autonomia è stata lasciata soltanto alla contrattazione collettiva, che peraltro già ne disponeva nella precedente legislazione, pur se spesso non l'ha esercitata.

La contrattazione Agidae

È bene qui ricordare come questa autonomia è esercitata nella contrattazione collettiva Agidae per la scuola.

Si possono conferire incarichi a tempo determinato a docenti privi del titolo di abilitazione se concorrono tutte e tre le seguenti condizioni:

1. *l'effettiva carenza di personale abilitato;*
2. *il termine scade alla sospensione delle lezioni e delle attività connesse, compresi eventuali esami;*
3. *il docente è fornito del prescritto titolo di studio.*

Il rapporto a tempo determinato, comprensivo dei rinnovi del contratto avente ad oggetto l'incarico iniziale di insegnamento, includendo anche rinnovi e proroghe eventualmente avvenuti prima dell'entrata in vigore del contratto collettivo, non potrà avere una durata superiore a 12 mesi, aumentata di ulteriori 72 mesi e ulteriormente fino all'espletamento delle procedure concorsuali che ne permettono il conseguimento. La stipula o i successivi rinnovi, fino al raggiungimento complessivo della durata massima del contratto a tempo determinato, non sono soggetti a procedura presso l'Ispettorato territoriale del lavoro.

Qualora, superati i 12 mesi, venga stipulato con il docente non abilitato un nuovo contratto a tempo determinato, questo si trasforma a tempo indeterminato nel momento in cui l'interessato acquisisce l'abilitazione; qualora l'abilitazione venga conseguita entro i primi 12 mesi, potrà essere stipulato un nuovo contratto a tempo determinato con esclusione del periodo di prova e con un termine che non superi comunque i 12 mesi complessivi.

Ricordo che *l'abilitazione all'insegnamento è requisito di validità del contratto di lavoro e che, quindi, il contratto di lavoro con l'insegnante non abilitato è nullo*, con conseguente possibilità per il datore di lavoro di procedere a licenziamento (Cassazione, Sezioni Unite Civili, 26 maggio 2011, n. 11559. Ai sensi dell'art. 1421 cod. civ., la nullità del contratto deve sempre essere rilevata d'ufficio, a prescindere da qualsiasi deduzione o eccezione di parte: Cassazione, Sezioni Unite Civili, 12 dicembre 2014, n. 26242).

Altra deroga alla normativa legale vincolistica è prevista dall'art. 23 «c.c.n.l. scuola» per i *coordinatori didattici*: nel caso di lavoratori assunti per lo svolgimento della funzione di coordinatore didattico il contratto sarà a tempo determinato per la durata di 12 mesi, prorogabile fino al completamento del ciclo scolastico e, comunque, per un

massimo di 60 mesi. È, inoltre, consentito il ricorso al contratto a tempo determinato per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio nell'Istituto chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto stesso.

Non integra, invece, esercizio di un potere di deroga il successivo art. 43, che non disciplina una causa giustificatrice del termine apposto ad un contratto di lavoro bensì il conferimento a termine di un incarico ad un dipendente che è - e resta - occupato a tempo indeterminato: *l'incarico di coordinatore didattico può essere affidato ad un dipendente ed ha durata del ciclo scolastico e comunque non superiore a 60 mesi comprese le proroghe*. Al lavoratore va corrisposta la retribuzione prevista per i dipendenti inquadrati nell'area terza, nonché il relativo trattamento normativo e contrattuale. Alla scadenza del termine il docente ha diritto a riprendere orario e funzioni precedenti, con relativo trattamento normativo e contrattuale, salvo che, previo consenso delle parti, non venga confermato per iscritto nelle mansioni dell'area direttiva; in questo caso, l'inquadramento nell'area terza si trasforma a tempo indeterminato, con decorrenza dalla data d'inizio dell'incarico.

L'orario di lavoro nel «Decreto Trasparenza»

Il D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, attuò in Italia la direttiva 91/533/CEE, concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto di lavoro, stabilendo tra l'altro l'obbligo di consegnare al dipendente, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, un'informativa sugli elementi essenziali del contratto, come individuati dallo stesso decreto.

Il «Decreto Trasparenza» ha ampliato e meglio definito gli elementi essenziali oggetto dell'informativa obbligatoria, aggiungendone in particolare uno, che sta destando qualche allarme: la «programmazione dell'orario normale di lavoro» (art. 4 D.L. n. 104/2022).

Cosa si intende per «programmazione del lavoro» lo chiarisce il precedente art. 2: «la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro». Si tratta dunque, né più e né meno, che della collocazione temporale della prestazione lavorativa, la cui indicazione era finora riservata ai rapporti di lavoro a tempo parziale per consentire al lavoratore, così impegnato, di svolgere altre attività lavorative per completare un orario effettivo in grado di assicurare a lui ed al suo nucleo familiare quell'esistenza «libera e dignitosa» che la retribuzione è deputata a garantire dall'art. 36 Cost.

Nel contratto di lavoro part-time il carattere necessariamente bilaterale della volontà in ordine alla collocazione della prestazione lavorativa in un determinato orario comporta che ogni modifica non possa essere attuata unilateralmente dal datore di lavoro in forza

del suo potere di organizzazione dell'attività aziendale, essendo invece necessario il mutuo consenso di entrambe le parti (Cass. 17 luglio 1992, n. 8721). Diretta conseguenza di tale principio è che, qualora il dipendente venga licenziato a motivo del suo rifiuto di modificare la distribuzione dell'orario part-time, il provvedimento deve considerarsi illegittimo, così come non può essere considerata giusta causa di licenziamento la scarsa flessibilità nell'accettare nuovi orari (Cass. 4 settembre 2012, n. 14833).

In buona sostanza: *l'orario di lavoro part-time concordato non può essere modificato unilateralmente dal datore di lavoro, nemmeno per legittime esigenze organizzative e produttive; qualsiasi modifica in tal senso richiede il consenso del lavoratore, in assenza del quale deve ritenersi illegittima e priva di effetto.*

Che lo stesso principio lo si voglia rendere operativo pure nei contratti a tempo pieno consente di ritenerlo altra disposizione del «Decreto Trasparenza», quella sul *cumulo di impieghi*. Dispone l'art. 8: *«Fatto salvo l'obbligo previsto dall'art. 2105 cod. civ. , il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole».*

È evidente che il diritto del datore di lavoro di variare a suo piacimento la collocazione temporale delle prestazioni lavorative a tempo pieno impedirebbe od ostacolerebbe lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, impedendo di fatto la cumulabilità degli impieghi, vale a dire il diritto riconosciuto di svolgere un «secondo lavoro».

Il «secondo di lavoro» nel «Decreto Trasparenza»

L'art. 8 ora citato sembra congegnato per dare concretezza a principi elaborati negli ultimi tempi dalla giurisprudenza di legittimità, secondo cui nei rapporti di lavoro, siano essi a tempo pieno o a tempo parziale, il tempo libero ha una sua specifica rilevanza. In tale ottica assumerebbero rilievo sociale, accanto alle attività extralavorative, anche quelle relative ad un «secondo lavoro», sempre che non sia stata concordata – e specificamente retribuita - un'esclusiva nel primo impiego (Cass. 3 settembre 2018, n. 21562).

A ciò consegue che, se è consentito al datore di lavoro, in relazione a sue peculiari esigenze, organizzare l'attività in turni di servizio, ciò nonostante, pur in assenza di disposizioni specifiche di legge o di contratto, questi devono essere portati a conoscenza dei lavoratori con un ragionevole anticipo, così da consentire una programmazione del tempo di vita.

Ora questo «ragionevole anticipo» viene individuato nel momento dell'assunzione.

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica



Con la Partnership di:

Rai News 24

32^a Edizione

CAMPUS DI FORMAZIONE AGIDAE

*“Con la formazione continua
rilancio il mio Istituto”*



STARHOTELS[®]
PREMIUM

President
GENOVA

Gianni Corbelli

GENOVA
24-29 LUGLIO 2023



UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

janua
broker

















... continua da pag. 28

Lo stesso decreto, tuttavia, stabilisce che il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- ❖ un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- ❖ la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
- ❖ il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà.

Per ciò che riguarda il pregiudizio alla salute, la norma pare nulla più che una specificazione dell'art. 2087 cod. civ., secondo cui il datore di lavoro è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Perché la condotta del lavoratore possa ritenersi abnorme e idonea ad escludere il nesso di causalità tra il comportamento del datore di lavoro e l'evento lesivo, è necessario non tanto che essa sia imprevedibile quanto, piuttosto, che sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia oppure che sia stata posta in essere del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli oppure vi rientri ma si sia tradotta in qualcosa che, radicalmente e ontologicamente, sia lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili imprudenti scelte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro (Cass. pen. 22 marzo 2023, n. 23723).

Nessuna di queste esimenti ricorre però quando la lesione della salute sia provocata da infrazioni alla legge. Solo per fare riferimento ai imiti posti in tema di orario di lavoro dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, che ha dato attuazione alle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, vanno ricordati i limiti all'orario lavorativo soggettivo:

- ❖ lavoro settimanale (48 ore, compreso lo straordinario: art. 4)
- ❖ riposo giornaliero (almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore: art. 7)
- ❖ riposo settimanale (almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni: art. 9)

Come può il datore di lavoro effettuare questi controlli, al di là del fatto che potrà certamente munirsi di una dichiarazione scritta di ogni dipendente sull'eventuale svolgimento di altri impieghi e sugli orari di lavoro osservati in questi altri impieghi, nonché sulle mansioni oggetto dell'impiego? La Circolare n. 19 del 2022 del Ministero del lavoro azzarda una risposta: «La valutazione deve essere effettuata dal datore di lavoro in modo oggettivo ovvero sulla base di situazioni concretamente dimostrabili, il che richiede in genere l'intervento del medico competente».

E se il medico competente non è nominato? E ancora: quando dev'essere nominato il medico competente (quesito irrisolto per parecchie situazioni)? L'art. 41 D.Lgs. n. 81/2008 stabilisce che la sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

- ❖ nei casi previsti dalla normativa vigente o dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva;
- ❖ qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

La Commissione per gli interPELLI in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nella risposta a Interpello n. 2 del 4 marzo 2023, non si è sbilanciata, sostenendo apoditticamente, di fronte alla richiesta dei un'associazione di presidi di scuole statali che chiedeva lumi sull'obbligatorietà della sorveglianza sanitaria: «La Commissione ritiene che la nomina del medico competente sia obbligatoria per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dall'art. 41».

Si naviga vista.

Né soccorre l'art. 26 del «Decreto Lavoro», secondo cui possono essere comunicate al lavoratore, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo nazionale o aziendale, la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno.

Non si è fatto altro che lasciare la patata bollente nelle mani delle parti sociali: come può un norma contrattuale collettiva, dunque generale ed astratta, indicare per ciascun lavoratore o per ciascuna categoria di dipendenti la collocazione temporale della prestazione lavorativa, vale a dire «in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro»? I tecnici che siedono ai tavoli delle trattative sindacali avranno il loro da fare per sbrogliare una matassa che il legislatore ha aggrovigliato senza riuscire poi a dipanare.

Le «transizioni di lavoro» nel «decreto trasparenza»

La disposizione del «Decreto Trasparenza» che racchiude in sé la maggior dose di esplosività appare quella istituita dall'art. 10, le cui potenzialità non sono state ancora messe in piena luce dagli interpreti.

Stabilisce la norma che il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro può chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro «con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile». Entro un mese dalla richiesta il datore di lavoro deve fornire risposta scritta motivata.

Prevedibilità, sicurezza, stabilità, disponibilità, motivazione: concetti tutti all'apparenza indefiniti, per non dire vaghi, che acquistano però pregnanza normativa se riguardati nell'ottica delle clausole generali codificate negli artt. 1175 e 1375 cod. civ., per i quali assurgono a canoni applicativi, rispettivamente, la buona fede in senso

oggettivo («Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza») e la buona fede in senso soggettivo («Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede»).

La buona fede in senso oggettivo - la correttezza - è alla base dell'«abuso del diritto», valendo a fissare i limiti al legittimo esercizio della facoltà di pretendere o di rifiutare l'adempimento. Alla luce dei diversi contenuti di cui si possono rivestire i principi di sapore giusliberistico della correttezza e della buona fede, si deve affermare che il loro combinato disposto assolve ad una funzione di «chiusura» del sistema, nel senso che impedisce di considerare permesso ogni comportamento che nessuna norma vieta e facoltativo ogni comportamento che nessuna norma rende obbligatorio.

Nel rapporto di lavoro, più specificamente, quando una scelta datoriale sia da effettuare sulla base di criteri di valutazione, da questi principi discende che il datore di lavoro ha l'onere di dare adeguata motivazione della scelta e dell'applicazione dei criteri e che ogni interessato, in quanto assoggettato alla scelta, ha diritto di conoscere la motivazione. Ne consegue che l'assenza di motivazione, in quanto inadempimento che non consente alcun pur esterno e formale controllo sull'applicazione dei criteri di scelta, costituisce, di per sé, causa di danno sotto il profilo della perdita di chance, danno da determinare sulla base di un criterio probabilistico (Cass. 3 ottobre 2006, n. 21297).

Alla luce, allora, di siffatti principi: cosa può chiedere il lavoratore dopo l'emanazione del citato art. 10? Può chiedere ad esempio:

- ❖ la trasformazione del rapporto a tempo determinato in tempo indeterminato;
- ❖ la trasformazione del rapporto a tempo parziale in tempo pieno;
- ❖ l'assegnazione a mansioni di minore aggravio fisico o psichico;
- ❖ l'assegnazione a differenti turni di lavoro;
- ❖ l'esclusione dalle turnazioni o dal lavoro notturno o festivo;
- ❖ l'instaurazione, se collaboratore autonomo, di un rapporto di lavoro subordinato.

E cosa deve rispondere il datore di lavoro? Se rigetta la richiesta, deve indicare i motivi organizzativi, tecnici o produttivi che giustificano il rifiuto, motivi che devono essere oggettivamente apprezzabili.

La fondatezza dei motivi addotti nella risposta può essere indagata in sede giudiziaria, se non altro perché l'infondatezza costituirebbe inadempimento agli obblighi di correttezza e buona fede da ottemperare nell'esecuzione del contratto di lavoro. E, nell'impossibilità di coercizione di un obbligo di fare, il datore di lavoro inadempiente dovrebbe comunque risarcire i danni.

In caso di violazioni dei diritti previsti dal «Decreto Trasparenza», peraltro, i lavoratori possono ricorrere al Collegio di conciliazione ed arbitrato presso l'Ispezzato

territoriale del lavoro (art. 412 cod. proc. civ.) o costituito direttamente dalle parti (art. 412-quater cod. proc. civ.). Comportamenti che determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo o promosso un procedimento al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al decreto comporta poi, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa da 250 a 1.500 euro. I lavoratori possono rivolgersi all'Ispettorato nazionale del lavoro, che applica la sanzione.



CAMPUS ESTIVO AGIDAE



*Rilanciamo gli istituti
con la formazione continua*

Situazione attuale della scuola italiana

L'ultimo rapporto Invalsi 2023 ha messo in luce ancora una volta lo spaccato di una scuola italiana che fa fatica e che non riesce a dare risposte soprattutto in quelle materie fondamentali come l'italiano e la matematica. Per non parlare poi delle altre materie come l'informatica e l'aumento del divario in termini di qualità e di risultato scolastico tra gli studenti del Nord e del Sud del Paese.



Se a questi dati aggiungiamo poi quelli di “Save The Children”, dati settembre 2022, riguardanti le disuguaglianze nell’offerta di tempi e spazi educativi nella scuola è evidente che la scuola italiana va due se non a tre differenti velocità a secondo della parte del paese a cui facciamo riferimento.

È palese che sono diversi i fattori che incidono su questi dati, dalla qualità dell’insegnamento alla presenza di servizi per l’educazione precoce e ad un’offerta educativa non formale di qualità. Inoltre le scuole del nostro Paese, molto spesso, non sono in grado di garantire altri servizi, come ad esempio il tempo pieno, elemento

essenziale per combattere la dispersione scolastica; oppure sono sprovviste di servizio mensa, di materiali, spazi ed infrastrutture fisiche adeguati all'apprendimento e al sano e corretto sviluppo di ogni studente.

Anche se le fotografie scattate dai vari Istituti di ricerca offrono uno spaccato dell'istruzione italiana e non il complesso mondo dell'educazione, esse però sono utili per aiutarci a comprendere più in profondità i problemi che attanagliano la scuola italiana.

A tal proposito abbiamo voluto la presenza dell'Istituto INVALSI al nostro Campus estivo di formazione per due importanti motivi:

1. facciamo parte del Sistema Unico di Istruzione e quindi non possiamo parlare di educazione scolastica senza confrontarci con le altre scuole, soprattutto quelle statali;
2. perché riteniamo che solo attraverso una diagnosi puntuale potremmo capire in che direzione lavorare per permettere alle nostre scuole di migliorarsi e raggiungere quelle posizioni di eccellenza che sono determinate soprattutto **dai risultati scolastici raggiunti dai nostri studenti.**

Situazione attuale della scuola paritaria cattolica

A parte le statistiche fornite dal Ministero dell'Istruzione e dai vari Enti di monitoraggio, per quel che concerne la situazione scolastica dei nostri Istituti, è fin troppo evidente che la stragrande maggioranza negli ultimi anni faccia fatica a resistere per una serie di problematiche che vanno dalla riduzione degli iscritti al mancato pagamento delle rette, dalle poche risorse messe a disposizione dallo Stato alla questione IMU, dalla questione disabilità alla mancanza di personale docente, dalla concorrenza delle scuole statali a quella delle scuole paritarie non cattoliche.

E a proposito di una inevitabile concorrenza, oggi, faremo meglio a parlare di un sistema scolastico fatto da scuola statale, scuola paritaria cattolica e scuola paritaria laica, perché proprio a queste ultime stiamo lasciando terreno; perché se è vero che la crisi e i problemi economici del Paese incidono sulla scelta educativa dei genitori, è altrettanto vero che le scuole paritarie laiche stanno crescendo a differenza delle scuole cattoliche anche se vi assicuro che le rette applicate dalle prime sono alte e tante di queste scuole non usufruiscono nemmeno dei contributi dello Stato.

Parlare di concorrenza di mercato per gli Enti religiosi, le Opere della Chiesa e in particolare di un ambito come quello dell'educazione scolastica fa storcere il naso a tanti ma inevitabilmente bisogna guardare alla realtà delle cose.

Le scuole cattoliche, nostro malgrado, rispetto a qualche decennio fa devono indispensabilmente confrontarsi con le strategie di mercato per poter offrire un servizio pubblico migliore.

Per resistere in un sistema concorrenziale come quello che stiamo vivendo in questo periodo storico, devono necessariamente attrezzarsi e dare risposte concrete e lungimiranti, cominciando con il rispondere ad una serie di domande, quali:

- Quali sono le nostre responsabilità per cui molte scuole chiudono ogni anno?
- Cosa facciamo concretamente affinché questo possa essere evitato?
- Siamo realmente convinti che le nostre scuole possono sopravvivere grazie ai soli stanziamenti statali?

Questi sono solo alcuni dei quesiti tra i tanti a cui coloro che hanno responsabilità diretta o indiretta delle nostre scuole dovrebbero dare risposte.

A tal proposito il Campus estivo AGIDAE non è e non vuole essere solo un momento di formazione, bensì anche un momento di riflessione, di provocazione, affinché possano emergere le vere risposte alle vere questioni che tormentano gli Enti Ecclesiastici e in particolare la scuola cattolica.

Spesso, altre istituzioni diverse dall'AGIDAE, ma che operano nel nostro mondo, dimostrano di aver smarrito le vere esigenze al punto di esultare per proposte concettualmente sbagliate quando queste vengono portate avanti e di ingaggiare battaglie per quelle che non ricevono adeguate risposte.

Infatti, ad esempio, qualora lo Stato dovesse mettere a disposizione maggiori risorse economiche per le famiglie che intendono iscrivere i propri figli nelle scuole paritarie questo non significherebbe automaticamente che le scuole cattoliche senza nessuna strategia aziendale risolverebbero i propri problemi. Infatti le famiglie sarebbero sicuramente più inclini a scegliere le scuole laiche meglio organizzate e che avrebbero quindi un vantaggio.



Sembra incredibile ma in alcuni casi le richieste che partono dalla scuola cattolica, invece di apportare un beneficio, le mettono addirittura in difficoltà. Un esempio su tutti? I docenti!

Qualche illustre quotidiano della nostra area ha titolato in modo trionfante, non più di due settimane fa: **“La svolta. Paritarie, l'abilitazione dei prof non è più un tabù. Potrà ottenerla chi ha 36 mesi di servizio e 30 Cfu. Interessate 15mila persone.”** *Praticamente esultiamo per un lasciapassare alle scuole statali dei nostri docenti.*

L'AGIDAE, a differenza di altri Enti più o meno importanti, non vuole darvi **strumenti per pensare come risolvere i problemi**, vuole darvi, invece, **strumenti per risolvere i problemi**. In questi anni troppi paroloni sono stati spesi e troppa filosofia è stata fatta su problemi che attendono risposte immediate e certe.

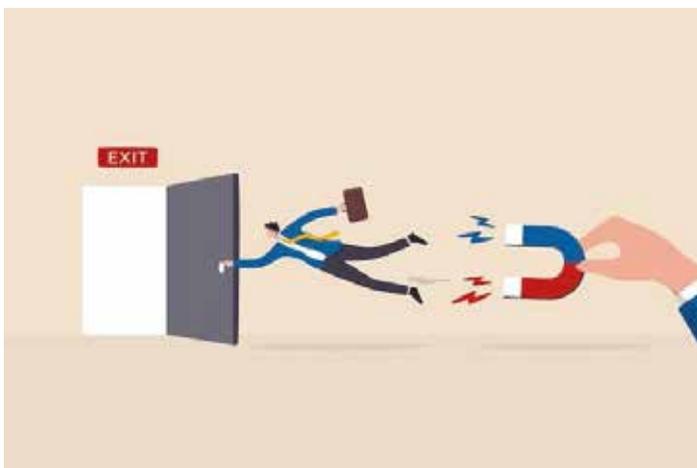
È con questo spirito che ci siamo messi a lavorare da alcuni mesi per il Campus estivo di formazione di quest'anno a Genova.

Se vogliamo restare attrattivi per le famiglie che scelgono liberamente dove mandare a scuola i propri figli allora dobbiamo offrire un servizio migliore non solo in termini di bellezza delle strutture, con aule ampie e luminose.

Tutto ciò è giusto, ma è altresì importante concentrarsi sul contenuto oltre che sul contenitore. È importante investire sul proprio corpo docenti.

Fin quando non comprenderemo il vero valore dei nostri docenti, che sono il nostro biglietto da visita, il nostro frontline verso le famiglie, nostro malgrado loro ci utilizzeranno come parcheggio ad ore per passare alla scuola statale alla prima occasione utile.

E noi saremo quindi sempre costretti a rincorrere e ad accontentarci di personale docente per lo più non abilitato a cui non possiamo offrire un contratto a tempo indeterminato. Analogamente non potremo offrire stabilità di lavoro anche a quei docenti in possesso di titoli “analoghi” di area, perché difettano di titoli di base richiesti per legge.



Inevitabilmente tutto questo si ripercuote sull'immagine dei nostri istituti, sulla qualità dell'educazione offerta con ricadute sui risultati scolastici per gli studenti, cosa che non passa affatto inosservata alle famiglie.

Fermo restando che questi problemi non dipendono dalle scuole paritarie ma dallo Stato che non organizza concorsi e non investe sulle lauree abilitanti, resta però in capo agli istituti lavorare per la **fidelizzazione dei dipendenti**.

I soldi senz'altro sono importanti e avere uno stipendio più ricco sicuramente fa gola a tanti, ma una volta che le differenze economiche si sono assottigliate anche grazie ai CCNL AGIDAE, ci sono altri fattori a cui dobbiamo guardare e su cui puntare per rendere il personale docente orgoglioso e fiero di far parte della grande famiglia della scuola cattolica italiana.

Fondamentali, e in alcuni casi anche più della remunerazione stessa, sono questioni quali la **stabilità** e le **tutele**; questo naturalmente riguarda tutti gli Enti Ecclesiastici, le Opere della Chiesa, noi tutti sappiamo quanto siano indispensabili per i lavoratori dipendenti queste tematiche.

La stabilità, non solo intesa come "*il posto fisso*": anche le scuole paritarie cattoliche offrono un contratto a tempo indeterminato per tutti gli abilitati. Ma la stabilità intesa come un lavoro che non debba cessare da un giorno all'altro per la chiusura della scuola o perché gli stipendi non possono essere pagati correttamente.

Per quanto concerne le tutele, invece, il CCNL AGIDAE ha fatto grandi passi in avanti e, mi sento di dire senza timore di smentita, che sul tema salute dei dipendenti il CCNL AGIDAE prevede più tutele di quelle previste dallo Stato; un esempio è l'ASI, l'assistenza sanitaria integrativa.

Un altro tema sicuramente su cui puntare per fidelizzare i lavoratori dipendenti è quello della FORMAZIONE CONTINUA.

Il lavoratore dipendente oggi deve qualificarsi sempre più come un professionista che opera all'interno di un'organizzazione aziendale; pertanto la formazione gioca un ruolo fondamentale perché il possesso delle nuove conoscenze e competenze sono elementi caratterizzanti di un professionista.

Per tornare al caso specifico della scuola paritaria cattolica, al fine di migliorare il sistema educativo, che ha l'esigenza di promuovere l'innovazione per affrontare il cambiamento, è necessaria una coerente azione formativa rivolta ai docenti, che sono i mediatori insostituibili di ogni progetto educativo.

Tanti sono gli ambiti su cui lavorare: dalla gestione dell'aula, il rapporto docente-allievo, inteso soprattutto nelle dinamiche di insegnamento/ apprendimento, le relazioni con le famiglie, fino alle metodologie didattiche.

Per rilanciare gli istituti scolastici attraverso la formazione bisogna che essa sia collegata ai processi di reclutamento e alla valutazione dei docenti, se è vero, come scrisse l'educatore americano **Hess**, che *“il problema non sono le scuole di educazione o i programmi di preparazione degli insegnanti in sé, ma un sistema di qualificazione degli insegnanti che tollera l'incompetenza, permette la sopravvivenza di programmi di formazione mediocri, e fornisce ben pochi incentivi ai migliori. Questo mina, e non migliora, il prestigio dei docenti”*¹ e io aggiungerei anche degli Istituti scolastici.



L'AGIDAE ha investito molto in questo Campus e molto ancora ha intenzione di investire in Cultura dell'aggiornamento e qualità della formazione; la cosa importante però è che tutti coloro che hanno responsabilità a vario titolo, a partire dagli Enti gestori, seguano il progetto di rilancio degli istituti scolastici, socio-sanitari-assistenziali, case di accoglienza, recupero, ecc., che è stato avviato; diversamente non è difficile immaginare grandi sprechi di risorse, umane ed economiche.

L'obiettivo dell'AGIDAE è quello di rifondare il sistema dell'aggiornamento professionale del personale dipendente passando dal concetto di “aggiornamento” a quello di “sviluppo professionale” degli stessi.

¹ Cfr. F. M. Hess, *Tear down this wall. The case for a radical overhaul of teacher certification*, Progressive Policy Institute, 21st Century Schools Project, novembre 2001, in www.ppionline.org.

Il rilancio degli istituti deve passare necessariamente per la professionalità di tutti gli operatori coinvolti, gestori, economisti, coordinatori e docenti, direttori sanitari e personale addetto ai servizi socio sanitari, responsabili dell'attività di accoglienza, ecc.. La professionalità esige una “*manutenzione continua*”, perché le generazioni cambiano e bisogna affinare gli strumenti per osservarle, conoscerle, capirle, per partire dai loro “stili” di vita, dalle loro motivazioni, che spesso vanno ripensate e comprese.

In poche parole vi è la necessità di rendere il personale dipendente non solo parte attiva del processo di crescita ma renderlo vero protagonista dello sviluppo delle opere, riconoscendogli spazi efficaci di valore aggiunto e di prospettive.

Alla luce di quanto finora detto è necessario ribadire ancora una volta che i Gestori non possono aspettare gli aiuti di Stato per risollevarne le sorti dei loro istituti scolastici o degli altri enti di cui essi sono responsabili, come quelli del settore socio-sanitario assistenziale, dell'accoglienza, ecc., ma devono assolutamente puntare sulla qualità dei servizi offerti, nella consapevolezza che soltanto la qualità dei servizi rappresenta una concreta garanzia di successo anche della propria missione educativa e apostolica.



La fidelizzazione dei dipendenti è fondamentale per un'azienda, e laddove la proprietà ed il management riescono a **creare un ambiente di lavoro sano**, si otterranno sicuramente risultati migliori in fatto di produttività, qualità dei servizi erogati, attenzione agli utenti e rispetto dei requisiti obbligatori applicabili.

L'AGIDAE ha messo in campo una serie di servizi che sono già a disposizione per i propri associati. Tra questi, per citarne alcuni:

- ❖ FONDER, quale strumento per godere di una formazione continua sostanzialmente a costo zero;
- ❖ AGIQUALITAS, per la certificazione di qualità ISO 9001;
- ❖ AGIDAE OPERA, per il supporto organizzativo e gestionale degli Enti;

- ❖ FONDAZIONE AGIDAE LABOR che si occupa di valorizzazione delle risorse umane attraverso la formazione continua.

In merito alla FONDAZIONE AGIDAE LABOR, mi preme in questa occasione rendervi partecipi del nuovo percorso politico e di supporto intrapreso in favore degli Enti religiosi e laici.

Molti di voi già conoscono le attività e i servizi svolti dalla FONDAZIONE AGIDAE LABOR, come quelli che riguardano la:



- FORMAZIONE FINANZIATA, attraverso fondi pubblici o Fondi Interprofessionali;
- FORMAZIONE ON DEMAND, ideata per i fabbisogni formativi espressi dagli Enti, dalle aziende, dagli istituti, ecc.;
- PROGETTI SPECIALI, quali i PON, ERASMUS+, e altri programmi europei e bandi ministeriali.

Naturalmente tutte queste attività di formazione continua, sono mirate a favorire l'aggiornamento costante delle conoscenze, delle abilità e delle competenze di base, tecnico professionali e trasversali. Inoltre, sono mirate a coniugare i valori etici umani e i valori religiosi con le esigenze di innovazione e competitività proprie sia degli istituti religiosi e sia di quelli laici.

Le aree di competenze a cui facciamo riferimento, come potete leggere dalla slide, sono:

- AMMINISTRAZIONE E GESTIONE
- DIDATTICA
- IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO
- SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI E SANITARI
- COMUNICAZIONE E FUNDRAISINF
- LINGUE
- ICT, Information Communication Technology
- QUALITA' ISO 9001
- MODELLI ORGANIZZATIVI ex Dlgs 231/2001

A tutte queste attività se ne aggiungono molte altre, al fine di offrire più opportunità di formazione per gli Enti religiosi, laici, i lavoratori dipendenti, i professionisti, gli studenti che

vogliono proseguire con lo studio universitario e per coloro che, invece, intendono affacciarsi direttamente al mondo del lavoro.

Tra queste novità, che toccano diversi settori, mi sento di segnalarne alcune.

- per il **settore scuola**, innanzitutto vogliamo potenziare la pubblicizzazione dell'Albo dei "Coordinatori didatti" e del personale di "Segreteria", al fine di migliorare il livello professionale e favorire la ricerca del lavoro nell'ambito associativo AGIDAE. Stesso discorso varrà per il personale docente, creando un *albo professionale informale* attraverso il quale favorire i Gestori nella ricerca di personale qualificato. Per quanto concerne gli interventi formativi, i corsi riguarderanno:
 - il "digitale";
 - la "continuità educativa infanzia-primaria";
 - i "laboratori di cittadinanza digitale consapevole";
 - i "Tutor DSA"

32ª Edizione
CAMPUS DI FORMAZIONE AGIDAE
Genova 24-29 Luglio 2023

CORSO TUTOR DSA
(20 ORE)

OGGETTIVO
Affiancare in modo professionale i bambini e gli studenti con Disturbi Specifici di Apprendimento. Conoscere il PDP - Piano Didattico Personalizzato e il PEI - Piano Educativo Individualizzato. Gestire il rapporto con la famiglia del bambino DSA. Conoscere le metodologie e i metodi per il tutoraggio di bambini con Dislessia, Disortografia, Disgrafia e Discalculia.

PROGRAMMA

1. Scuola e normative
2. Come strutturare il Doppio Piano specialistico per DSA
3. DSA: esperti neuropsicologi, clinici ed analfati
4. Neuro-apprendimento
5. Rapporto con le famiglie
6. Il lavoro del Tutor e il metodo di studio da proporre
7. Lo studio delle discipline orali
8. Lo studio delle discipline scritte

NUMERO PARTECIPANTI
Max. 20 persone

- per il **settore socio-sanitario assistenziale**, il nuovo catalogo prevede corsi per:
 - *l'Educazione Continua in Medicina – ECM*, in partnership con l'Ordine dei Medici di Roma e Provincia.
Sempre per gli ECM, stiamo lavorando all'accordo con l'Ordine degli Infermieri di Roma e Provincia, che immaginiamo si possa concludere nei primi giorni di ottobre. L'obiettivo naturalmente è quello di coprire il territorio nazionale.
 - *privacy e sicurezza dei dati*;
 - *l'empatia nelle professioni socio sanitarie*;
 - *BLSD*, ovvero le manovre di primo soccorso con l'impiego di defibrillatore.

- per il **settore Post Diploma**, abbiamo programmato una serie di corsi rivolti agli studenti al fine di non abbandonarli al termine del percorso di studi presso i nostri istituti:
 - Corso per *l'Orientamento e preparazione psico-attitudinale*. Finalizzato:
 - a. alla scelta universitaria o lavorativa post diploma;
 - b. e nell'ambito delle prove concorsuale delle Forze Armate e Forze di Polizia.
 - *Corso Quiz Medicina*, per coloro che vogliono iscriversi ai corsi di laurea in ambito medico che prevedono test di ingresso.
 - *Corso Quiz Militari*, per coloro che ambiscono ad arruolarsi nelle Forze Armate: Esercito, Carabinieri, Guardia di Finanza, Marina Militare, ecc..
 - *Concorsi Polizia Locale*, per coloro che puntano al superamento dei concorsi di Polizia Locale.

Naturalmente il lavoro fin qui svolto e soprattutto gli obiettivi che vogliamo ancora raggiungere come FONDAZIONE AGIDAE LABOR, necessitano di ulteriori Accreditamenti Istituzionali che riguardano in particolare materie specifiche regionali.

In ultimo, ma certamente non per importanza, l'accordo con l'Università Telematica PEGASO per la realizzazione di un POLO DIDATTICO, il quale ci permetterà di mettere a disposizione dei nostri associati tutta l'offerta formativa dell'Università Pegaso.

Tutta questa attività lavorativa per la formazione professionale, l'accompagnamento e l'orientamento sarà sostenuta da un'importante attività di Comunicazione con lo scopo di rendere nota ogni nostra singola iniziativa a tutti voi.

Nel ringraziarvi tutti per aver partecipato a questa settimana di studio, che ormai si avvia alle battute finali, colgo l'occasione per manifestare tutta la mia soddisfazione; credo di poter parlare anche a nome di coloro che ci sono vicini, per dire che il Campus Estivo di Formazione AGIDAE di Genova è stato, per noi della FONDAZIONE AGIDAE LABOR, il primo banco di prova sul quale tutti gli elementi fondamentali e sperimentali introdotti sembrano aver avuto un ottimo riscontro.



CAMPUS ESTIVO AGIDAE



Dalla gestione del personale alla valorizzazione delle risorse

Le transizioni ecologica e digitale che stiamo vivendo negli ultimi anni sono oramai da considerarsi delle vere e proprie transizioni sociali. La digitalizzazione dei processi aziendali ed organizzativi e la penetrazione della tecnologia nei modelli produttivi e di erogazione dei servizi sono fenomeni ormai in corso da anni e sono una realtà in divenire con un ritmo incessante e veloce.

Si stanno diffondendo sempre più rapidamente nuovi modelli di organizzazione del lavoro, tra questi il modello “*Azienda-Piattaforma*” (“*Platfirm*”). Le “aziende-piattaforma” sono “organizzazioni sociali” che operano in rete con un impatto globale e si sviluppano con più facilità rispetto ad altre perché sfruttano le interazioni e le logiche collaborative tra i consumatori, rendendoli produttori di contenuto.

Alcuni esempi di aziende-piattaforma sono gli e-commerce come Amazon e Zalando, siti di prenotazione viaggi come Booking e Airbnb, siti di trasporto come Uber, servizi musicali come Spotify e così via.

La differenza tra azienda tradizionale e “azienda-piattaforma” è semplice: un’azienda tradizionale è caratterizzata da un’infrastruttura e da una catena di valore che si organizza per consegnare al cliente finale il proprio prodotto/servizio. Una “azienda-piattaforma”, invece, abbandona i **vecchi paradigmi socioeconomici ed ibrida in modo armonico tecnologia digitale, regolamenti e strutture organizzative.** Si tratta di passare da una visione ingenua e strumentale della tecnologia ad un approccio sistemico in cui la piattaforma aziendale diventa il cuore dell’organizzazione e **ridefinisce forma, confini, tempi ed etiche delle prassi lavorative.**

Il fondamento strutturale della piattaforma è gestire l'intreccio di obiettivi, progetti, dati, comunità, servizi, regole e competenze, oggi vissuti come sovra-strutturali. È così che, nell'azienda-piattaforma, sono **i sistemi collaborativi e di gestione della conoscenza aziendale, più di ogni altro elemento, a vivere la più radicale trasformazione.**

I Lavoratori si connettono alla piattaforma e da essa traggono le indicazioni per il lavoro da compiere e per fornire l'avanzamento del lavoro svolto ed i Clienti si collegano ad essa per usufruire dei servizi.

Le aziende-piattaforma sono caratterizzate da un **management algoritmico con potere centralizzato**. Come naturale conseguenza, il “middle management” sparisce ed il controllo viene esercitato attraverso meccanismi reputazionali. Le piattaforme che organizzano e distribuiscono lavoro e servizi, nel loro passare dall'essere oggetti tecnologici al venir considerati sistemi organizzativi, divengono rilevanti anche dal punto di vista giuslavoristico.

I meccanismi reputazionali come le recensioni dei clienti e le valutazioni di gradimento sintetiche (es. il numero di stelle) diventano gli indicatori con cui la piattaforma giudica il lavoro e le performance del prodotto/servizio e ne dà indicazioni sulle azioni migliorative. Il giudizio degli altri diventa una pietra angolare da gestire e che impone trasformazioni continue.

Le implicazioni per la formazione sono molteplici:

- cambia il valore delle credenziali sul lavoro e i titoli di studio pare non contare più nulla;
- emergono nuove competenze necessarie per lavorare;
- ogni lavoratore in piattaforma deve essere in grado di gestire la propria identità digitale;
- sono valorizzate le competenze da algoritmo;
- infine, con l'assenza del Middle management, le responsabilità dell'organizzazione del lavoro sono scaricate sul lavoratore (ogni lavoratore risponde alla piattaforma direttamente).

Le “azienda-piattaforma” che stanno nascendo in moltissimi settori sono giunte a modificare non solo le strategie di business ma spesso anche le dinamiche dei mercati internazionali in cui operano.

La transizione ecologica, digitale e sociale mostrano che **il driver principale per progettare e gestire il cambiamento è la formazione**, sia per ampliare le competenze dei lavoratori sia per far crescere le aziende.

Non c'è crescita senza risorse adeguatamente formate che siano in grado di progettare il cambiamento, gestirlo ed operare in modo efficace ed efficiente all'interno del processo.

L'apprendimento permanente può essere visto come chiave attraverso cui leggere le sfide a partire da quelle economiche e sociali. In altre parole, **i processi di apprendimento possono essere visti come una delle motrici decisive** per lo sviluppo e il rilancio di società inclusive, resilienti, capaci di perseguire una ripresa economica duratura e sostenibile.

In questo contesto si sta sempre più affermando un nuovo diritto per il cittadino: il riconoscimento delle competenze acquisite per migliorare la propria occupabilità e prestazione nella società delle transizioni.



In questo scenario la formazione deve essere intesa come attività svolta da professionisti del settore che conoscono bene la realtà organizzativa e le persone che ci lavorano e le accompagnano nel processo che le porterà a mutamenti più o meno radicali delle loro competenze professionali.

In quest'ottica **la formazione deve essere progettata per competenze e deve superare la gamma delle barriere di apprendimento ed organizzative esistenti**. Servono modelli di erogazione della formazione e di apprendimento più idonei e mirati all'efficacia dell'apprendimento ed alla sua durata e spendibilità futura.

La formazione ed i **fondi interprofessionali sono l'elemento centrale delle aziende di governo** per rendere il mercato del lavoro più dinamico e dare alle Aziende quelle professionalità che mancano.

È sentimento comune **la paura che in un prossimo futuro ci possano essere tanti lavoratori che perdono l'occupazione a seguito delle trasformazioni** in corso e che la domanda di professionalità prevista nel prossimo futuro non venga soddisfatta quantitativamente, né da nuovi lavoratori e ne da quelli usciti precedentemente dal mondo del lavoro, a causa della mancanza delle nuove competenze e conoscenze richieste. In altre parole, si potrebbe creare uno scenario simile al passato quando si passò dall'era meccanica all'era dell'elettromeccanica e subito dopo si arrivò all'era dell'elettronica.

In tal senso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali sta coinvolgendo sempre di più i fondi interprofessionali nell'attuazione di politiche attive che hanno come intervento centrale la formazione. Per tale motivo, in quest'ultimo periodo, i fondi interprofessionali affiancano agli avvisi tradizionali misure speciali come:

- **Fondo Nuove Competenze** finalizzato a finanziare le ore di lavoro dedicate alla formazione per acquisire nuove competenze;
- **Decreto del MLPS n.74 del 5 maggio 2023 finalizzato al finanziamento di percorsi formativi di incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale** in costanza di rapporto di lavoro ed il finanziamento di percorsi formativi di incremento delle competenze dei lavoratori oggetto di programmi aziendali volti “a realizzare processi di transizione”.

La formazione finanziata da FondER per il sostegno e lo sviluppo delle attività nell'anno 2023

Per l'anno 2023 FondER ha dovuto fare i conti con i **ridotti trasferimenti ricevuti da INPS** destinati agli Avvisi 2023. Infatti, avendo terminato le scorte economiche accumulate nel periodo pandemico covid, dovute al blocco/riduzione della formazione e quindi alla conseguente riduzione delle richieste di finanziamento, le quali sono state utilizzate nell'anno 2022, è stato possibile appostate negli avvisi 2023 le sole risorse INPS trasferite. In sintesi, mentre nell'anno 2022 è stato possibile finanziare richieste per un totale di circa 7.460.055 euro, nell'anno 2023 sono previste **circa 4.500.000 euro** distribuiti tra i vari avvisi.

Il CdA di FondER si è riservato di valutare nel corso dell'anno la **possibilità di aumentare le risorse** attualmente previste in base all'andamento dei trasferimenti che farà l'INPS nel corso dell'anno. Per questo stato di cose, per l'anno 2023 FondER ha ritenuto opportuno **concentrare tutte le risorse economiche disponibili sui soli Avvisi generalisti** per promuovere principalmente interventi di formazione continua finalizzati a sostenere la competitività dei soggetti aderenti e l'occupabilità dei lavoratori attraverso azioni di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale dei lavoratori.

In questo modo intende favorire e stimolare i progettisti dei piani formativi a ideare percorsi che possano aderire il più possibile ai fabbisogni dei loro destinatari.

In tal senso l'avviso 04/2023 è destinato ad accogliere tutte le richieste di finanziamento che di fatto prevedono una pianificazione/programmazione annuale della formazione continua degli Enti. L'avviso 04/2023 prevede una scadenza di presentazione a maggio, orientata ad indirizzare i fabbisogni formativi del comparto scuola che generalmente prevede l'erogazione della formazione tra luglio e gennaio, e una scadenza di presentazione a maggio, orientata ad indirizzare i fabbisogni formativi del comparto Socio-Assistenziale-Sanitario ed Altro che generalmente prevedono l'erogazione della formazione distribuita nell'anno successivo a quello del finanziamento.

Anche per l'anno 2023 **resta attivo l'avviso promozionale riservato ai neo-aderenti** e l'avviso portabilità riservato agli aderenti che si trasferiscono da altri fondi, portando con sé una dote di risorse economiche precedentemente accantonate e non utilizzate.

Nell'anno 2022 i soggetti micro-aderenti a FondER (soggetti con un numero di lavoratori versanti a FondER minore o uguale a dieci) hanno accolto con entusiasmo le opportunità che a loro sono state destinate nell'avviso 01/2022 e pertanto anche nel 2023 è **stata rinnovata l'attenzione ai soggetti più "piccoli"** per consentire loro di accedere alla formazione finanziata in maniera concreta e realistica.

Tutti gli avvisi 2023 sono a valere sul conto sistema, che ha il compito istituzionale di utilizzare tutte le risorse raccolte destinandole al finanziamento della formazione con modalità solidaristiche al fine di garantire la formazione ad un ampio numero di lavoratori.

In questo scenario, FondER, **a fronte di una riduzione di circa il 40% delle risorse 2023 rispetto al 2022 ha dovuto rivedere a ribasso i massimali di finanziamento** rimodulandoli in modo da onorare spirito solidaristico che contraddistingue il conto sistema.

*Nell'anno 2023, FondER, sta concentrando le energie organizzative per introdurre anche il **Conto Formazione Aziendale**.*

FondER ha già inoltrato ad ANPAL una proposta per l'attivazione e la regolamentazione del conto formazione ed è in attesa di riceverne la vidimazione. È prevedibile che **nel corso dell'anno 2023 sarà possibile attivare** questa nuova modalità di gestione delle risorse economiche.

Il Conto Formazione Aziendale si differenzia dal Conto Sistema per il fatto che chi vi aderisce *potrà utilizzare in via esclusiva e più agevole tutte le risorse economiche che ha versato/versa al FondER.*

Il **Conto Formazione Aziendale** è una misura rivolta ai soggetti aderenti a FondER che hanno un numero di lavoratori **versanti superiore o uguale a 200**. Questa soglia si riduce a 50 nel caso degli Enti Religiosi.

Il conto Formazione Aziendale è lo strumento pensato da FondER per consentire ai singoli Enti aderenti ed a gruppi di Enti aderenti tra loro collegati, di finanziare Piani Formativi a favore dei propri dipendenti, utilizzando l'80% del contributo obbligatorio, versato dall'Ente Giuridico e trasferito dall'INPS a FondER, al netto degli eventuali tagli ministeriali e dei costi trattenuti da INPS.

L'adesione al Conto Formazione Aziendale è su base volontaria ed è subordinata ad esplicita e formale richiesta da presentare a FondER, secondo le modalità previste di seguito.

La scelta di attivare il Conto Formazione Aziendale comporta per l'Ente la facoltà di **utilizzare le risorse accantonate per ciascuna annualità, entro i tre anni successivi**. L'attivazione del Conto Formazione comporta, altresì, **l'esclusione automatica dalla partecipazione ad Avvisi emessi da FondER a valere sul Conto Sistema** per tutto il periodo di attivazione, salvo il caso di finanziamento di piani formativi, anche individuali, con le sole risorse di portabilità.

La presentazione delle richieste di finanziamento a valere sul Conto Formazione sarà effettuata attraverso il **canale "a sportello"** e potrà essere fatta attraverso la piattaforma FonderWEB.

Il Conto formazione permette il finanziamento di **Piani formativi di tipo Aziendale**. È possibile, altresì, il finanziamento per l'acquisto di corsi formativi "a catalogo" erogati da Enti di Formazione Accreditati (**Piani Formativi Individuali**).

Gli interventi formativi, oggetto di richiesta di finanziamento a valere sul Conto Formazione dovranno essere **finalizzati al consolidamento ed allo sviluppo dell'occupabilità** e dell'adattabilità dei lavoratori e delle lavoratrici (aggiornamento e potenziamento delle competenze già utilizzate, sviluppo di nuove competenze a miglioramento del profilo lavorativo attuale o per nuovi profili da ricoprire), nonché alla crescita competitiva delle aziende aderenti o al mantenimento della propria posizione sul mercato.

Il conto resta attivo e disponibile **fino alla richiesta di** disattivazione e salvo il venir meno del requisito quantitativo che verrà verificato periodicamente nel mese di marzo di ogni anno.

La sussistenza del requisito dimensionale verrà fatta da FondER sulla base dei dati forniti dall'INPS disponibili al momento della presentazione della richiesta di attivazione e della verifica periodica di cui sopra.

Tipologie di Conto Formazione

L'attivazione del Conto Formazione è riservata agli Enti Aderenti (Soggetti Giuridici) che lo richiedano esplicitamente e che abbiano almeno una delle seguenti caratteristiche:

1. **Enti che singolarmente aderiscono a FondER con almeno 200 dipendenti** per i quali il fondo riceve il contributo obbligatorio dello 0,30 %.
2. **Enti che appartengono ad un'impresa unica la quale complessivamente conti almeno 200 dipendenti** per i quali il fondo riceve il contributo obbligatorio dello 0,30 %.
3. **Enti Ecclesiastici Civilmente Riconosciuti** ai sensi della Legge 222/1985, e loro strutture afferenti che **abbiano complessivamente almeno 50 dipendenti** per i quali il fondo riceve il contributo obbligatorio dello 0,30 %.

Mobilità in entrata e in uscita tra Fondi: Risorse di portabilità

Dal momento in cui viene attivato un Conto Formazione le risorse oggetto di portabilità trasferite da altro Fondo confluiranno automaticamente nel Conto Formazione nella misura dell'80% dell'importo complessivamente ricevuto. Qualora le risorse di portabilità siano state trasferite al FondER prima dell'attivazione del Conto Formazione, la quota non utilizzata mediante il Conto Sistema confluirà conseguentemente nel Conto Formazione e dovrà essere utilizzata entro i tre anni successivi all'attivazione del Conto. Decorso questo termine le stesse ritornano nel Conto Sistema come risorse non più assegnate e destinate alla programmazione degli Avvisi di sistema.

Accordo con le Parti Sociali

Nel 2023 è stato firmato **un protocollo d'intesa per la condivisione dei piani formativi da presentare al FondER**. Questo protocollo uniformerà per tutti gli avvisi ed anche per il conto formazione la procedura di condivisione.

Per i piani pluriaziendali, nonché per i piani formativi di aziende prive di rappresentanza sindacale, il processo di condivisione avverrà mediante trasmissione di una richiesta da parte del soggetto presentatore a tutti i soggetti interessati, secondo il livello di condivisione sopra specificato.

La richiesta di condivisione del Piano formativo deve essere inviata ai recapiti indicati sul sito del Fondo e con modalità di trasmissione certe.

Tra la data di ricevimento dell'istanza da parte delle Organizzazioni sindacali competenti e la data di presentazione della richiesta di finanziamento **devono trascorrere 7 (sette) giorni lavorativi**.

Intercorso detto **termine senza riscontro la richiesta di finanziamento potrà comunque essere presentata** al Fondo.

Se a seguito della precedente procedura si evidenziano una **richiesta di integrazione o un diniego scritto e motivato in relazione ai contenuti del piano**, il soggetto proponente darà riscontro della modifica del piano nel senso indicato oppure convocherà un **incontro da tenersi entro 7 (sette) giorni** di calendario successivi alla comunicazione di diniego motivata o alla richiesta di integrazione/approfondimento.

Qualora la parte sociale all'origine dell'incontro **non dia disponibilità nei termini o in caso di mancata partecipazione all'incontro convocato**, il piano sarà trasmesso al Fondo come condiviso.

Se a seguito della precedente procedura si evidenzia comunque un diniego scritto e motivato in relazione ai contenuti del piano, il **Presentatore potrà attivare la Commissione Paritetica Nazionale, entro le quarantotto ore successive**. Tale Commissione, composta da un rappresentante per ogni Parte costituente del Fondo, è tenuta ad esaminare la documentazione ricevuta e a formalizzare il proprio parere, redigendo apposito verbale **entro e non oltre 7 (sette) giorni lavorativi dal ricevimento della documentazione relativa al Piano**.

La condivisione si intende soddisfatta, qualora sia espresso parere positivo dalla parte datoriale e da almeno due delle Parti sindacali, componenti la Commissione.

Questa nuova modalità di condivisione **andrà in vigore a partire dal varo da parte di FondER del nuovo conto formazione e sarà poi adottata anche per gli avvisi del 2024**, al fine di adottare un'unica procedura sia per le richieste di finanziamento sul conto sistema che sul conto formazione.

Charleston Darwin disse:

“... Non è la più forte delle specie né la più intelligente che sopravvive, bensì quella più reattiva al cambiamento”.



ARTICOLI



IL CAMMINO DELLA PARITA' SCOLASTICA

Il punto sulle abilitazioni nelle scuole paritarie

La Repubblica Italiana riconosce e garantisce la libertà dell'arte e della scienza, di cui l'insegnamento è libero. L'art. 33 della Costituzione sancisce che anche gli enti privati possano istituire scuole o istituti di educazione, senza oneri per lo Stato. Pertanto, si può affermare che l'attuale ordinamento prevede la classificazione delle strutture scolastiche non statali in: **scuole paritarie**, **scuole non paritarie** e **scuole straniere**.

Per dare il quadro evolutivo del sistema nazionale di istruzione delle scuole paritarie, bisogna partire dalla **Legge del 10 marzo 2000 n. 62**, la quale all'art. 1 stabilisce che: **“Il sistema nazionale di istruzione è costituito dalle scuole statali e dalle scuole paritarie private e degli enti locali”**, introducendo così nel nostro ordinamento giuridico l'istituzione delle scuole paritarie.

Le stesse, pur non essendo istituite direttamente dal MiM¹ e non essendo gestite né finanziate dallo Stato, svolgono una funzione di servizio pubblico e sono soggette agli stessi obblighi di legge previsti per le scuole statali.

Ai sensi della citata legge, la parità è riconosciuta alle scuole non statali che ne fanno richiesta², che siano dotate di determinati requisiti tra i quali:

¹ Ministero dell'Istruzione e del Merito;

² Il riconoscimento della parità scolastica permette l'ingresso della scuola nel sistema nazionale di istruzione e garantisce l'equiparazione dei diritti e dei doveri degli studenti e quindi, medesime modalità di svolgimento degli esami di Stato previste per le scuole statali, l'abilitazione a rilasciare titoli di studio aventi lo stesso valore dei titoli rilasciati da queste ultime e, più in generale, impegna le scuole paritarie a contribuire alla realizzazione della finalità di istruzione ed educazione che la Costituzione assegna alla scuola.

- a) l'attuazione di un progetto educativo in armonia con i principi della Costituzione ed un piano dell'offerta formativa conforme agli ordinamenti e alle disposizioni vigenti in particolare in materia di inserimento di studenti con handicap o in condizioni di svantaggio;
- b) la presenza di organi collegiali improntati alla partecipazione democratica; l'attestazione della titolarità della gestione e la pubblicità dei bilanci; la disponibilità di locali, arredi e attrezzature didattiche propri del tipo di scuola e conformi alle norme vigenti;
- c) contratti individuali di lavoro per personale dirigente e insegnante che rispettino i contratti collettivi nazionali di settore; personale docente fornito del titolo di abilitazione.

In merito a quest'ultimo aspetto, quello del titolo di abilitazione dei docenti rappresenta sicuramente una questione che negli ultimi tempi ha occupato spesso le cronache italiane, in particolare proprio in riferimento alle scuole paritarie e ai docenti precari. La situazione attuale è, in effetti, molto critica e delicata posto che, nonostante le immissioni in ruolo, i docenti precari ogni anno sono migliaia e ciò non influenza solo il benessere degli insegnanti stessi, ma anche l'esperienza di apprendimento degli studenti ai quali non viene garantita una continuità didattica.

In Italia il sistema di formazione e reclutamento della scuola secondaria di primo e secondo grado è delineato nel D.lgs. n. 59/2017, come modificato dal D.L. 36/2022 (convertito in Legge n. 79/2022), il quale prevede che dal 1° gennaio 2025 si potrà accedere alla professione di docente mediante un concorso pubblico nazionale, indetto su base regionale o interregionale e successivo periodo di prova in servizio di durata annuale con test finale e valutazione.

A tale concorso si potrà partecipare solo se in possesso della laurea magistrale o magistrale a ciclo unico, oppure con diploma di II livello dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica o ancora con titolo equipollente o equiparato, e se abilitati mediante un percorso universitario e accademico abilitante di formazione iniziale, corrispondente a non meno di 60 CFU/CFA.

La maggiore portata innovativa del D.L. 36/2022 è stata l'introduzione di altre modalità straordinarie di accesso al concorso. Tra queste ricordiamo che potranno partecipare ai concorsi coloro che, fermo restando il possesso dei titoli su indicati, avranno svolto, entro il termine di presentazione delle istanze di partecipazione al concorso stesso, un servizio presso le istituzioni scolastiche statali di almeno tre anni, anche non continuativi, di cui almeno uno nella specifica classe di concorso per la quale scelgono di conseguire l'abilitazione, nei cinque anni precedenti.

Tuttavia, le novità introdotte con i decreti su citati non hanno avuto nessun tipo di impatto per quanto concerne gli anni di insegnamento svolti dai docenti nelle scuole paritarie e la possibilità di valutare tali periodi lavorativi come requisito per ottenere l'abilitazione all'insegnamento.

Le scuole paritarie, come si è precedentemente detto, sono equiparate alle scuole statali, e fanno parte del Sistema Nazionale di Istruzione e svolgono una funzione di servizio pubblico. Tuttavia, insegnare in una scuola paritaria non è mai stato considerato alla pari dell'insegnare in una scuola pubblica statale neppure come precario. Infatti, ai docenti delle scuole paritarie non è mai stato riconosciuto, ai fini dei requisiti per l'acquisizione dell'abilitazione, il periodo di servizio svolto presso le medesime.

Un importante passo avanti verso il riconoscimento della professionalità maturata dai docenti negli anni di servizio svolto presso le scuole paritarie si è avuto solo quest'anno con l'inserimento dell'emendamento al Decreto Legge 22 giugno 2023, n. 75, cosiddetto "*Decreto PA bis*".

Tale normativa ha segnato una svolta verso una sempre maggiore e concreta attuazione della legge per la parità scolastica. Infatti, il Decreto - convertito in Legge ed entrato in vigore il 17 agosto 2023 - ha portato all'equiparazione del servizio prestato nelle scuole paritarie a quello svolto nelle scuole statali, ai fini dell'abilitazione. L'emendamento suddetto, infatti, prevede che per:

“coloro che hanno svolto servizio, presso le istituzioni scolastiche statali o presso le scuole paritarie, per almeno tre anni, anche non continuativi, di cui almeno uno nella specifica classe di concorso per la quale scelgono di

conseguire l'abilitazione, nei cinque anni precedenti, nonché coloro che abbiano superato la procedura straordinaria di cui all'articolo 59, comma 9-bis, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, l'acquisizione dell'abilitazione all'insegnamento attraverso il conseguimento di 30 CFU/CFA (in luogo dei 60 CFU/CFA) di cui all'articolo 13, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 59 del 2017.”

In tal modo, dunque, si è venuta a sanare una problematica lacunosa ed annosa che non consentiva ai docenti, che svolgevano la propria attività di docente nelle scuole paritarie, di poter vantare tale percorso lavorativo come requisito per acquisire l'abilitazione all'insegnamento, e di conseguenza, di poter essere assunti a tempo indeterminato.

Altra significativa novità introdotta dal decreto n. 75/2023, convertito con legge 10 agosto 2023 n. 112, in materia di scuole paritarie è rappresentata dalla previsione, **in via straordinaria**, per i prossimi anni scolastici 2023/2024, 2024/2025 e 2025/2026, di valido requisito, ai soli fini di cui al comma 4 del presente articolo, *in luogo del titolo di abilitazione* di cui al comma 4 -bis, **l'aver prestato servizio presso le scuole paritarie per almeno tre anni, anche non continuativi, nei dieci anni precedenti**, valutati ai sensi dell'articolo 11, comma 14, della legge 3 maggio 1999, n. 124».

Questa disciplina derogatoria è stata prevista, tuttavia, soltanto per coloro che non hanno potuto conseguire l'abilitazione secondo gli altri canali ordinari, a motivo del fatto che la loro richiesta, ***non sia stata accolta per mancanza dell'offerta formativa***, predisposta dagli Enti preposti ad erogarla, in particolare le università. Il Legislatore ha prudentemente stabilito un periodo prolungato di implementazione del nuovo sistema di reclutamento del personale docente.

Va ulteriormente sottolineato che, fermo restando il periodo triennale, anche non continuativo, di insegnamento nella scuola paritaria, l'arco temporale di riferimento è stato esteso a 10 anni. Questo il testo dell'intero Provvedimento che ha direttamente modificato la legge 62/2000 sulla parità scolastica negli aspetti fin qui descritti.

Testo del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, coordinato con la legge di conversione 10 agosto 2023, n. 112, recante: «Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025.»

(omissis)....

Art. 20

Disposizioni in materia di reclutamento del personale scolastico e acceleratorie dei concorsi PNRR

.....

3. Al decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59 sono apportate le seguenti modificazioni:

.....

b -bis) all'articolo 2 -ter , dopo il comma 4 è inserito il seguente:

«4 -bis : Coloro che hanno svolto servizio presso le istituzioni scolastiche statali o **presso le scuole paritarie per almeno tre anni, anche non continuativi**, di cui almeno uno nella specifica classe di concorso per la quale scelgono di conseguire l'abilitazione, **nei cinque anni precedenti**, valutati ai sensi dell'articolo 11, comma 14, della legge 3 maggio 1999, n. 124,

nonché coloro che hanno sostenuto la prova concorsuale relativa alla procedura straordinaria di cui all'articolo 59, comma 9 -bis , del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106,

conseguono, fermo restando il possesso del titolo di studio necessario con riferimento alla classe di concorso, **l'abilitazione all'insegnamento attraverso l'acquisizione di 30 CFU o CFA** tra quelli che compongono il percorso universitario e accademico di formazione iniziale di cui all'articolo 13, comma 2» ;

All'articolo 1 della legge 10 marzo 2000, n. 62, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 4 -bis , il primo periodo è sostituito dal seguente: «Fermo restando le abilitazioni già conseguite secondo il previgente ordinamento, **a decorrere dall'anno scolastico 2023/2024, ai fini di cui al comma 4, il personale in servizio presso le scuole secondarie che chiedono il riconoscimento della parità o che lo hanno già ottenuto consegue il requisito del titolo di abilitazione secondo le modalità stabilite dagli articoli 2 -bis e 2 -ter del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59»;**

b) dopo il comma 4 -bis è inserito il seguente: «4 -ter . ***In via straordinaria***, per gli anni scolastici 2023/2024, 2024/2025 e 2025/2026, con riferimento ai soggetti la cui iscrizione ai percorsi di formazione iniziale e abilitazione all'insegnamento di cui agli articoli 2 -bis e 2 -ter del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59, ***non sia stata accolta per mancanza dell'offerta formativa***, è considerato valido requisito, ai soli fini di cui al comma 4 del presente articolo, in luogo del titolo di abilitazione di cui al comma 4 -bis , ***l'aver prestato servizio presso le scuole paritarie per almeno tre anni, anche non continuativi, nei dieci anni precedenti***, valutati ai sensi dell'articolo 11, comma 14, della legge 3 maggio 1999, n. 124» .

CONSULENZA AGIDAE

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

CONSULENTI

GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Ettore Ferraro	Paghe e pensioni
Mercoledì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale
				Janua Broker SpA	Assicurativa

SERVIZI

FORMAZIONE

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
Fondazione AGIDAE LABOR	06/85457201	progettazioneformativa@fondazioneagidaelabor.it	Sviluppo nuove progettazioni
Fondazione AGIDAE LABOR	06/85457201	segreteria@fondazioneagidaelabor.it	Erogazione formazione

CERTIFICAZIONE QUALITÀ UNI EN ISO 9001

SEDE	UFFICIO	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIQUALITAS	Segreteria	06/85457301	segreteria@agiqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità
AGIQUALITAS	Direzione	06/85457301	direzione@agiqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità

ALTRI SERVIZI

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	Gestione personale e busta paga
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	Salute e sicurezza sul lavoro
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	Consulenza energia (luce e gas)
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	ASI Religiosi

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (ASI) DIPENDENTI

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIDAE SALUS ISTRUZIONE	06/90209303	segreteria@agidaesalusistruzione.life	ASI dipendenti
AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO	06/90209363	segreteria@agidaesalusociosanitario.life	ASI dipendenti

The logo for AGIDAE is rendered in a white, stylized, serif typeface. The letters are closely spaced and feature a classic, slightly ornate design. The 'A' and 'G' are particularly prominent, with the 'G' having a distinct loop. The overall appearance is clean and professional.

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA