

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
- NOVEMBRE / DICEMBRE
- 2023

6

QUOTE ASSOCIATIVE 2024

Il Consiglio Direttivo, nella seduta del 30 settembre 2023, ha stabilito, per il 2024, di mantenere invariati gli importi delle quote associative:

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

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
Tesoriera

anno XIV - N. 6
Novembre | Dicembre 2023

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

Presentazione

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

L'**AGIDAE** stipula:

- ⇒ il CCNL Scuola con le OO.SS.:
 - FLC CGIL,
 - Cisl SCUOLA,
 - UIL SCUOLA,
 - SNALS CONF.SA.L.,
 - SINASCA;
- ⇒ il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo con le OO.SS.:
 - F.P. CGIL,
 - FISASCAT Cisl,
 - UILTuCS;
- ⇒ il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche con le OO.SS.:
 - FLC CGIL,
 - Cisl Università,
 - Cisl Scuola,
 - UIL RUA,
 - SNALS CONF.S.A.L.,
 - SINASCA.

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

Iscrizioni

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

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

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

Quote associative 2023

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

IBAN: IT67C 03015 03200 00000 3396051, intestato ad AGIDAE.

Indicare nella causale il codice associato.

Variazioni e disdette

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

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

COMUNICATI



- 8** **NORMATIVA A.N.A.C.** - *Misure di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*

OSSERVATORIO



- 10** Il PNRR e gli avvisi del MIM riservati alla scuola paritaria
S. Montesarchio

ARTICOLI



- 14** Il tema del salario minimo nella nuova contrattazione collettiva: il salario minimo legale e il salario minimo costituzionale
A. Montemarano
- 19** Il cammino della parità scolastica nelle recenti disposizioni legislative e amministrative
A. Bonacasata
- 23** CYBERSECURITY: rischi, impatti e nuovi modelli di prevenzione per aziende e istituzioni
F. De Luca
- 36** La formazione vicina alle aziende e al lavoro, l'evoluzione attuale delle politiche del lavoro
P. Carcassi
- 40** Il valore della formazione per competenze come dovere sociale per la ricollocazione dei lavoratori e come miglioramento dei servizi erogati dai datori di lavoro
A. Trovò
- 42** Il valore della condivisione dei piani formativi ed il nuovo protocollo d'intesa stipulato con Agidae
S. Ponzi

SCAFFALE



- 25** Orizzonti formativi 2024

- 48** Consulenza AGIDAE

P. Francesco Ciccimarra



Consegniamo alla storia un altro Anno che non ha mancato di lasciare tracce profonde di preoccupazioni per l'intera umanità devastata da insensati focolai di guerra alimentata spesso da interessi incomprensibili e nascosti che hanno generato odio, ingiustizia, terrore e un senso di devastante fragilità nelle relazioni umane, politiche, sociali. Neppure le accorate incessanti, talvolta strazianti parole di Papa Francesco sono riuscite a far desistere i belligeranti dai loro loschi obbiettivi di violare sistematicamente le aspirazioni di pace provenienti dalle popolazioni ferite da armi di guerra spesso neppure controllabili. Il sangue e le lacrime dei più deboli hanno attraversato regioni sempre più ampie di questa nostra amata terra reprimendo senza alternative il desiderio di pace che traspare dal volto inconsolabile di bambini e adulti travolti senza colpa alcuna dalla furia omicida di gente senza scrupoli e senza rimorsi.



Così oggi tutta l'umanità si ritrova a celebrare il Natale di Gesù invocando da Lui il dono divino della Pace per una umanità frastornata da tanto livore e ingiustizia. "Gloria a Dio nell'alto dei cieli e Pace in terra agli uomini che Egli ama". Questo il grande Annuncio del mistero dell'Incarnazione di Gesù che ancora oggi attende di diventare realtà in ognuno di noi fin dal profondo del cuore.

Si conclude anche un Anno associativo fortemente caratterizzato dall'impegno dell'Agidae nella formazione anche finanziata, tramite Fonder, dei Gestori, di migliaia di lavoratori dipendenti, in diverse iniziative che hanno registrato il consenso e la partecipazione entusiasta di coloro che vi hanno preso parte. Si è così consolidata la convinzione che la formazione continua, per tutti, è il segreto indiscusso di una gestione sana e all'altezza della difficile situazione sociale, politica, economica contemporanea. Allinearsi con le istanze emergenti nei diversi settori dell'educazione, della sanità, dell'economia, ecc., rappresenta un impegno ineludibile per una crescita professionale e istituzionale, personale e collettiva, che voglia guardare con maggiore serenità al futuro. Non ci sono alternative alla formazione continua in nessun campo professionale e gestionale.

*L'Agidae si è attrezzata con le sue strutture operative per affrontare le tante sfide nei diversi campi. La Fondazione Agidae Labor continua di propria iniziativa a proporre Corsi di formazione e ad accogliere altrettante richieste degli Istituti. Lo stesso dicasi per Agigualitas che celebra i suoi primi vent'anni di attività consegnando il **Premio Qualità Agidae**, su base nazionale, ad Enti che si sono confrontati nel Progetto di **miglioramento continuo delle proprie attività** sulla base di verifiche esterne di terza parte.*

*Non va dimenticato in questa fase il grande **Progetto-Fonder**, che ha voluto introdurre dopo circa venti anni, il **Conto Formazione Aziendale**, per offrire alle Congregazioni e a tutti gli Enti aderenti la possibilità di gestire la formazione dei propri dipendenti e collaboratori, (circa 200 mila!) con maggiore libertà e autonomia, rispettando tuttavia il rigore amministrativo che la legge esige. Il presente numero della Rivista offre molte altre notizie di dettaglio.*

E al 2024 l'Agidae si prepara con l'attenzione rivolta al rinnovo dei CCNL oramai scaduti. Non mancheranno certo le difficoltà, ma resta l'interesse comune a regolamentare l'ampia materia contrattuale nei tre diversi CCNL: scuola, università, socio sanitario. Non mancano elementi di novità normative e di dibattito socio-sindacale; basti pensare al dibattutissimo tema del salario minimo di cui si sono occupati di recente le cronache socio economiche, ma anche interventi di Alte Magistrature nazionali ed europee. Più che invocare un provvedimento legislativo in materia di salario l'Agidae considera l'accordo sindacale confluito nei CCNL un punto fermo della trattazione del costo del lavoro, anche alla luce del fatto che gli accordi sindacali in materia retributiva rappresentano il punto di mediazione di una

molteplicità di interessi condivisi ma anche contrapposti che tengono conto non soltanto delle ricadute economiche di gestori e lavoratori ma anche delle posizioni lavorative in termini di qualità e quantità, così come delle condizioni socio economiche generali e gestionali. A lavori iniziati, l'Agidae provvederà ad informare gli Istituti associati per condividere proposte e soluzioni possibili.

Non resta che salutare il 2023 con il più fervido ringraziamento al Signore per il sostegno spirituale ricevuto, ma anche il grazie più sentito a tutti i collaboratori Agidae che a diverso titolo hanno consentito all'Associazione di raggiungere obiettivi insperati a diversi livelli. È forte la consapevolezza di aver creato una squadra coesa e professionalmente sempre più all'altezza. L'Agidae resta sempre al servizio degli Istituti Associati con tutte le proprie risorse umane, professionali, organizzative: è ciò che giustifica il senso della propria missione di grande Organizzazione Datoriale.

Buon Natale a tutti e un sereno Anno nuovo. Che sia una Anno di pace, ma anche di grande impegno apostolico nella gestione dei tanti servizi che gli Istituti svolgono con coraggio e abnegazione: le difficoltà non possono rallentare l'azione della Chiesa che attraverso i nostri Istituti continua ad essere presente costantemente nell'ascolto dei bisogni essenziali del popolo di Dio nei settori dell'educazione, dell'Alta Formazione, della tutela della salute, dell'assistenza ai più indigenti, ecc.. Le nostre Opere continuano ad essere testimonianza viva di una missione che non può e non deve fermarsi.

Natale 2023 



*La Presidenza,
il Consiglio Direttivo,
i Collaboratori dell'AGIDAE
augurano a tutti
BUON NATALE
e un FELICE ANNO 2024*



ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA

Il Presidente

COMUNICATO SCUOLE PARITARIE

NORMATIVA A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anti Corruzione) *Misure di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*

A seguito di formali sollecitazioni inviate alle scuole dagli Uffici Scolastici Regionali sono pervenute a questa Presidenza Nazionale numerose richieste di chiarimenti sugli adempimenti da osservarsi in tema di anticorruzione e trasparenza.

Premesso che le scuole paritarie sono per lo più enti/soggetti di diritto privato, con o senza personalità giuridica, che svolgono un servizio pubblico, alla luce della vigente normativa (L. 190/2012, D. Lgs. 33/2013, Delibera ANAC n. 617/2019, Delibera ANAC n. 203/2023) si ritiene di poter convenire sui seguenti punti:

ANTICORRUZIONE

1. Tutte le scuole paritarie il cui **bilancio scolastico annuale** non supera i 500 mila euro, **NON SONO TENUTE AD ALCUN ADEMPIMENTO**.
2. Le scuole paritarie con **bilancio annuale superiore a 500 mila euro**, **NON SONO TENUTE ALLA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO ANTICORRUZIONE (PTPC) E DEL RELATIVO RESPONSABILE (RPCT)**, anche se ciascun Istituto può adottare le misure più idonee a prevenire fenomeni di corruzione all'interno della propria organizzazione, in particolare laddove la dimensione e la complessità ovvero il controllo lo richiedesse (Cfr. Delibera n. 617 del 26 giugno 2019).

TRASPARENZA

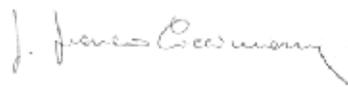
1. Tutte le scuole paritarie il cui bilancio scolastico annuale non supera i 500 mila euro, **NON SONO TENUTE AD ALCUN ADEMPIMENTO**.

1. Le scuole paritarie con **bilancio annuale superiore a 500 mila euro, HANNO L'OBBLIGO DI ADEMPIERE AGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA** derivanti dalla [Delibera ANAC n. 203 del 17 maggio 2023](#) (riferimento 1.4, a pag. 6) in quanto erogano “*servizi pubblici*”, quale la funzione educativa. Il corretto adempimento di tale obbligo è disciplinato operativamente dalla Determinazione ANAC n. 1134/2017.
3. **Per gli Istituti tenuti alla compilazione e pubblicazione** dell’attestazione di Trasparenza sul proprio sito web, di seguito una sintesi degli adempimenti:
 - Entro il 30 giugno 2023, gli Istituti devono verificare di avere effettuato nel corso dell’anno la corretta pubblicazione di tutta la documentazione, per come previsto dalla normativa vigente ([D.Lgs. 33/2013](#)).
 - L’Istituto deve registrarsi nella piattaforma [WEB ANAC](#) (al link le istruzioni) e, conseguentemente, attivare un profilo OIV, indicando il soggetto che svolgerà funzioni di controllo e attestazione.
 - Entro il 31 luglio 2023 (posticipato poi al 15 settembre 2023), l’organismo preposto deve documentare le verifiche operate, compilando le schede sul portale ANAC, per poi convalidare e trasmettere telematicamente tale monitoraggio all’ANAC. Da ultimo, trasmettere formalmente tale documentazione all’istituto scolastico oggetto di controllo che pubblicherà la scheda nella sezione “Amministrazione trasparente”.
 - Entro il 30 novembre 2023, l’organismo preposto annota sul portale gli esiti del controllo relativi alle eventuali misure di adeguamento adottate dagli Istituti per il superamento delle criticità emerse.
 - Entro il 10 dicembre 2023, l’istituto deve pubblicare tale documentazione ricevuta su Amministrazione trasparente.

N.B. Si consiglia di compilare ogni colonna della SCHEDA DI RILEVAZIONE, anche apponendo, se del caso, la dicitura N.A. (NON APPLICABILE/NONE). **L’AGIDAE provvederà a fornire assistenza per la compilazione della scheda sulla trasparenza, nonché alla predisposizione dei relativi adempimenti.**

Roma, 1° dicembre 2023

P. Francesco Ciccimarra





Il PNRR e gli avvisi del MIM riservati alla scuola paritaria



DOMANDE & RISPOSTE

Intervento
del Direttore Generale MIM
Dott.ssa SIMONA MONTESARCHIO
“Il PNRR e gli avvisi del MIM
riservati alla scuola paritaria”
in occasione del Convegno d’Autunno AGIDAE.

Quali sono gli aspetti salienti per quanto riguarda la scuola paritaria collegati al piano PNRR, alla luce della recente approvazione della quarta rata?

Ne avevamo parlato al Convegno d’Autunno di AGIDAE, come anche altre volte nel passato, quando i bandi non erano ancora usciti.

Adesso siamo un passo avanti; noi e voi stiamo lavorando su quella che è sostanzialmente l’attuazione, siamo entrati nel vivo. Come abbiamo detto durante l’altro Convegno AGIDAE, il PNRR è un’opportunità e anche una grande sfida. Forse qualcuno di voi se ne sta rendendo conto perché ci sono dei paletti, delle tempistiche. Alcune cose sembrano adesso più concrete.

Come si compone il PNRR e quali i profili di interesse?

Il PNRR, come abbiamo sempre detto, si compone di “milestone” e target. Ci sono degli obiettivi con dei target da raggiungere: è un programma di performance. Le “milestone” e i target vanno raggiunti per la maggior parte, con determinate tempistiche fissate dalla Commissione Europea. Sostanzialmente noi abbiamo delle scadenze. Non è soltanto

importante raggiungere gli obiettivi finali alla scadenza del piano, che è fissato al 2026, ma è necessario garantire e rispettare anche tutte le scadenze intermedie. E' davvero sfidante non solo l'attuazione, la realizzazione e la progettazione degli interventi, ma diventa rilevante anche garantire e rispettare le tempistiche. Stiamo uscendo da un periodo intenso di contrattazione con la Commissione Europea. Durante questa fase di rinegoziazione, avremmo voluto migliorare e anche modificare il piano in maniera sostanziale perché la realtà che si verifica è diversa dal piano, scritto in tempi differenti. Ovviamente la negoziazione, lo dice la parola stessa, non è unilaterale. Siamo riusciti ad ottenere e contrattare alcune modifiche, non tutte quelle che speravamo, ma sicuramente una buona parte. Rimangono le tempistiche e l'attenzione fortissima della Commissione Europea.

Cosa persegue e valorizza la Commissione?

La Commissione Europea garantisce il PNRR ISTRUZIONE, che è la missione quattro del PNRR. La rilevanza finanziaria è molto alta, 17 miliardi e mezzo, ma sono anche rilevanti le riforme. La U.E. consente di avere queste risorse per gli investimenti, legate all'attuazione delle sei riforme principali che riguardano il PNRR. Le scuole paritarie sono un sistema complesso e alcune riforme ultimamente le hanno riguardate per la formazione e il reclutamento dei docenti.

Può dirci qualcosa sulla riforma che si ritiene la più importante?

La riforma più rilevante è quella del reclutamento del personale docente e della scuola di alta formazione, che sono ovviamente collegate per la parte relativa all'abilitazione, alla formazione iniziale e continua incentivata. Sono corsi di durata annuale finalizzati al potenziamento appunto delle competenze linguistiche. Il target che abbiamo su questa tematica è quello di avere 1000 corsi di durata annuale rivolti a tutti gli insegnanti, con data al 30 giugno 2025. Una possibilità in più per i docenti delle scuole paritarie è la riforma degli Istituti Tecnologici Superiori: il sistema ministeriale ha aperto alla formazione di tutor e degli orientatori. Queste due figure hanno consentito di aprire il sistema ai docenti delle scuole paritarie, anche se all'ultimo. Il Ministro punta moltissimo sulla riforma dell'orientamento e ha previsto per il personale delle scuole di avere a disposizione un budget, legato agli investimenti del PNRR. Il primo avviso uscito sulle STEM e sull'orientamento riguarda anche i percorsi che possono essere svolti per le attività di orientamento. Un impatto notevole è poi la riforma degli Istituti tecnici e professionali su cui si vuole investire.

Il tema delle infrastrutture scolastiche è sempre un'emergenza per il nostro Paese. Quali sono le linee di sostegno del settore?

A fronte di sei riforme abbiamo 10 investimenti molto rilevanti che riguardano l'edilizia. La maggior parte di questi sono rivolti più ai Comuni e alle Province, proprietari degli edifici e, quindi, delle scuole. Una riforma in particolare, indirettamente o direttamente, tocca anche le scuole paritarie. L'investimento riguardante gli asili nido delle scuole dell'infanzia punta a dare risorse agli Enti Locali per le infrastrutture, per costruire nuovi asili e nuove scuole e la gestione può essere poi data anche alle scuole paritarie, alle associazioni, alle cooperative. Il sistema intende, comunque, creare nuovi asili, aperti non solo alla gestione dei Comuni. Molto

spesso i Comuni non hanno neanche la capacità di gestire tutti questi edifici. Serve un servizio educativo proprio nella fascia 0/6 anni con tutta la parte professionale relativa alle scuole e alla didattica, al potenziamento delle competenze degli studenti.

Ci vuole parlare delle altre iniziative?

Tre macro investimenti, che insieme impegnano più di 4 miliardi, riguardano la riduzione dei divari territoriali con il contrasto alla dispersione scolastica.

Per il momento abbiamo riassegnato alle scuole solo una piccola percentuale, ma rimane più di 1 miliardo che deve essere ancora assegnato e che riguarderà le scuole paritarie con progetti specifici per il potenziamento delle competenze di base, il contrasto alla dispersione scolastica, la formazione dell'intero personale scolastico e soprattutto la digitalizzazione. Le risorse vengono erogate in relazione al numero degli studenti o al numero dei docenti e per avvantaggiare le scuole paritarie molto piccole abbiamo garantito una quota fissa di 5000 Euro a ciascun Ente Gestore e poi una quota percentuale.

Nel recente avviso che riguarda le nuove competenze nei linguaggi, c'è tutta la normativa e anche le linee guida degli STEM, che sono parte della riforma complessiva. Gli investimenti sono sempre legati a doppio filo alle riforme STEM e si sdoppiano in due filoni: per gli studenti nella realizzazione di percorsi didattici formativi e orientamento e per i docenti nell'attività di formazione di competenze metodologiche. Il focus è di sviluppare competenze STEM digitali di innovazione linguistiche garantendo le pari opportunità. La Commissione Europea ha grande attenzione al rispetto della parità di genere ed è questa una delle sollecitazioni più grandi. Verranno favoriti gli scambi e le esperienze formative all'estero sul modello Erasmus. Tutti potranno beneficiare della formazione anche dell'esperienza all'estero proprio sul modello Erasmus. Sapendo benissimo gli impegni delle scuole, stiamo anche immaginando, per le statali e per le paritarie, una tempistica leggermente più lunga per consentire di poter con tranquillità sviluppare i propri progetti. L'obiettivo principale di investimento è quello di promuovere l'integrazione all'interno dei curricula, in conformità alle linee guida STEM.

Si può soffermare sulle novità gestionali?

In effetti, ci sono due novità essenziali. La prima è una semplificazione. C'è una piattaforma unica, al posto delle due piattaforme GPU e SIF, su cui caricare i progetti e che vi accompagna dalla progettazione, gestione alla rendicontazione. L'altra è che le risorse vengono assegnate all'Ente Gestore per l'evidente motivo di non estendere in maniera eccessiva il numero di soggetti beneficiari. E' stato richiesto dalla Commissione di circoscrivere il numero dei soggetti, è importante non solo ai fini del controllo, ma anche perché ci agevola nella flessibilità.

E' utile individuare la Scuola Capofila. In questo caso, a ciascuna Ente Gestore viene assegnata una quota fissa, che potrà essere visualizzata non dal bando, ma accedendo alla piattaforma FUTURA PRNN del Ministero dell'Istruzione. E' una quota variabile che viene ovviamente assegnata alle scuole in base al numero degli studenti iscritti relativi all'anno scolastico 2022/2023, così come risulta dal nostro sistema. Anche per questo motivo è importate che ci sia il massimo aggiornamento costante proprio perché anche la Commissione fonda i suoi criteri di assegnazione e gestione delle risorse sulla base dei dati.

Quanto è importante raggiungere i target?

Relativamente agli interventi finanziabili, sostanzialmente ci sono due macro aree.

Il target a livello nazionale sono i percorsi didattici formativi di orientamento per lo sviluppo delle competenze STEM, mentre poi ogni scuola avrà il suo specifico target.

Questo è il target finale europeo molto sfidante, aldilà delle scadenze ovviamente intermedie di rendicontazione. Dobbiamo raggiungere, a livello nazionale, come obiettivo Paese 8000 sedi scolastiche entro il 30 giugno 2025. Significa, sostanzialmente, raggiungere tutte le scuole e abbiamo assegnato ovviamente ad ogni scuola il proprio target.

Molti ci chiedono: ma che succede se non riesco a raggiungere il target? Di per sé nulla, potrebbe non significare nulla ma, ovviamente, tutti noi contribuiamo al target finale Paese e, quindi, ci teniamo che ogni scuola, ogni Ente Locale raggiunga il proprio target per fare in modo che la somma possa fare il totale.

Quindi non c'è una immediata, come posso dire, sanzione però sicuramente potremmo avere un problema se tutti non raggiungono ovviamente il proprio obiettivo. Noi abbiamo posto degli obiettivi e ove tutte le scuole riuscissero a raggiungerli, ciò ci consentirebbe appunto di avere il rimborso della rata. Se noi raggiungiamo quell'obiettivo la Commissione rimborsa l'intera rata e l'intera quota relativa a quella missione e a quell'investimento.

Dobbiamo però essere consapevoli che il PNRR è una corsa, dove è essenziale veramente fare in fretta. Dobbiamo raggiungere gli obiettivi seguendo determinate tempistiche.

È importante dimostrare anche alla Commissione Europea che noi, dove riusciamo, andiamo anche oltre l'obiettivo e, quindi, l'azione sostanzialmente non è solo utile ma anche interessante e quindi coinvolgente.

Possono presentare la proposta progettuale gli Enti Gestori delle scuole paritarie del primo e del secondo ciclo di istruzione che svolgono il servizio in modalità non commerciale.

Questa è una cosa su cui la Commissione Europea è ferma e non siamo riusciti a modificare nonostante abbiamo fatto grandi passi in avanti, negli ultimi anni.

La parte tecnica della presentazione degli avvisi è tutta dettagliata sulla piattaforma FUTURA PNRR del Ministero.

Come Associazione di categoria potete fare le domande e semplicemente comunicate al Ministero quali sono le maggiori criticità.

Ovviamente il PRNN è un programma in cui dobbiamo tutti insieme raggiungere l'obiettivo e fare in modo che possa essere ammissibile la spesa di quello che si vuole fare: **una volontà comune e anche l'obbligo di raggiungere insieme l'obiettivo.**

di A. Montemarano
Avvocato



Il tema del salario minimo nella nuova contrattazione collettiva: il salario minimo legale e il salario minimo costituzionale

La questione salariale

La questione salariale anima in Italia il confronto sindacale fin dalla nascita del sistema democratico di relazioni tra le parti sociali.

Per restare nell'alveo dell'ordinamento post corporativo, si possono distinguere diverse fasi, scandendole in ventenni.

– 1940 - 1950: La ricostruzione fu caratterizzata da uno sforzo congiunto delle parti sociali nell'affrontare i problemi della rinascita economica, assicurando attraverso la contrattazione collettiva di diritto comune quei livelli minimi salariali che la ormai superata contrattazione corporativa, efficace «erga omnes», non era più in grado di garantire. È del 1959 la legge, poi dichiarata costituzionalmente illegittima, che attribuiva al Governo il compito di attribuire efficacia obbligatoria generale ai contratti collettivi ritenuti maggiormente rappresentativi in ciascuna categoria.

– 1960 - 1970: È stato il ventennio del «'68» e della «contestazione», contraddistinto da un attivismo sindacale basato su richieste di aumenti salariali volte alla redistribuzione del reddito tra le classi sociali, riassunte nella definizione del segretario della Cgil Luciano Lama che, in una intervista del 1978, definì il salario «variabile indipendente» del sistema economico.

– 1980 - 1990: Sono stati i decenni della «concertazione» tripartita tra imprese, sindacati e Governo, con la quale si legava la politica di incremento dei salari all'andamento della produzione, alla competitività internazionale delle imprese ed alla crescita economica. Il 23 luglio 1993 venne sottoscritto l'Accordo interconfederale tra Cgil-Cisl-Uil, la Confindustria e il Governo Ciampi.

– 2000 - 2020: Sono stati gli anni della «globalizzazione» e della crisi finanziaria mondiale del 2008, caratterizzati dalla crescita accelerata del debito pubblico, che ha indotto una politica di contenimento della crescita salariale. I salari medi italiani si attestano poco al di sopra dei 2.000 euro mensili, superiori, tra i grandi Stati Ue, solo a quelli della Spagna, ma ben al di sotto dei salari medi di Germania e Francia. In tutti i Paesi europei dal 1990 al 2020 i salari si sono accresciuti (del 33,79% in Germania, del 31,10% in Francia, del 6,20% in Spagna); in un solo Stato Ue i salari hanno subito una decrescita: in Italia (-2,90%).

Il salario legale

La fonte legale di rango primario la si trova nella carta costituzionale: l'art. 36 Cost. stabilisce che «il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa».

Quanto alla legge ordinaria, tra le diverse fonti si può rinvenire il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che, nel dettare la «disciplina organica dei contratti di lavoro», all'art. 51 così dispone: «Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Il sistema si è retto finora sulla presunzione che l'estensione nazionale e la sottoscrizione dei sindacati maggiormente rappresentativi diano una credibilità alla coincidenza tra salario legale e salario costituzionale; presunzione inidonea ad impedire al giudice il controllo del rispetto del minimo costituzionale di cui all'art. 36 Cost. Si tratta, infatti, di una presunzione semplice, che ammette la prova contraria, a carico del lavoratore, mediante comparazione, ad esempio, con altri contratti collettivi di settori affini, con mansioni analoghe, con indicatori economici, con rilevamenti statistici.

Il salario costituzionale

La presunzione che il salario legale, vale a dire quello determinato dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, coincide con il salario costituzionale, vale a dire con il salario proporzionato, sufficiente e degno cui si riferisce l'art. 36 Cost., è da sempre posta in discussione, ma oggi con maggiore forza, soprattutto - come si dirà - da quando, in età post pandemica, sulla materia è intervenuto il legislatore europeo.

Sei sentenze della Corte di Cassazione sul salario minimo sono state decise nella stessa udienza del 14 settembre 2023 (nn. 27711, 27713 e 27769, depositate il 2 ottobre 2023; nn. 28320, 28321 e 28323/2023, depositate il 10 ottobre 2023). In esse la Corte Suprema ha formulato i seguenti principi, atti a determinare il salario costituzionale:

1. il riferimento alle clausole salariali dei contratti collettivi costituisce una facoltà e non un obbligo del giudice;
2. è possibile per il giudice utilizzare parametri differenti (o, perfino, l'equità);
3. nella ricerca dell'equa retribuzione il giudice può procedere d'ufficio, utilizzando riferimenti e parametri anche non offerti dalle parti in giudizio;
4. va tuttavia accordata la preferenza ad utilizzare come parametro di equità quello del contratto collettivo di settori affini;
5. non è detto che il trattamento retributivo determinato dal contratto collettivo della categoria stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale risponda ai criteri di equità di cui all'art. 36 Cost.;
6. in una prospettiva interpretativa costituzionalmente orientata, il salario legale non può che essere quello coincidente con il salario costituzionale.

E allora: attraverso quali procedimenti si deve determinare il salario minimo legale? Le risposte che si danno sono molteplici e talora contrastanti. Si possono richiamare quelle di cui più si discute.

La direttiva Ue

La direttiva Ue 2022/2041 del 19 ottobre 2022, relativa a «salari minimi adeguati nell'Unione europea», si propone di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, in particolare l'adeguatezza dei salari minimi per i lavoratori, al fine di contribuire anche alla riduzione delle disuguaglianze. Istituisce, pertanto, un quadro normativo per:

- l'adeguatezza dei salari minimi legali al fine di conseguire condizioni di vita e di lavoro dignitose;
- la promozione della contrattazione collettiva in materia di determinazione dei salari;
- il miglioramento dell'accesso effettivo dei lavoratori al diritto alla tutela garantita dal salario minimo ove previsto dal diritto nazionale o da contratti collettivi.

La direttiva fa salvo il pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi, e fa salva la competenza degli Stati membri di determinare il livello dei salari minimi fissando salari minimi legali e/o promuovendo l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo prevista nei contratti collettivi.

Il legislatore europeo si premura di chiarire in modo espreso che l'applicazione della direttiva è pienamente conforme al diritto di contrattazione collettiva e che, quindi, nessuna sua disposizione può essere interpretata in modo tale da imporre a qualsiasi Stato membro l'obbligo di introdurre un salario minimo legale, laddove la formazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi.

L'essenziale per il diritto dell'Unione è che in ogni Stato si possa individuare il salario minimo legale, sia esso quello imposto dal diritto nazionale con la normazione legale sia quello determinato dalla contrattazione collettiva con la normazione volontaria.

Il parere del Cnel

Il documento sul lavoro povero e il salario minimo approvato il 12 ottobre 2023 dall'Assemblea del Cnel muove da una considerazione di ordine statistico: le tariffe minime complessive dei contratti collettivi sottoscritti da Cgil-Cisl-Uil (calcolate dall'Istat nel 2020 tra i 6,85 e i 7,10 euro) superano i parametri della direttiva europea.

Esistono aree di criticità per gruppi di lavoratori (autonomi fittizi, parasubordinati, temporanei, occasionali, stagisti), per settori (lavoro agricolo, lavoro domestico, vigilanza) o per modelli organizzativi (appalti e subappalti).

Il fenomeno della contrattazione «pirata», che costituisce una forma di «dumping sindacale», è marginale, ma preoccupante quale elemento di perturbazione delle dinamiche intersindacali e di confusione nel dibattito pubblico. Per arginare questo fenomeno, e pure la proliferazione del numero dei contratti collettivi, il Cnel suggerisce un intervento legislativo a sostegno della «contrattazione collettiva di qualità», incentrato sull'individuazione dei contratti collettivi maggiormente diffusi per ogni settore di riferimento, condizionando il

riconoscimento dei benefici economici e normativi stabiliti dalla legislazione al rispetto degli standard di trattamento economico e normativo fissati da questi contratti.

È giunto il tempo, conclude il Cnel, di avviare una riflessione istituzionale su:

- misure di promozione della contrattazione collettiva;
- rappresentanza;
- sistemi qualificati di bilateralità.

Un salario minimo, dunque, già esisterebbe ed è quello dei contratti collettivi che, diversamente da una legge sul salario minimo, tutela tutti i lavoratori di tutti i livelli e non solo i profili professionali più bassi.

La proposta di legge

I proponenti la legge sul «salario minimo» lo fissano in 9 euro lordi all'ora, misura corrispondente alla media tra il reddito medio nel settore privato (euro 10,59) ed il salario mediano (7,60 euro). I 9 euro comprenderebbero:

- il trattamento economico minimo (paga base);
- le mensilità aggiuntive;
- le indennità contrattuali fisse e continuative dovute in relazione all'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa.

La proposta di legge non minimizza il ruolo del sindacato, ma ne riduce inevitabilmente l'ambito di efficacia alla determinazione del salario dovuto oltre la soglia dei 9 euro, premurandosi di stabilire che, in presenza di una pluralità di contratti collettivi nazionali applicabili, la retribuzione complessiva di cui all'art. 36 Cost. non può comunque essere inferiore a quella prevista, per la prestazione di lavoro dedotta in obbligazione, dal contratto stipulato dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria merceologico-produttiva interessata.

Il salario minimo determinato dalla legge dovrà poi essere adeguato alla perdita di valore della moneta in cui è espresso; l'aggiornamento annuale è demandato, nella proposta, ad un'apposita Commissione istituita presso il Ministero del lavoro con decreto del Ministro, che la presiede, e che sarebbe composta da:

- a) un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- b) un rappresentante dell'Inps;
- c) un rappresentante dell'Istat;
- d) un rappresentante dell'Ispettorato nazionale del lavoro;
- e) un numero pari di rappresentanti delle associazioni dei datori lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La retribuzione sufficiente

Le due soluzioni alternative – legge o contrattazione collettiva – si caratterizzano, dunque, non soltanto per l'ontologica differenza tra normazione cogente e normazione volontaria, ma anche perché quella che affida la determinazione del salario minimo al legislatore, ed il suo aggiornamento ad un organismo amministrativo di emanazione governativa, implica la fissazione di un salario minimo uguale per tutti i settori merceologico-produttivi, mentre quella che chiama in gioco le parti sociali comporta la fissazione di un salario differenziato, modellato sulle esigenze e sulle caratteristiche di ciascun settore.

Ma se il presupposto di chiusura della norma istituita dall'art. 36 Cost. è la sufficienza della retribuzione ad assicurare al lavoratore ed la suo nucleo familiare un'esistenza libera e dignitosa se, cioè, quale che sia la quantità e la qualità del lavoro, la retribuzione dev'essere in ogni caso «sufficiente» - ha «senso costituzionale» che il salario minimo debba essere uguale per tutti coloro che sono occupati a tempo pieno, perché è evidente che la libertà e la dignità della famiglia prescinde dal settore di occupazione del percettore del reddito di lavoro. In tale ottica, quella che a prima vista appare come una virtù del modello contrattualistico si rivela un vizio, perché fa dipendere l'equità della retribuzione dal tipo di lavoro e dal settore in cui viene prestato, così contravvenendo alla norma costituzionale, la quale fa dipendere l'equità del salario dalla sua sufficienza a soddisfare i bisogni familiari.

Una nuova concertazione?

Non vi è tuttavia chi può non vedere che, fissato un salario minimo per legge, il ruolo delle parti sociali nel determinare i trattamenti retributivi e normativi, e dunque nel regolare il mercato del lavoro, ne uscirebbe ridimensionato, mentre facendo perno proprio su di esso si è consolidato nel tempo un ordinamento che la stessa direttiva europea loda ed incoraggia; come del resto promuove tutte le forme di normazione volontaria e i modelli organizzativi su questa basati. Se le parti sociali vogliono preservare questa primazia devono però dimostrare di sapersi prendere in carico la questione salariale e di saperla governare.

Ipotizzare vari livelli di contrattazione, all'apice dei quali porre un accordo interconfederale tripartito su un salario minimo «sufficiente», uguale per tutti i settori e perciò «costituzionale»; un accordo che detti le linee per l'articolazione dei trattamenti retributivi nei diversi settori, significherebbe non soltanto recuperare i valori della concertazione che animarono le intese del 1993, ma anche saper sciogliere in autonomia il nodo che ha impedito che quelle intese realizzassero appieno gli obiettivi prefissati: il nodo della rappresentanza, vale a dire dell'individuazione delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali legittimate a contrattare.

L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, il protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, lo stesso testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria e Cgil-Cisl-Uil il 10 gennaio 2014, sono rimasti lettera morta. In essi veniva configurato, sulla falsariga di ciò che avviene nel pubblico impiego, un percorso semplice: si assumono i dati associativi (le deleghe per l'esazione dei contributi sindacali) e i dati elettorali (i voti espressi) rilevati in occasione delle elezioni delle Rsu; il Cnel ne ricava la media ponderata; sono rappresentativi i sindacati che raggiungono la soglia del 5%.

Non è questa la sede per disaminare le ragioni che hanno finora impedito la piena accettazione sociale di una normazione, legale o volontaria, che disciplini la materia. Ma appare realistico, anche alla luce delle esigenze poste dalla direttiva europea, che o la risposta alla questione salariale sapranno darla le parti sociali oppure, prima o poi, se ne dovrà far carico il legislatore.

di A. Bonacasata
Dirigente Scolastico presso il MIM



Il cammino della parità scolastica nelle recenti disposizioni legislative e amministrative

Il sistema nazionale di istruzione è costituito, ai sensi dell'art.1, comma1, della legge 10 marzo 2000, n. 62, dalle scuole statali e dalle scuole paritarie. Il riconoscimento della parità scolastica inserisce la scuola paritaria nel sistema nazionale di istruzione e garantisce l'equiparazione dei diritti e dei doveri degli studenti, le medesime modalità di svolgimento degli esami di Stato, l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, l'abilitazione a rilasciare titoli di studio aventi lo stesso valore dei titoli rilasciati da scuole statali e, più in generale, impegna le scuole paritarie a contribuire alla realizzazione della finalità di istruzione ed educazione che la Costituzione assegna alla scuola.

In particolare, la predetta legge 62/2000, che costituisce la base giuridica del funzionamento del sistema della parità scolastica, stabilisce che alle scuole paritarie private è assicurata piena libertà per quanto concerne l'orientamento culturale e l'indirizzo pedagogico-didattico e che, tenuto conto del progetto educativo della scuola, l'insegnamento è improntato ai principi di libertà stabiliti dalla Costituzione.

Poiché le scuole paritarie svolgono un servizio pubblico, accolgono chiunque richieda di iscriversi, accettandone il progetto educativo, ivi inclusi gli alunni e gli studenti diversamente abili. La citata norma prevede, altresì che il progetto educativo debba indicare l'eventuale ispirazione di carattere culturale o religioso, precisando, comunque, che non sono obbligatorie per gli alunni e gli studenti le attività extra- curriculari che presuppongono o esigono l'adesione ad una determinata ideologia o confessione religiosa.

Con decreto del Ministro della pubblica istruzione 29 novembre 2007, n.267, è stato adottato il Regolamento concernente le modalità procedurali per il riconoscimento della parità scolastica e per il suo mantenimento e con il successivo decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 10 ottobre 2008, n. 83, sono state adottate le Linee Guida per l'attuazione del predetto Regolamento.

Tali disposizioni dettagliano i requisiti e le procedure necessarie ai fini della concessione della parità scolastica e al suo mantenimento da parte degli Uffici scolastici regionali all'uopo deputati che di seguito si sintetizzano.

Premesso che le scuole paritarie possono essere gestite da persone fisiche, da enti con o senza personalità giuridica, senza fini di lucro o con fini di lucro (art. 1, comma 636, della legge 27 dicembre 2006, n. 296), ai fini della concessione della parità scolastica deve essere presentata, dal parte del gestore dell'istituzione scolastica, apposita istanza al competente Ufficio scolastico regionale, entro il 31 marzo dell'anno scolastico precedente quello da cui decorrono gli effetti della parità.

Alla stessa, redatta secondo le indicazioni riportate nel citato decreto ministeriale 83/2008, oltre alla documentazione concernente gli aspetti legati allo svolgimento pratico delle attività didattiche (documentazione sulla conformità di locali, arredi e attrezzature didattiche, in relazione al tipo di scuola, alle norme vigenti in materia di igiene e sicurezza) deve essere allegato il progetto educativo della scuola (elaborato in armonia con i principi fondamentali della Costituzione) e le linee essenziali del Piano Triennale dell'Offerta Formativa (così ridefinito dall'art. 1, comma 14 della legge 13 luglio 2015, n. 107) elaborato in conformità agli ordinamenti vigenti.

Quanto sopra al fine di assicurare all'utenza delle istituzioni scolastiche paritarie le medesime condizioni di fruizione del servizio scolastico offerto dalla scuola statale.

Attraverso il Decreto del Presidente della Repubblica 9 gennaio 2008, n. 23, che adotta il *"Regolamento recante norme in materia di convenzioni con le scuole primarie paritarie ai sensi dell'articolo 1-bis, comma 6, del decreto-legge 5 dicembre 2005, n. 250, convertito con modificazioni, dalla legge 3 febbraio 2006, n. 27"*: ed il successivo decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 10 ottobre 2008, n. 84, che definisce le relative Linee Guida, è stato disciplinato anche il particolare rapporto con le scuole primarie paritarie.

Al riguardo i predetti riferimenti normativi prevedono che i gestori delle scuole primarie paritarie che intendano stipulare tale convenzione debbano farne richiesta all'Ufficio scolastico regionale competente per territorio, entro e non oltre il 31 marzo di ogni anno e la convenzione decorre dall'inizio dell'anno scolastico successivo.

Nel formulare l'istanza di convenzione, accanto alle informazioni circa la natura dell'Ente gestore e al personale impiegato nella struttura, deve essere dichiarato che permangono i requisiti previsti dalla legge 62/2000 ai fini della concessione della parità scolastica.

Entro trenta giorni dall'apertura dell'anno scolastico, sarà poi necessario comunicare al competente Ufficio scolastico regionale il numero degli alunni iscritti a ciascuna classe, il numero di alunni iscritti certificati ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (indicando per ciascuno di essi il numero di ore di sostegno dichiarate necessarie dal Piano Educativo Individualizzato), nonché la presenza di alunni con particolari difficoltà di apprendimento, destinatari di specifici progetti di recupero e integrazione, indicando anche per tali alunni il numero di ore di insegnamento integrativo necessarie.

Quanto fin qui esposto costituisce il quadro normativo principale entro il quale si inserisce ed opera la realtà educativa della scuola paritaria nel nostro Paese.

Al fine di dare il necessario sostegno finanziario alla funzione pubblica svolta dalle scuole paritarie nell'ambito del sistema nazionale di istruzione è previsto, ai sensi dell'articolo 1, comma 635, legge 27 dicembre 2006, n. 296, lo stanziamento di specifiche risorse nel bilancio annuale dello Stato.

Attraverso un apposito decreto ministeriale vengono stabiliti annualmente i criteri e i parametri per l'assegnazione delle predette risorse alle scuole paritarie e, in via prioritaria, a quelle che svolgono il servizio scolastico senza fini di lucro e che comunque non siano legate con società aventi fini di lucro o da queste controllate. In tale ambito i contributi sono assegnati secondo il seguente ordine di priorità: scuole dell'infanzia, scuole primarie e scuole secondarie di primo e secondo grado.

Successivamente sono adottati decreti direttoriali attraverso i quali sono ripartiti a livello regionale le risorse allocate dalla legge di bilancio sul pertinente capitolo di spesa.

Nello specifico, per il corrente esercizio finanziario 2023 la legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023- 2025”* per l'anno 2023 ha stanziato euro 646.230.089,00 sul capitolo di spesa 1477, di cui € 512.830.089,00 sul piano gestionale 1 a favore delle scuole paritarie di ogni ordine e grado, € 113.400.000,00 sul piano gestionale 2 destinati agli alunni diversamente abili, ed € 20.000.000,00 sul piano gestionale 9 destinato alle delle scuole dell'infanzia paritarie.

Le esigenze delle istituzioni scolastiche paritarie hanno trovato altresì attenzione a parte del Legislatore, anche in occasione dei particolari momenti di difficoltà attraversati di recente dal Paese. A titolo meramente esemplificativo si segnalano le disposizioni adottate attraverso il decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144, recante *“Ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*, convertito con modificazioni dalla legge 17 novembre 2022, n. 175 che ha previsto per l'anno finanziario 2022 specifiche assegnazioni aggiuntive per sostenere l'operatività delle scuole paritarie a fronte del forte incremento dei costi dell'energia a suo tempo registrati.

In particolare, a sostegno della scuola dell'infanzia paritaria che è spesso presente nei piccoli centri del Paese ed offre alla cittadinanza un servizio non sufficientemente coperto dalla scuola statale, il Legislatore, con specifiche disposizioni normative, ha riservato loro particolare attenzione attraverso lo stanziamento, in aggiunta agli ordinari contributi cui si è fatto cenno, di euro 20 milioni per il 2022 e di 10 milioni per il 2023, cui si aggiungeranno ulteriori 50 milioni di euro previsti dal decreto legge 18 ottobre 2023, n. 145, in fase di conversione.

Dagli ultimi dati consolidati, riferiti all'a.s. 2022/2023 emerge la rilevanza che la scuola paritaria riveste all'interno del sistema nazionale di istruzione vedendo attive 11.876 istituzioni scolastiche con 811.105 studenti frequentanti.

Nel dettaglio, nel corso del predetto anno scolastico sono state rilevate:

- n. 8.303 scuole dell'infanzia con 449.819 alunni frequentanti;
- n. 1.343 scuole primarie con 157.957 alunni frequentanti;
- n. 624 scuole secondarie di primo grado con 68.711 alunni frequentanti;
- n. 1.606 scuole secondarie di secondo grado con 134.618

L'attenzione che l'Amministrazione riserva al settore della scuola paritaria è testimoniato altresì dalla presenza ormai consolidata da molti anni, a livello ministeriale, di uno specifico gruppo di lavoro con compiti di consulenza, proposta e supporto tecnico, scientifico e metodologico all'area della parità scolastica finalizzato ad individuare, tra l'altro, gli opportuni strumenti ed interventi di sostegno e supporto da fornire alle scuole paritarie, recentemente ridefinito come Tavolo tecnico dal decreto del Ministro dell'istruzione e del merito n. 182 del 14 settembre 2021, che vede la presenza degli Organi apicali e dei rappresentanti delle Associazioni.

di F. De Luca
General Manager DuskRise Italia spa



CYBERSECURITY: rischi, impatti e nuovi modelli di prevenzione per aziende e istituzioni

Nel contesto attuale, caratterizzato da una progressiva e inarrestabile digitalizzazione, il panorama della sicurezza informatica si sta evolvendo in modo complesso e sfidante. Le soluzioni avanzate di cybersecurity, tradizionalmente progettate per soddisfare le esigenze di clienti ad alto profilo come grandi aziende e istituzioni, sono diventate sempre più sofisticate e specifiche. Queste soluzioni verticali sono indispensabili per enti che gestiscono enormi volumi di dati sensibili e infrastrutture critiche, richiedendo un livello di protezione e di personalizzazione che va oltre le capacità standard di sicurezza.

Tuttavia, un aspetto critico che emerge in questo scenario è la crescente incidenza di violazioni

della sicurezza originate da errori umani o da falle all'interno di entità collegate, ma esterne al perimetro di sicurezza principale dell'ente. Questo fenomeno evidenzia una realtà in cui le minacce non si limitano ai confini di una singola organizzazione, ma si diffondono attraverso l'intera rete di partner, fornitori e altre entità collegate. Inoltre, l'interconnessione tra diverse organizzazioni e il crescente ricorso a servizi di terze parti espandono il campo d'azione delle potenziali minacce, rendendo ancora più complessa la gestione della sicurezza informatica.

Nel frattempo, le piccole e medie imprese (PMI), che costituiscono una parte significativa dell'ecosistema economico, si trovano spesso in una situazione di vulnerabilità a causa della mancanza di risorse e competenze per accedere a soluzioni di sicurezza avanzate.

Questa disparità non solo espone le PMI a rischi maggiori, ma rappresenta anche un punto debole nell'intero tessuto economico, dato che le vulnerabilità in un'entità possono facilmente

trasformarsi in rischi per l'intera rete di cui fa parte.

Di conseguenza, la necessità di democratizzare l'accesso alla sicurezza informatica diventa imperativa.

È fondamentale che le soluzioni avanzate di cybersecurity non siano prerogativa esclusiva delle

grandi entità, ma siano rese accessibili anche alle PMI. Questo passaggio verso la democratizzazione non solo aiuterà a proteggere le PMI stesse, ma rafforzerà anche la sicurezza dell'intero ecosistema digitale, riducendo i punti deboli che possono essere sfruttati dagli attaccanti. In sintesi, l'evoluzione del panorama della sicurezza informatica richiede un

nuovo approccio che non si limiti a fornire soluzioni avanzate solo alle grandi entità, ma che estenda la protezione a tutto il tessuto economico, includendo PMI e altre organizzazioni collegate.

Una strategia olistica e inclusiva è fondamentale per costruire un ambiente digitale sicuro e resiliente, capace di affrontare le sfide di un mondo sempre più connesso e interdependente.

1. I Rischi e gli Impatti delle Minacce Informatiche Variazione e Portata dei Rischi

Le minacce informatiche rappresentano un problema complesso e sfaccettato. Oltre ai danni finanziari diretti, come la perdita di ricavi e il costo di ripristino dei sistemi, questi attacchi portano con sé gravi conseguenze reputazionali. Un'azienda che subisce una violazione di dati può perdere la fiducia dei suoi clienti e partner, il che può avere un impatto duraturo sulla sua

posizione nel mercato. Inoltre, vi sono implicazioni legali, specialmente nel contesto di normative come il GDPR, che impone severe penalità per la non conformità nella gestione e protezione dei dati personali.

Rischi Trasversali: Un Fenomeno Pervasivo

La natura trasversale delle minacce informatiche significa che nessun settore è immune.

Ad esempio, nel settore sanitario, un attacco ransomware può bloccare l'accesso ai sistemi di record medici, mettendo in pericolo la vita dei pazienti e ostacolando le operazioni quotidiane. Nel campo dell'istruzione, le violazioni dei dati possono esporre informazioni personali di studenti e docenti, con ripercussioni che vanno ben oltre la perdita di dati. Le PMI, in particolare, si trovano in una posizione vulnerabile. Mancando spesso delle risorse finanziarie e tecniche per implementare sistemi di sicurezza sofisticati, queste aziende possono diventare bersagli facili per gli attacchi informatici, con conseguenze che possono essere disastrose sia a livello operativo che di immagine.

Impatto delle Regolamentazioni: Il Caso della NIS2

Le recenti evoluzioni nelle regolamentazioni europee, come la Direttiva NIS2, ampliano il campo di applicazione delle misure di sicurezza obbligatorie. Questa direttiva mira a rafforzare la resilienza complessiva dei sistemi informativi all'interno dell'UE, richiedendo a un più ampio

spettro di enti, inclusi fornitori di servizi essenziali e fornitori di servizi digitali, di adottare misure di sicurezza robuste. La conformità alla NIS2 richiede un'analisi approfondita dei rischi, la realizzazione di sistemi di sicurezza adeguati e l'implementazione di procedure di notifica degli incidenti. Le sanzioni per la non conformità possono essere significative, ma ancora più

importanti sono le potenziali ripercussioni di un attacco su larga scala che potrebbe paralizzare

infrastrutture critiche o esporre dati sensibili.



**Valorizziamo le risorse umane
attraverso la formazione,
l'orientamento e la consulenza.**



via V. Bellini, 10 - 00198 Roma



tel 06 85 45 72 01



fondazione@fondazioneagidaelabor.it
segreteria@fondazioneagidaelabor.it



www.fondazioneagidaelabor.it



Il 2024 della Fondazione Agidae Labor si propone ricco di iniziative.

La collaborazione all'evento di punta dell'AGIDAE, il **Campus Estivo, giunto nel 2024 alla sua 33ª edizione**, ci vedrà impegnati nell'offrire nuove occasioni di incontro e di crescita personale e professionale nella splendida cornice di POMPEI. La settimana di Alta Formazione si terrà dal 24 al 30 luglio e vedrà, per la prima volta, iscrizioni aperte già dal 1° marzo 2024.

Una nuova sfida per la Fondazione Agidae Labor si presenterà nel 2024 con il **PNRR. L'Avviso sulle competenze STEM e multilinguistiche**, pubblicato dal MIM il 9 novembre 2023, offre agli Enti Gestori delle scuole paritarie con modalità non commerciale un'importantissima occasione per la realizzazione di percorsi didattici, formativi e di orientamento rivolti a studentesse e studenti del I e II ciclo, oltre che ai docenti in servizio. Questa opportunità vedrà la Fondazione impegnata in prima fila nell'informare, supportare ed assistere gli Enti Gestori e le scuole nella candidatura e successiva realizzazione dei progetti, non solo in relazione a questo specifico avviso, ma anche per i prossimi che saranno pubblicati dal Ministero dell'Istruzione e del Merito, a breve, nel quadro del PNRR.

Quanto alla **formazione continua**, infine, proseguirà lo sforzo della Fondazione Agidae Labor nell'ampliare il raggio d'azione, aggiornando ed incrementando il catalogo formativo proposto. Per iniziare, affiancheremo alle formazioni classiche nuovi corsi per il settore scuola e il settore socio - sanitario: nel 2024 prenderanno l'avvio percorsi dedicati agli insegnanti del I ciclo, volti a trasmettere ai bambini concetti base sul risparmio e di educazione finanziaria (corso "LA SCUOLA DI MR SOLDINO"), corsi di formazione specifica per "TUTOR DSA" ed iniziative ECM rivolte al personale operante nel settore socio – sanitario.

L'insero a seguire approfondisce queste ed altre iniziative e fornisce i riferimenti per poterci contattare.

Fondazione Agidae Labor vi attende per programmare insieme il nuovo anno!

Sr Isabella Ayme

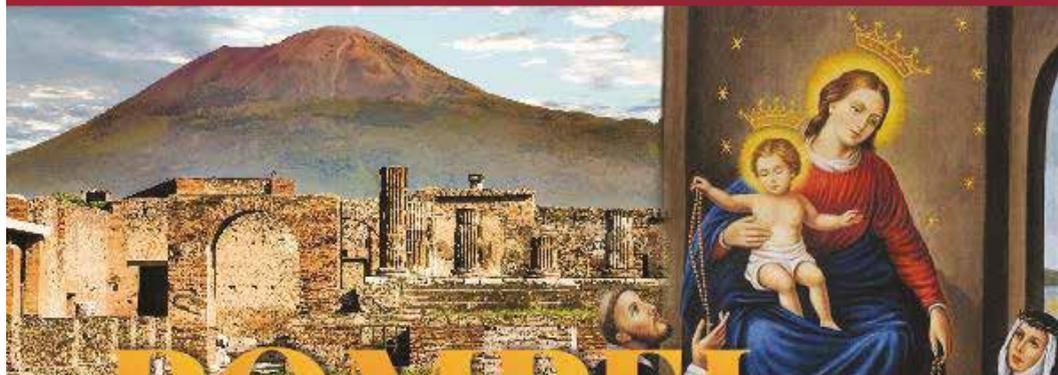
Presidente Fondazione Agidae Labor

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

**FONDAZIONE
AGIDAE LABOR**
Formazione Continua e Professionale
Orientamento e Consulenza

**33^a Edizione
CAMPUS ESTIVO DI FORMAZIONE**



POMPEI

24-30 LUGLIO 2024

L'AGIDAE, in collaborazione con la FONDAZIONE AGIDAE LABOR, è lieta di presentare la 33^a Edizione del Campus Estivo di Formazione, che si svolgerà nella splendida cornice di Pompei.

La settimana di Alta Formazione si articolerà in corsi di 40 ore ciascuno, rientranti nelle seguenti aree tematiche:

GESTORI / ECONOMI / AMMINISTRATIVI
SCUOLA - COORDINATORI DIDATTICI/ DOCENTI
SOCIO SANITARIA - ASSISTENZIALE
SISTEMA CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ ISO 9001

Il Campus mira a favorire il costante aggiornamento delle conoscenze, delle abilità e delle competenze, rispondendo alle esigenze di miglioramento, innovazione e competitività dei partecipanti e del loro ambiente di lavoro.

ISCRIZIONI APERTE A PARTIRE DAL 1° MARZO 2024

Per informazioni e pre-iscrizioni:
segreteria@fondazioneagidaelabor.it - Tel. 06.85457204



AVVISO PUBBLICO

per la presentazione di proposte progettuali da parte degli enti gestori delle scuole paritarie non commerciali del primo e del secondo ciclo (prot. n. 130341 del 9 novembre 2023)

PNRR: PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

MISSIONE 4: ISTRUZIONE E RICERCA

Componente 1 - Investimento 3.1: "Nuove competenze e nuovi linguaggi"
- Azioni di potenziamento delle competenze STEM e multilinguistiche
 (D.M. 65/2023)



CHI PUÒ PARTECIPARE

Gli *Enti Gestori* delle scuole paritarie non commerciali del primo e del secondo ciclo. Il *Legale rappresentante dell'Ente Gestore* seleziona la scuola che avrà il ruolo di capofila per la gestione del progetto. Le attività potranno essere svolte su tutte le rispettive sedi scolastiche di competenza.

PRESENTAZIONE DELLE PROPOSTE PROGETTUALI

Va effettuata entro le ore **15.00** del giorno **8 febbraio 2024**, accedendo all'**AREA RISERVATA** sulla piattaforma di candidatura "Futura PNRR - Gestione Progetti"

<https://pnrr.istruzione.it>

PER INFORMAZIONI SCRIVERE A
progettazioneformativa@fondazioneagidaelabor.it
 O CHIAMARE I NUMERI 06.85457201 – 209



FUTURA LA SCUOLA PER L'ITALIA DI DOMANI



PNRR - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 4 – Componente 1- 3.1 “Nuove competenze e nuovi linguaggi”: Azioni di potenziamento delle competenze STEM e multilinguistiche (D.M. 65/2023)

AVVISO PUBBLICO 130341 del 9 novembre 2023

CHI PUÒ PARTECIPARE?

Possono presentare le proposte progettuali di cui al presente Avviso **gli Enti Gestori delle scuole paritarie del primo e del secondo ciclo di istruzione**, che svolgono il servizio con modalità non commerciale, regolarmente registrate all’anagrafe del Ministero dell’istruzione e del merito sul sistema SIDI.

COSA POSSONO FARE LE SCUOLE?

Le scuole possono presentare le proprie proposte progettuali attraverso la piattaforma Scuola Futura, accedendo all’Area Riservata al seguente indirizzo: <https://scuolafutura.pubblica.istruzione.it/>

I progetti si articolano in attività di durata variabile, rivolte a studenti o docenti in servizio, in base alla linea di intervento scelta.



Le attività proposte devono essere **presentate entro e non oltre le ore 15:00 del 08 febbraio 2024 (NUOVA SCADENZA)**, realizzate, una volta autorizzate dal del Ministero dell’Istruzione e del Merito, già dall’anno scolastico 2023-24 e **concluse** (compresa la rendicontazione) **entro e non oltre il 15 maggio 2025**.



Gli interventi finanziabili possono riguardare attività rivolte a studenti (Linea di Intervento A) o attività rivolte a docenti in servizio (Linea di Intervento B):

- **Linea di intervento A: realizzazione di percorsi didattici formativi e di orientamento per studentesse e studenti volti a sviluppare le competenze STEM, digitali e di innovazione, nonché quelle linguistiche:**

- Percorsi di orientamento e formazione per il potenziamento delle competenze STEM, digitali e di innovazione
- Percorsi di formazione per il potenziamento delle competenze linguistiche degli studenti (1. didattica curricolare, percorsi con metodologia CLIL nell'ambito di discipline non linguistiche/ 2. didattica co-curricolare al di fuori dell'orario scolastico, percorsi finalizzati al conseguimento di una certificazione linguistica)
- Percorsi di tutoraggio per l'orientamento agli studi e alle carriere STEM, anche con il coinvolgimento delle famiglie

- **Linea di intervento B: realizzazione di percorsi formativi di lingua e metodologia, finalizzati al potenziamento delle competenze linguistiche dei docenti in servizio:**

- Percorsi formativi annuali di lingua e metodologia CLIL (per docenti della scuola dell'infanzia e primaria o per docenti di discipline non linguistiche delle scuole secondarie di primo e secondo grado)

Gli enti gestori possono presentare un solo progetto che può comprendere anche entrambe le linee di intervento, all'interno delle risorse disponibili previste dal finanziamento.

I progetti potranno essere realizzati sia in orario co-curricolare che in orario extra-curricolare (a seconda della tipologia di intervento), coinvolgendo l'intero gruppo classe, più classi, classi aperte o comunque gruppi di studenti.



Le risorse economiche del finanziamento fanno riferimento all'Ente Gestore (che potrà comprendere dunque più plessi scolastici), e si quantificano in un importo fisso di € 5.000,00, più una quota variabile (data dal numero degli studenti iscritti in ogni scuola dell'Ente Gestore). L'importo totale usufruibile è visibile accedendo alla piattaforma "Scuola Futura" nell'area riservata, nella sezione Progettazione (successivamente ad aver indicato la scuola che avrà il ruolo di Capofila).

QUANDO E CHI PUO' PRESENTARE LA PROPOSTA?

Termine ultimo per la presentazione della proposta progettuale: ore 15.00 del giorno 08 febbraio 2024 sulla piattaforma Scuola Futura (SCADENZA PROROGATA dal MIM con Nota n. 0141483 del 7 dicembre 2023).

Per ogni Ente Gestore sono abilitati ad accedere alla piattaforma “Scuola Futura” il Dirigente scolastico, il Legale Rappresentante e il Coordinatore delle attività didattiche ed educative, utilizzando le credenziali SPID con cui accedono a tutti i servizi informatici del Ministero dell’Istruzione. Una volta fatto il login alla piattaforma, si dovrà selezionare la scuola Capofila, ossia la scuola che risulterà la richiedente del progetto (che dovrà essere univoco per tutte le scuole appartenenti all’Ente Gestore) e che gestirà tutta la procedura fino alla rendicontazione finale.

COSA SERVE PER PARTECIPARE E INOLTARE LA PROPOSTA?

Per poter presentare la proposta progettuale e inoltrarla in piattaforma è richiesto:

- **Firma digitale del Legale Rappresentante;**
- **Anagrafica aggiornata sulla piattaforma SIDI** (le risorse disponibili per il finanziamento, per la quota variabile, sono calcolate sulla base dei dati presenti sul SIDI, riferite all’a. a. 2022/23);
- **Accordo di concessione** (che sarà compilato all’interno della piattaforma, firmato dal Legale Rappresentante e inoltrato insieme alla proposta progettuale all’Amministrazione del MIM);
- **Generazione del CUP** (che potrà essere generato all’interno della piattaforma) **con i seguenti riferimenti:**
 - Codice di template: **2308001**
 - Nome del template: **PNRR M4C1-3.1 – MIM – Potenziamento delle competenze STEM e multilinguistiche**

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLE RISORSE

- Erogazione di un ACCONTO a seguito della sottoscrizione dell’accordo di concessione
- Una o più QUOTE INTERMEDIE, fino al raggiungimento (compresa l’anticipazione) del 90% dell’importo della spesa dell’intervento;
- Una quota a SALDO pari al 10% dell’importo della spesa dell’intervento.

Per maggiori informazioni

scrivere a: progettazioneformativa@fondazioneagidaelabor.it

o chiamare i seguenti numeri: 06/85.45.7-201 o 06/85.45.7-209

FONDAZIONE AGIDAE LABOR - ANTEPRIMA CORSI 2024

Corso “*LA SCUOLA DI MR SOLDINO*” (www.fondazioneagidaelabor.it)

Nuovo!

Rivolto a educatori e insegnanti della scuola primaria, il percorso di formazione si propone di condividere il metodo “Mr Soldino” per trasmettere ai bambini concetti base di educazione finanziaria. Il corso si articola in 6 incontri svolti in modalità online; i partecipanti acquisiranno metodi e strumenti per educare al risparmio i bambini del I ciclo scolastico, attraverso il gioco e una didattica di tipo laboratoriale.

Dove

- Disponibile dal 2024 sulla piattaforma S.O.F.I.A. del Ministero dell’Istruzione e del Merito.
- Richiedibile come progetto formativo finanziato FONDER - Avvisi 2024.

Corso “*Tutor DSA*”

Nuovo!

Rivolto a quanti intendono formarsi sui DSA, ADHD e sull’acquisizione di un metodo di studio da trasmettere, e/o vogliono lavorare come tutor degli apprendimenti. Interessati sono gli insegnanti, le professioni sanitarie, gli operatori del mondo della scuola e dei sistemi educativi. Ponendo al centro il bambino, la formazione fornirà strumenti e metodologie per affiancarlo in modo professionale, imparando a gestire adeguatamente anche i rapporti con la famiglia, la scuola e i diversi professionisti che si curano dei suoi bisogni psico-emozionali e scolastico-comportamentali. Il corso di formazione specifica dura 50 ore, in modalità online, e si articola in incontri di laboratorio ed esercitazioni pratiche.

Dove

- Disponibile dal 2024 sulla piattaforma S.O.F.I.A. del Ministero dell’Istruzione e del Merito.
- Disponibile dal 2024 tra i Corsi a Catalogo della Fondazione Agidae Labor.

Corsi ECM

In aggiornamento!

Rivolti al personale operante nel settore socio- sanitario.

Consultare da gennaio 2024 il sito www.fondazioneagidaelabor.it

Altri Corsi

Per tutti gli altri corsi (aree: **SIUREZZA - TECNOLOGIA E COMUNICAZIONE - DIDATTICA – INCLUSIONE – SERVIZI AI MINORI - INFORMATICA E LINGUE - AMMINISTRAZIONE E GESTIONE**) consultare il sito www.fondazioneagidaelabor.it, sezione FORMAZIONE – CATALOGO CORSI - in aggiornamento nel 2024. Per informazioni e nuove progettazioni scrivere a progettazioneformativa@fondazioneagidaelabor.it o chiamare lo 06/85.45.7-201 o 209.

... continua da pag. 24

L'Interdipendenza nell'Ecosistema Digitale

Nell'odierno ecosistema digitale interconnesso, la sicurezza di un'entità è spesso legata a quella

dei suoi partner e fornitori. Un attacco riuscito contro un singolo elemento della catena di fornitura può avere un effetto domino, influenzando tutte le organizzazioni collegate. Questa interdipendenza rende fondamentale non solo la sicurezza interna di un'organizzazione, ma anche la sicurezza del suo network esterno.

La comprensione e la gestione di questo rischio richiedono un approccio olistico alla sicurezza, che consideri tutti i potenziali punti di vulnerabilità, sia interni che esterni.

In sintesi, il panorama delle minacce informatiche è complesso e in continua evoluzione, richiedendo un approccio multidimensionale che consideri aspetti finanziari, reputazionali, legali e operativi. La diffusione di queste minacce attraverso vari settori e la crescente interconnessione tra diversi attori economici sottolineano l'importanza di un approccio integrato e globale alla sicurezza informatica.

2. Strumenti di Prevenzione e Democratizzazione della Sicurezza Informatica

La democratizzazione della sicurezza informatica è un processo cruciale nell'odierno panorama digitale. Questo concetto non solo enfatizza l'importanza di rendere la sicurezza informatica accessibile a tutti, ma sottolinea anche la necessità di adottare un approccio inclusivo che copra entità di diverse dimensioni e competenze tecniche.

Accesso Esteso alla Threat Intelligence

La threat intelligence rappresenta un pilastro fondamentale nella prevenzione degli attacchi informatici. Tradizionalmente, l'accesso a queste informazioni vitali era riservato a grandi organizzazioni che potevano permettersi di investire in risorse e strumenti avanzati. Tuttavia, con la democratizzazione, si intende estendere questo accesso anche alle PMI.

Importanza per le PMI

Per le piccole e medie imprese, l'accesso a informazioni aggiornate sulle minacce informatiche

può significare la differenza tra la prevenzione di un attacco e il subirne le conseguenze. Con l'aiuto di servizi di intelligence adeguati, le PMI possono anticipare e prepararsi contro le minacce emergenti, adattando le loro strategie di sicurezza in tempo reale.

Personalizzazione e Scalabilità

Questi servizi di intelligence devono essere personalizzabili per soddisfare le esigenze specifiche di ogni azienda, tenendo conto del loro settore, dimensione e risorse. La scalabilità è un altro aspetto cruciale, permettendo alle PMI di adeguare il livello di servizio in base alla loro crescita e ai cambiamenti nel paesaggio delle minacce.

Soluzioni Basate su Abbonamento

Le soluzioni di sicurezza basate su abbonamento offrono un approccio flessibile e conveniente per le organizzazioni di tutte le dimensioni.

Vantaggi del Modello di Abbonamento

Questo modello consente di ridurre notevolmente i costi iniziali, rendendo la sicurezza informatica un servizio continuo piuttosto che un prodotto una tantum. Le aziende pagano per ciò di cui hanno bisogno e possono aggiornare o modificare il loro piano in base all'evoluzione delle minacce e alla crescita aziendale.

Copertura Completa

Le soluzioni offerte in questi piani possono variare da semplici servizi di monitoraggio e allerta a soluzioni più complesse che includono analisi delle vulnerabilità, supporto nella gestione degli incidenti e consulenza in materia di sicurezza. Per le PMI, ciò significa avere accesso a un range di strumenti che un tempo erano prerogativa delle grandi corporazioni.

Importanza della Semplificazione

Uno degli obiettivi principali della democratizzazione è rendere questi strumenti intuitivi e facilmente gestibili, anche per chi non possiede una profonda conoscenza tecnica. Ciò implica

interfacce utente semplici, report comprensibili e un supporto clienti efficace per guidare gli utenti attraverso le varie funzionalità.

In sintesi, la democratizzazione della sicurezza informatica è un processo vitale per garantire che tutte le organizzazioni, indipendentemente dalla loro dimensione o dalla loro esperienza tecnica, abbiano l'opportunità di proteggersi efficacemente dalle minacce informatiche. Con l'adozione di soluzioni basate su abbonamento e l'accesso esteso alla threat intelligence, le organizzazioni possono non solo proteggersi meglio, ma anche contribuire a creare un ecosistema digitale più sicuro e resiliente.

3. L'Importanza della Formazione

L'educazione e la formazione giocano un ruolo cruciale nella creazione di una cultura della sicurezza informatica. Attraverso la formazione, gli individui possono sviluppare la consapevolezza necessaria per identificare e reagire alle minacce in modo efficace.

Programmi Educativi

Programmi di formazione nelle scuole, università e ambienti lavorativi sono essenziali per sviluppare una comprensione profonda delle minacce informatiche e delle strategie per affrontarle.

Simulazioni e Workshop

L'uso di simulazioni di phishing e workshop pratici può aiutare le persone a riconoscere e reagire a tentativi di attacco, incrementando le loro capacità di difesa.

Conclusioni

In un'era definita dalla rapida evoluzione tecnologica e dalla crescente interconnessione digitale, la sicurezza informatica non è più solo una questione di protezione individuale, ma si configura come un imperativo collettivo che abbraccia un ampio spettro di entità, dalle grandi aziende e istituzioni alle piccole e medie imprese (PMI).

L'adozione di soluzioni di sicurezza informatica avanzate e altamente personalizzate da parte delle grandi organizzazioni rappresenta solo una parte della soluzione. È fondamentale che queste misure di protezione si estendano oltre i confini tradizionali, includendo la vasta rete di

partner, fornitori e altre entità interconnesse che costituiscono l'ecosistema digitale globale. La

sicurezza di un'organizzazione è intrinsecamente legata a quella delle entità con cui interagisce;

pertanto, la protezione contro le minacce informatiche deve essere considerata una responsabilità condivisa.

La democratizzazione della sicurezza informatica, che mira a rendere gli strumenti e le conoscenze di protezione accessibili a tutti, è un passo essenziale verso la creazione di un ambiente digitale più sicuro e resiliente. Fornendo alle PMI l'accesso a soluzioni di sicurezza avanzate e a informazioni di threat intelligence, si riducono non solo i loro rischi specifici, ma si rafforza anche la sicurezza dell'intero tessuto economico.

Inoltre, la formazione e l'educazione continua in materia di sicurezza informatica sono fondamentali per sviluppare una comprensione profonda delle minacce e delle strategie per contrastarle. Questo aspetto è cruciale non solo per gli addetti IT, ma per ogni individuo che opera nell'ambiente digitale, indipendentemente dal suo ruolo o settore.

In conclusione, l'approccio alla sicurezza informatica nel mondo contemporaneo richiede un cambio di paradigma: da una visione isolata e segmentata a una strategia olistica e inclusiva. Solo attraverso un impegno congiunto e una responsabilità condivisa tra tutte le entità coinvolte nel panorama digitale, è possibile garantire un livello di protezione efficace e adeguato alle sfide sempre più complesse del cyberspazio.

di P. Carcassi
UIL



La formazione vicina alle aziende e al lavoro, l'evoluzione attuale delle politiche del lavoro

Ci troviamo oggi a ragionare su Fonder e sulle Iniziative (conto Formazione e Protocollo di Condivisione) che vengono adottate per rendere sempre più efficace e partecipata uno strumento che ha mostrato un dato di sviluppo (negli ultimi 10 anni una crescita di più del 10%).

Quindi un momento di grande soddisfazione per il consolidamento di una struttura che ha visto nel tempo con sempre maggiore radicamento e una sempre migliore risposta alle esigenze dei lavoratori delle aziende.

Ma questo è anche l'occasione per un momento di riflessione sul complesso della evoluzione dei fondi e su quelle che sono le prospettive che si presentano oggi e per il prossimo futuro. Diciamo innanzitutto che stiamo parlando di un fenomeno di successo.

Gli 11 Fondi interprofessionali costituiti da Cgil Cisl e Uil interessano circa 9 milioni e 300.000 lavoratori che costituiscono circa l'ottantacinque per cento del totale dei lavoratori coperti dalle prestazioni dei Fondi. Sempre più aziende aderiscono al sistema dei fondi e quindi si riduce la quota dell'inoptato che viene versata al fondo di rotazione.

Negli ultimi anni tale fenomeno di successo trova anche una valutazione positiva nell'opinione pubblica, tra le aziende, tra gli esperti del settore e anche all'interno della politica e delle istituzioni.

Registriamo un "sentiment" positivo nei confronti del fenomeno dei Fondi che ha trovato riconoscimento in numerose iniziative che li hanno visti coinvolti e che sommariamente ricordiamo.

- I Fondi hanno gestito quasi completamente la seconda edizione del Fondo nuove competenze, che ha colmato tutta una serie di problemi che si erano verificati all'interno della prima edizione.

Il contributo dato dai Fondi è stato determinante e ha costituito l'elemento trainante per una gestione maggiormente efficace di una iniziativa che con tutta probabilità verrà replicata anche per il prossimo anno.

- Vi è poi stato il coinvolgimento dei Fondi sulle tematiche della formazione per i lavoratori cassaintegrati, prevedendo, ma solo per gli anni 2023 2024, la restituzione del prelievo forzoso operato attraverso il comma 722 dell'articolo uno della legge

190 del 2014. La condizionalità prevista per il godimento dei benefici di integrazione salariale può essere esercitata attraverso i corsi finanziati per il tramite dei Fondi interprofessionali, ma la dotazione delle risorse è prevista esclusivamente per questa fattispecie.

- Vi è poi stato inserimento dei Fondi Interprofessionali nel provvedimento legislativo che ha introdotto il Supporto alla Formazione Lavoro che ha sostituito il reddito di cittadinanza, prevedendo che anche i Fondi interprofessionali siano abilitati a operare nel Sistema informativo per l'inclusione Sociale e lavorativa e possano finanziare la formazione necessaria all'inserimento dei lavoratori nei processi produttivi.
- E' poi in corso emanazione del nuovo decreto sulla certificazione delle competenze che vede i Fondi interprofessionali tra gli enti titolari delegati a contribuire a organizzare tutto il sistema per la generalizzazione della certificazione delle competenze così come richiesto dalle autorità europee.
- Vi sono infine le opportunità che il nuovo decreto sui flussi migratori (Decreto Cutro) offre per la formazione di lavoratori extra comunitari direttamente nei loro paesi di origine, che possono essere introdotti nel nostro paese al di fuori delle quote previste dei flussi, che fanno registrare interesse da parte di alcuni Fondi che hanno già predisposto iniziative su tali materie.

Vi è quindi tutto un fiorire di possibilità che sottolinea come sia maturata la percezione che i Fondi interprofessionali siano realmente elementi attivi tra i soggetti delle politiche attive del lavoro, come previsto dalla legge 150 201, sia in relazione ai lavoratori dipendenti che quelli disoccupati e inoccupati, anche in questo caso come previsto dall'articolo 11 bis del decreto 4/2019 (che ha istituito il reddito di cittadinanza).

Ma tutte queste nuove attività si aggiungono allo svolgimento della missione "core" dei Fondi per l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori occupati, che è particolarmente necessaria in un momento in cui si ha una profonda evoluzione delle competenze indispensabile secondo le tendenze evolutive della produzione e del lavoro, che sono in questo momento in atto Nostro Paese.

Se negli anni passati le skills duravano 15/20 anni la stima attuale è che oggi non durino più di 5/6 anni e che il 50% dei lavori sia destinato a cambiare, molti di essi cesseranno e ne nasceranno altri nuovi, in relazione ai quali sarà indispensabile un aggiornamento delle competenze particolarmente sulle tematiche digitali e green.

In tutto questo processo i Fondi stanno dando risposte sempre più performanti, aumentando il numero dei percorsi formativi, rendendoli sempre più efficienti, sempre meno costosi, incrementando il numero reale dei lavoratori interessati e delle ore di formazione prestate.

La motivazione principale di questo successo si basa due elementi di forza che costituiscono le caratteristiche peculiari del sistema della formazione continua offerta dei Fondi.

Il primo è quello della prossimità: la scelta formativa avviene vicino alla azienda, non in modo apodittico, impostato da chi non ha esatta percezione delle effettive esigenze da parte del sistema produttivo, ma sulla base delle reali necessità che si presentano per ogni singolo soggetto imprenditoriale e per i lavoratori che ne fanno parte.

Il secondo è dato dalla Bilateralità, dalla condivisione delle scelte formative che vengono effettuate da chi (aziende e rappresentanti dei lavoratori) conosce davvero le esigenze della produzione e del lavoro e le vive personalmente sui luoghi di lavoro.

Una formazione quindi sartoriale che ha portato ad offrire percorsi professionali che registrano sempre più il gradimento dei soggetti interessati.

La scelta, effettuata da FONDER di avviarsi sul percorso del Conto Formazione e delle Parti Sociali costituenti di adeguare il protocollo di condivisione dei piani per renderlo sempre più omogeneo, efficace e partecipato va chiaramente in questa direzione.

Per affrontare tutte queste tematiche i Fondi hanno dovuto sviluppare un know-how straordinario, attuando gestioni sempre più efficienti ed efficaci, sviluppando sistemi informatici in alcuni casi particolarmente efficienti che hanno supportato in modo rilevante l'attuazione di processi ponderosi, per volumi e procedure, quali ad esempio quelli del Fondo nuove competenze e che verosimilmente si riproporranno per tutte le iniziative che si metteranno in campo e che abbiamo sopra tratteggiate.

Se è questo il quadro e le linee di sviluppo che si prospettano è necessario che l'opinione positiva che ricordavamo venga supportata con atti concreti che possano consentire di sviluppare tutte intere le potenzialità che oggi ci si offrono.

È innanzitutto un problema di risorse che restano immutate a fronte dell'accrescersi in modo rilevante delle attività e del contemporaneo flusso di richieste sempre più ampie da parte delle aziende di processi formativi, che portano nella quasi generalità dei casi a fenomeni di overbooking rispetto alle risorse messe in campo dai singoli avvisi.

Oltre a ciò i Fondi hanno dovuto distrarre risorse dalla normale programmazione per far fronte alle nuove iniziative che si sono prospettate, attraverso un accrescimento e un maggiore impegno del personale occupato, attraverso la evoluzione dei processi informatici di ogni singolo Fondo, attraverso la dotazione delle risorse che le nuove attività hanno richiesto sottraendole all'attività "core".

Occorre quindi che accanto alle nuove iniziative si dotino ulteriori nuove risorse necessarie, a partire dalla restituzione in modo stabile e per tutte le fattispecie, sia per i lavoratori inoccupati che per quelli già occupati, del prelievo forzoso attraverso la restituzione definitiva dei 120 milioni prelevati con il comma 722 della legge 190/2014 .

Vi è poi un problema di procedure, di rispetto delle regole da parte di tutti i Fondi, che hanno raggiunto il numero di 19 (che probabilmente si accinge ad essere ulteriormente incrementato) e che, in un regime di trasferibilità della adesione e di portabilità delle risorse, non devono consentire fenomeni di concorrenza spuria, basata su forzature a procedure e regole.

Non si richiede la adozione generalizzata di ulteriori processi regolatori bensì invece il rispetto di quelli esistenti, rendendo realmente applicate e generalizzate le procedure che sono previste e assicurando una vigilanza sugli atti dei Fondi che le difficoltà istituzionali che abbiamo vissuto negli ultimi anni (nel succedersi, come realtà vigilante, di Ministero del lavoro, poi Anpal, poi di nuovo Ministero del lavoro) hanno reso, secondo noi, non efficace.

L'elemento determinante è una visione complessiva della evoluzione dello sviluppo dei fondi che riesca a sviluppare le potenzialità che vengono offerte e che riesca a metterle in connessione con le attività pubbliche sia a livello centrale che a livello del rapporto con le Regioni.

Questo è un nuovo campo particolarmente interessante per lo sviluppo di sinergie che possano vedere la gestione congiunta di attività utilizzando i punti di forza e le peculiarità e l'efficienza che i Fondi interprofessionali hanno sviluppato.

Senza la pretesa che possano essere risolutivi di una situazione che ci vede ancora in Europa in ritardo per quanto riguarda la partecipazione alle iniziative formative, nonostante la ripresa dopo anni di stagnazione che ci ha portato al 9,6% dei lavoratori tra i 25 e i 64 anni (la media europea è dell'11,9 con punte straordinarie come il 36,2% della Svezia) i Fondi interprofessionali possono dare un concreto apporto sia ai processi di Reskilling e di Upskilling, sia a quelli di inserimento o reinserimento dei lavoratori nei processi produttivi.

Ma occorre concretamente passare dalle parole ai fatti mettendo in campo tutte le iniziative che sono concretamente indispensabili

di A. Trovò
CISL



Il valore della formazione per competenze come dovere sociale per la ricollocazione dei lavoratori e come miglioramento dei servizi erogati dai datori di lavoro

Già Francis Bacon all'inizio del 600 coniò lo slogan "sapere è potere" alludendo alla forza e al potere di cui dispone chi conosce, chi sa.

Pertanto è nostro preciso dovere agire la nostra responsabilità preoccupandoci di formazione e competenze nella consapevolezza del fatto che non ci si forma solo sui banchi di scuola nella prima parte della vita ma anche in percorsi continui di apprendimento e di esperienza.

La formazione continua è un processo virtuoso, che consente ai lavoratori di disporre di competenze sempre aggiornate, e proprio per questo la formazione per competenze rappresenta uno step evolutivo importante, perché è dimostrato che si apprende in modo più fruttuoso costruendo il proprio sapere in modo attivo, coniugando la formazione con modelli di apprendimento fondati anche sull'esperienza diretta e personale.

La formazione continua per competenze risulta ancor più essenziale in questo momento storico, caratterizzato da una forte esigenza di aggiornamento sia per svolgere attività lavorative trasformate dalle nuove tecnologie e con diversi modelli organizzativi all'interno stessa azienda, sia ai fini della ricollocazione esterna dei lavoratori, per la loro occupabilità nei cosiddetti processi di transizione.

Proprio per questo il sistema dei Fondi Interprofessionali è uno strumento fondamentale per la realizzazione di politiche attive del lavoro sia per i lavoratori già occupati, sia a favore di disoccupati, inoccupati e cassintegrati.

Alcuni Fondi paritetici interprofessionali hanno iniziato a percorrere la strada della formazione di disoccupati e inoccupati da qualche anno, acquisendo l'impegno delle imprese ad assumere il lavoratore formato alla conclusione del percorso, altri lo hanno fatto solo di recente.

Sono state esperienze di successo e ritengo che sia la via maestra per consentire ad una larga fetta della popolazione, perfettamente in grado di svolgere attività utili per la società, di trovare lavoro o di cambiarlo, garantendo l'occupabilità.

La formazione continua rappresenta dunque un dovere sociale per sia per evitare l'invecchiamento delle competenze nel tempo sia per favorire la ricollocazione dei lavoratori; è fondamentale proprio perché permette di adattarsi alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro.

In un mondo in costante evoluzione tecnologica ed economica, la capacità di acquisire nuove competenze consente infatti ai lavoratori di mantenere la loro capacità di occuparsi contribuendo così alla stabilità economica e sociale della comunità.

Inoltre, promuovere la formazione continua aiuta a ridurre il divario di competenze, a combattere il problema dell'assenza di risorse dotate di competenze adeguate per svolgere un determinato lavoro, e favorisce una società più resiliente di fronte ai cambiamenti.

La formazione dei lavoratori è anche un elemento cruciale per migliorare i servizi erogati da parte delle imprese, siano esse produttrici di merci o di servizi.

Attraverso la formazione, i dipendenti possono sviluppare competenze specializzate e una comprensione approfondita delle esigenze dei clienti, contribuendo così a elevare la qualità e l'efficienza dei servizi offerti.

La formazione continua consente anche un adattamento più rapido alle nuove tecnologie e metodologie, garantendo che l'organizzazione resti competitiva nel suo settore.

La formazione non è un costo ma un investimento e grazie ai Fondi paritetici interprofessionali un investimento poco oneroso.

Non è tutto però, investendo in formazione continua i datori di lavoro, le aziende, contribuiscono alla riduzione del mismatch, fenomeno assai dibattuto nell'ultimo periodo e per il cui rimedio non esistono ricette alternative ad una formazione mirata e sartoriale.

Da qualche anno in alcuni dei CCNL la formazione è stata inserita come diritto soggettivo del lavoratore, segno che la formazione, la riqualificazione, l'innalzamento delle competenze sono chiavi di volta fondamentali del lavoro e di una nuova dimensione dell'occupazione.

E segno che questa visione risulta condivisa dalle due parti di rappresentanza del mondo del lavoro.

Questo concetto si rafforza mettendolo in relazione con il ruolo e le funzioni dei Fondi paritetici interprofessionali che, nati dalla contrattazione su esplicita delega del legislatore affinché si occupassero della formazione continua dei lavoratori, rappresentano lo strumento a disposizione delle imprese e dei lavoratori per raggiungere l'obiettivo condiviso delle competenze che rendono i lavoratori occupabili e le imprese competitive.

Possiamo dire infatti che con i Fondi interprofessionali, che rappresentano forme eccellenti di bilateralità ed esperienze reali di partecipazione, le parti datoriali e sindacali stanno operando con volontà sinergiche al fine di promuovere la formazione continua come dovere sociale, per creare cultura della formazione, lavoratori in grado di ricollocarsi ed affrontare le difficoltà di un mercato fortemente elastico, una società più forte sia dal punto di vista economico che dal punto di vista sociale.

di S. Ponzi
CIGL



Il valore della condivisione dei piani formativi ed il nuovo protocollo d'intesa stipulato con Agidae

Il valore della condivisione dei piani formativi

Prima di entrare nel dettaglio del Protocollo, vorrei fare un passaggio di carattere generale su cosa significhi “condivisione”, su cosa significhi, cioè, “trovare obiettivi comuni”.

Nella relazione tra Parti sociali che rappresentano punti di vista, quello dei lavoratori e delle lavoratrici da un lato e quello dei datori di lavoro dall'altro, tra loro differenti e a volte perfino divergenti, la stipula dell'accordo sindacale rappresenta l'individuazione, attraverso il confronto e la discussione, di un punto di vista comune, una sintesi che individua obiettivi, appunto, comuni e pertanto condivisi.

La condivisione va quindi intesa come il punto di equilibrio tra interessi diversi che viene trovato, attraverso il confronto, tra le Parti Sociali.

Nello specifico, per quanto riguarda la formazione finanziata dai Fondi Paritetici Interprofessionali, la norma che li ha istituiti, cioè la legge 388/2000, prevede all'Art. 118 che tutti i piani formativi devono essere **“concordati tra le parti sociali”**, devono quindi essere oggetto di accordo sindacale, pertanto condivisi.

Per quanto sopra esposto, la condivisione non può essere considerata un mero vincolo burocratico, ma un processo che dà valore al confronto tra le Parti sociali per individuare un punto mediano nel rispetto dei differenti interessi da loro rappresentati.

Quando parliamo di formazione continua, parliamo di uno strumento indispensabile per aggiornare e riqualificare le conoscenze e le competenze dei lavoratori e di un fattore pressoché primario per accompagnare i processi innovativi nei luoghi di lavoro, particolarmente in questa fase caratterizzata da grandi processi di cambiamento strutturale del Paese che investono tutti i settori economici, con significativi impatti sul tessuto sociale.

In sintesi, si può dire che oggi la formazione continua deve accompagnare il cambiamento.

I Fondi Paritetici Interprofessionali, proprio perché partecipati dalle Parti Sociali, quindi da quei soggetti che meglio di altri devono essere in grado di leggere questi processi di cambiamento che investono imprese e lavoro, possono svolgere in quest'ambito un ruolo significativo, innanzitutto scegliendo di finanziare una formazione di qualità, nel senso di una formazione vicina ai bisogni di imprese e lavoratori e capace quindi di sostenere e qualificare l'innovazione necessaria.

Questo significa orientare l'utilizzo da parte dei Fondi interprofessionali delle risorse disponibili con una politica programmatica che faccia i conti con le sfide da affrontare, significa incentivare la capacità progettuale dei soggetti, enti di formazione compresi, che operano nel sistema della formazione professionale, significa anche riconoscere un ruolo propositivo alla contrattazione collettiva ai suoi vari livelli.

Infatti, contrattare la formazione oggi significa, da un punto di vista sindacale, contrattare la possibilità per chi lavora di non essere escluso dal cambiamento e dal lavoro, significa accrescere il livello di conoscenza, significa rendere visibili e certificabili le competenze acquisite, garantendone la portabilità, significa dare a un lavoratore maggiore possibilità di scelta.

Ma anche per un'impresa che voglia investire sulla qualità dei propri prodotti/servizi per competere in un mercato sempre più attraversato da processi di internazionalizzazione, affrontare l'innovazione significa, oggi più che mai, riqualificare le competenze di chi in quella impresa lavora.

Penso che la decisione condivisa tra le Parti sociali che hanno istituito Fond.E.R di dotare il Fondo di un'ulteriore modalità di finanziamento della formazione continua come il Conto Aziendale risponda, almeno in parte, all'esigenza di avvicinare ai luoghi di lavoro il processo di condivisione rendendo più semplice una lettura comune dei fabbisogni formativi e l'individuazione comune dei percorsi formativi da attivare.

È proprio a partire da questa scelta di attivare il Conto aziendale che nasce il confronto tra CGIL, CISL, UIL e AGIDAE su come regolare il processo di condivisione relativamente a questa nuova modalità di finanziamento dei Piani formativi. Nell'ambito di questo confronto, matura ben presto la decisione e la volontà comune di definire un Protocollo d'Intesa relativo a tutte le tipologie di Piani formativi finanziati da Fond.E.R, compresi quindi quelli finanziati attraverso gli Avvisi sul Conto collettivo.

Il nuovo Protocollo d'Intesa

Come prima cosa occorre dire che la possibilità di stipulare un Protocollo d'Intesa è prevista anche dalla Circolare n.1/2018 emanata da ANPAL, ove si dice che "... le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale istitutive dei Fondi, possono declinare le modalità di condivisione nel rispetto dei principi di sussidiarietà sopra evidenziati, adattandole alle specificità di ciascun Fondo".

Il principio di sussidiarietà citato dice che “La condivisione dei Piani Formativi deve essere ricercata prioritariamente al livello di rappresentatività corrispondente alla dimensione del Piano Formativo presentato”.

Nell'individuazione delle titolarità contrattuali, si è tenuto conto, pertanto, di quanto previsto nella suddetta Circolare.

Le titolarità contrattuali

Ai fini della individuazione delle titolarità contrattuali, cioè dei soggetti, sindacali e datoriali, deputati alla condivisione del Piano formativo, nel Protocollo si opera innanzitutto una distinzione tra i Piani formativi aziendali e quelli pluriaziendali.

Nei **Piani formativi aziendali**, l'accordo deve essere sottoscritto dal rappresentante legale dell'Ente beneficiario e, se presenti, dalle RSU, a maggioranza dei suoi componenti, o dalle RSA che risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe.

Un livello di informazione/coinvolgimento deve comunque essere garantito a tutti.

In assenza di RSU o RSA, la condivisione avverrà:

- con le Organizzazioni sindacali di Categoria, firmatarie del/dei CCNL applicato/i, con riferimento al livello competente. Quindi la Categoria a livello Territoriale, Regionale o Nazionale a seconda che il Piano aziendale abbia dimensione Territoriale, Regionale, Nazionale;
- con le Organizzazioni confederali CGIL CISL UIL, sempre con riferimento al livello competente, nel caso che l'azienda applichi, relativamente ai lavoratori messi in formazione, più CCNL sottoscritti da più Organizzazioni sindacali di Categoria.

Nei **Piani formativi pluriaziendali**, la condivisione può essere di livello Territoriale, Regionale o Nazionale, a seconda della dimensione del Piano formativo e avviene

- con le Categorie firmatarie del/dei CCNL applicato/i;
- con le Organizzazioni Confederali se sono applicati più CCNL sottoscritti da più Organizzazioni Sindacali di Categoria.

Nel caso di Piani formativi, aziendali o pluriaziendali, in cui si applichino CCNL non sottoscritti da AGIDAE, la condivisione avverrà, nel rispetto del livello competente, tra AGIDAE e, in mancanza di RSU o RSA, con le Organizzazioni sindacali di Categoria stipulanti il CCNL applicato, o, se sono applicati più CCNL, con le Organizzazioni confederali CGIL CISL UIL.

Le procedure relative alla condivisione

Le procedure definite nel Protocollo riguardano le aziende prive di RSU o RSA e i piani formativi pluriaziendali.

L'obiettivo che ci si pone con la procedura è quello, una volta individuate le titolarità contrattuali, di definire dei tempi certi per la condivisione dei piani formativi che diano spazio al confronto tra le Parti sociali sui contenuti degli stessi piani.

Infatti, alla richiesta di condivisione del piano formativo presentata tramite PEC alle Organizzazioni sindacali competenti, le stesse possono, entro 7 giorni dal ricevimento, condividere il piano oppure chiedere integrazioni oppure opporsi allo stesso.

Se dopo 7 giorni il presentatore del piano formativo non riceve invece alcun riscontro, può presentare il Piano formativo al Fondo.

Relativamente alle questioni avanzate dalle Organizzazioni sindacali, il presentatore può accettare le integrazioni richieste o convocare una riunione per approfondire le questioni di merito poste.

Se a seguito dello svolgimento dell'intera procedura, permane comunque, anche da parte di una sola Organizzazione sindacale, un diniego motivato in relazione ai contenuti del Piano formativo, il presentatore può decidere di attivare la Commissione Paritetica Nazionale (CPN).

La Commissione è costituita dai rappresentanti le Parti costituenti il Fondo ed opera secondo un Regolamento definito e condiviso dalle Parti stesse.

La Commissione è quindi un luogo di confronto ed uno strumento delle Parti Sociali.

La Commissione è tenuta ad esaminare tutta la documentazione ricevuta relativa al Piano oggetto di diniego e a formalizzare un proprio parere entro 7 giorni lavorativi dal ricevimento della stessa.

Il piano si considera condiviso dalla Commissione qualora sia espresso un parere positivo da Parte datoriale e da almeno due Parti sindacali.

Per implementare l'attuazione del Protocollo d'Intesa siglato tra CGIL CISL UIL e AGIDAE il 22 febbraio 2023, le Parti hanno successivamente predisposto dei format relativi ai Verbali di Accordo per la presentazione dei Piani formativi e una Sintesi dei contenuti minimi del piano formativo utili alla condivisione dello stesso.

Il Protocollo d'Intesa, il Regolamento della CPN, i format dei Verbali di Accordo e della Sintesi del piano formativo, così come tutti gli indirizzi di Posta Elettronica Certificata (PEC) a cui inviare la proposta di condivisione del Piano formativo, saranno pubblicati a breve sul sito di Fond.E.R.

**ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER I LAVORATORI DIPENDENTI
(Contratto Collettivo Nazionale)**

**CCNL AGIDAE Scuola
CCNL AGIDAE Università**

AGIDAE SALUS
SETTORE ISTRUZIONE

Costituito da

AGIDAE

CISL
SCUOLA

CISL
Federazione Università

SNALS
confed

SINASCA

FEDERAZIONE
UIL SCUOLA RUA



**MINI GUIDA
AL PIANO SANITARIO**

Via Vincenzo Bellini, 14 - 00198 - ROMA

Tel: 06 90209303

segreteria@agidaesalusistruzione.life

www.agidaesalusistruzione.life

Le prestazioni del piano sono garantite da:

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it

in alternativa scaricare l'App oppure
telefonare al numero verde.

Centrale Operativa di UniSalute

800.822.460

**ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER I LAVORATORI DIPENDENTI
(Contratto Collettivo Nazionale)**

CCNL AGIDAE
Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo

AGIDAE SALUS
SETTORE SOCIO - SANITARIO

Costituito da

AGIDAE

CIRIA **FISASCAT**
ASSICURAZIONE SANITARIA SOCIETÀ ASSICURAZIONE SANITARIA

UILTuCS



**MINI GUIDA
AL PIANO SANITARIO**

Via Vincenzo Bellini, 14 - 00198 - ROMA

Tel: 06 90209363

segreteria@agidaesalus sociosanitario.life

www.agidaesalus sociosanitario.life

Le prestazioni del piano sono garantite da:

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it

in alternativa scaricare l'App oppure
telefonare al numero verde.

Centrale Operativa di UniSalute

800.822.460

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



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



Orientati alla crescita.

L'ADESIONE AL FONDO E' COMPLETAMENTE GRATUITA

NON COMPORTA ONERI PER IL DATORE DI LAVORO

NON COMPORTA ONERI PER I LAVORATORI

**L'OPPORTUNITA'
PER FORMARE
I DIPENDENTI
A COSTO ZERO:**

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

SOGGETTI COSTITUENTI:

PER INFORMAZIONI:

www.fonder.it - segreteria@fonder.it
tel. 06 45752901 - Fax 06 85354600



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

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA