

Documenti AGIDAE

*Mensile dell'Associazione Gestori
Istituti Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica*

**ANNO XXI - NN. 11 - 12
NOVEMBRE - DICEMBRE 2007**

DIRETTORE
P. Francesco Ciccimarra

COMITATO DI REDAZIONE

**F. Ciccimarra, M. Bar, E.
Brambilla, M. A. Vai, B. Amici, F.
Chemel, D. Gallo, C. Marangio, P.
Moreno, M. Ippolito, D. Zordan,
A. Rizzuto, T. Moiraghi, G. Spada,
F. Aiello, A. Della Valle, A. Bertone,
M. P. Borrelli, L. Frighetto**

*Iscrizione al n. 339 del 22/7/1986 del
Registro della Stampa di Roma. Poste
Italiane SpA - Spedizione in abbona-
mento postale. D.L. 353/2003 (convertito
in L. 27/02/2004, n. 46), art. 1, comma 2
DCB - Roma.*

Gratis ai soci

**Stampa: C.S.C. S.r.l.
Via A. Meucci 28
00012 - GUIDONIA (RM)**

A G I D A E

Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco CICCIMARRA	<i>Presidente</i>
M. Maria BAR	<i>Vice - Presidente</i>
Sr. Emanuela BRAMBILLA	<i>Vice - Presidente</i>
Fr. Barnaba AMICI	<i>Tesoriere</i>
Sr. Maria Annunciata VAI	<i>Segretaria</i>

**00198 - ROMA - Via V. Bellini 10
tel. 06/85457101
fax: 06/85457111
c.c.p. 39600002
E-mail: agidae@agidae.it
Internet: www.agidae.it**

AGIDAE

**Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica**



Presentazione

L'AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica -, fondata nel 1959, è un'associazione di istituzioni ecclesiali, che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (scuole, pensionati, case di riposo e di assistenza, parrocchie, ecc.) che, per il loro funzionamento, si servono di personale dipendente. Ad AGIDAE aderiscono anche Enti ed Istituzioni laiche che decidono di adottare il CCNL.

L'AGIDAE stipula il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro con i Sindacati Nazionali sia del settore scuola (FLC CGIL, CISL-UIL-SCUOLA, SNALS, SINASCA) che del settore socio-assistenziale (F.P. CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS-UIL), assiste gli enti associati nell'applicazione delle norme contrattuali, nei rapporti sindacali e nelle problematiche amministrative.

Iscrizioni

Per iscriversi all'AGIDAE è sufficiente inviare una domanda, su carta intestata, redatta dal gestore o dal legale rappresentante, nella quale sia riportata la congregazione di appartenenza o l'ente ecclesiastico, parrocchia, curia, seminario, ecc. e l'attività dell'Istituto (scuola materna, elementare, media inferiore e/o superiore, casa di riposo, casa per ferie, centro assistenza, pensionato, ecc.). In caso di cooperative, allegare lo statuto.

**Quote
associative**

Alla ricezione della richiesta di associazione, l'AGIDAE spedisce l'accettazione formale ed indicherà le modalità per effettuare il versamento della quota associativa annuale.

Nota: per anno si intende quello solare.

Riportiamo, di seguito, le quote associative per il 2007:

Istituti:	€ 300,00
Persone fisiche:	€ 150,00
Consulenti:	€ 500,00

**Variazioni
e disdette**

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

Sommario

<i>Presentazione</i>	Pag.	4
<i>Recenti innovazioni in materia di rapporto di lavoro (A. Montemarano)</i>	“	6
NOTIZIE VARIE	“	9
<i>T.F.R.</i>	“	9
<i>Per una formazione sempre più...continua (M. Bacigalupi)</i>	“	10
<i>Quote associative 2008</i>	“	12
<i>Orientamento, formazione e Fondi Paritetici Interprofessionali (G. Maffeo)</i>	“	13
<i>I debiti formativi e la normativa del CCNL AGIDAE (F. Ciccimarra)</i>	“	21
<i>Debiti formativi: Decreto M.P.I. 3/10/2007, n. 80</i>	“	28
<i>Recupero debiti formativi: O.M. n. 92 del 5/11/2007, prot. n. 11075</i>	“	30
<i>Certificazione di Qualità e requisiti cogenti (E. Montemarano – E. Riva)</i>	“	37
<i>Tabelle contributive Scuola Elementare Parificata (M. A. Vai)</i>	“	43
CONSULENZA AGIDAE	“	48



Mentre il 2007 volge alla sua conclusione e mentre sono già trascorsi due anni dalla scadenza del CCNL Socio-Assistenziale, lo stato dei rapporti sindacali permane in una situazione interlocutoria: due piattaforme ricevute, richiesta di unificare il tavolo del rinnovo della trattativa allargandolo ad altri soggetti non firmatari del vigente CCNL. Non solo. Addirittura una denuncia per violazione dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori per condotta antisindacale inoltrata nei confronti dell'AGIDAE da parte di due OO.SS. della Funzione Pubblica non firmatarie del nostro CCNL, una sorta di arrogante pressione per costringere i gestori ad accogliere altre sigle sindacali di due grandi Confederazioni solo perché al proprio interno non si è riusciti a trovare un accordo. Questo tentativo prevaricatore è stato giustamente stoppato dall'autorità competente che ha dichiarato addirittura inammissibile il ricorso e ripristinato un minimo senso del diritto all'interno di una diatriba che poco ha a che fare con l'interesse dei lavoratori, i quali, a due anni ormai scaduti, aspettano il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro. L'AGIDAE, insieme a due OO.SS. firmatarie, ha provveduto ad <aggiornare> l'IVC, l'Indennità di Vacanza Contrattuale, per dare una risposta concreta ed efficace al problema dell'adeguamento del potere di acquisto dei salari. Per il resto, l'attesa continua.

Continua altresì la produzione normativa in materia scolastica. Il Ministero della Pubblica Istruzione ha emanato l'ennesimo provvedimento in materia di recupero debiti formativi: l'O.M. n. 92 del 5 novembre 2007 completa una già ampia legislazione emanata durante tutto l'anno a cominciare dalla L. 10 gennaio 2007 n.1, seguita da altri due Decreti Ministeriali, del 22 maggio e del 3 ottobre. Si tratta, fondamentalmente, dello sforzo di rendere più rigoroso il recupero dei debiti formativi attraverso un dettagliato processo di programmazione e di controlli che, se attuati con impegno da parte di tutte le componenti, potrebbe anche dare risultati positivi. Le norme in questione, come spesso accade, hanno una evidente ricaduta sul piano contrattuale, anche se il legislatore continua ad ignorare la contrattazione non statale limitandosi a fare riferimento al Contratto di comparto della Scuola statale. Gli interventi didattici per il recupero dei crediti formativi, attuati dalle Scuole, non dovrebbero comportare costi aggiuntivi per i gestori. Questi, infatti, possono a tale scopo utilizzare le ore di attività didattica aggiuntiva previste dagli artt. 49 e 50 del CCNL.

Il Governo, come è noto, è riuscito dopo mille traversie politiche, a far approvare una legge sul <Welfare>, che, oltre a toccare il delicatissimo tema delle pensioni, con l'introduzione dello scalino al posto dello scalone introdotto dal precedente Governo Berlusconi, è intervenuto anche in materia di rapporti di lavoro, apportando significative rigidità ad un sistema normativo che, almeno nel nostro settore, non aveva certamente penalizzato i lavoratori dipendenti, ma favorito una giusta e necessaria flessibilità organizzativa in grado di consentire una gestione

più conveniente ed efficace delle diverse Opere. Così, a partire dal 2008, le Scuole non potranno più mantenere in servizio con contratto a tempo determinato, dopo un triennio, personale docente non abilitato, pena la paradossale trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato per un soggetto che un'altra legge dello Stato dichiara inabile all'insegnamento perché carente, seppure temporaneamente, di titolo abilitante.

E che dire del diritto di precedenza che matura dopo appena sei mesi di lavoro a tempo determinato presso la stessa azienda? Come farà il datore di lavoro a dimostrare che siffatto lavoratore, mantenuto in servizio per esigenze di stretta continuità, non possa ripetere la prestazione per specifici motivi? Dovrà, forse, procedere ad un licenziamento prima della scadenza dei sei mesi? E con quali prospettive? Meglio non pensarci, auspicando una revisione sostanziale della normativa, in riferimento soprattutto a particolari categorie di attività, come ad.es. la Scuola.

Guardando al futuro. Nella prossima primavera l'Associazione sarà chiamata a celebrare un evento importantissimo per la sua vita: il rinnovo delle cariche sociali e degli organismi dirigenti. L'AGIDAE negli ultimi anni ha assunto un ruolo sempre più incisivo nella gestione delle attività. Oltre al tradizionale compito di rappresentanza sindacale dei datori di lavoro, che va a sostanzinarsi nella gestione dei rapporti sindacali e nella contrattazione nazionale e territoriale, la presenza dell'Associazione si è progressivamente estesa al campo:

- ❖ della **formazione continua** (AGIDAE LABOR), seppur limitata ai problemi giuridico-gestionali,
- ❖ della **certificazione di qualità** (AGIQUALITAS),
- ❖ del **finanziamento della formazione continua** attraverso FOND.E.R. (FONDO ENTI RELIGIOSI),
- ❖ e, prossimamente, della **previdenza complementare** attraverso la costituzione del **PREVIFONDER**, il Fondo di previdenza complementare per i lavoratori dipendenti di AGIDAE, UNEBA, FISM, FORMA.

E' proprio il caso di dire, evangelicamente: "la messe è molta, gli operai sono pochi". Oltre alla doverosa preghiera rivolta al "Padrone della messe", sorge spontaneo anche l'invito agli Associati a collaborare con l'Associazione per un servizio qualificato alle opere di apostolato delle Congregazioni e della Chiesa. A quanti, religiosi e religiose, sono ordinariamente impegnati in compiti e funzioni di carattere giuridico, amministrativo, didattico, socio-assistenziale, rivolgiamo l'invito a mettere a disposizione la propria generosità e competenza ed una parte anche piccola del proprio tempo.

Gli Istituti avvertono il bisogno di essere supportati nelle problematiche gestionali delle attività apostoliche in un momento in cui, per motivi diversi, le difficoltà sembrano aumentate, le prospettive appaiono complesse ed i rischi molto elevati. Offrire con gioia un po' di se stessi significa anche dar senso ad una missione permeata di Mistero.

P. Francesco Ciccimarra

RECENTI INNOVAZIONI

IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO

Armando Montemarano

1. Scuole: più tempo per denunciare l'assunzione dei dipendenti

L'art. 1, comma 1180, D.Lgs. 27 dicembre 2006, n. 276, ha sostituito l'art. 9-bis, comma 2, D.Lgs. n. 297/2002, il quale dispone ora che, con decorrenza dal 1° gennaio 2007, in caso di instaurazione di rapporti di lavoro, i datori di lavoro sono tenuti a darne comunicazione al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro le ore 24 del giorno antecedente a quello dell'instaurazione, mediante documentazione avente data certa di trasmissione.

Il ritardo, anche di un solo giorno nella trasmissione della denuncia di assunzione, espone il datore di lavoro al pagamento di 4.650 euro (1.500 euro per la sanzione amministrativa basica applicata nell'importo minimo, 150 euro di maggiorazione per il primo giorno di lavoro irregolare, 3.000 euro quale importo minimo delle sanzioni civili). Ciò è chiarito dalla Nota del Ministero del Lavoro del 22 marzo 2007, prot. 3784, nella quale si afferma espressamente che le sanzioni sono applicabili anche in caso di rapporto tardivamente denunciato, per il periodo di effettivo lavoro irregolare.

Per quanto riguarda **le Scuole**, interviene ora a modificare questa disposizione l'art. 2, comma 4, D.L. 7 settembre 2007, n. 147, recante disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato svolgimento dell'anno scolastico; la norma, nel testo modificato dalla legge di conversione 25 ottobre 2007, n. 176, stabilisce che le Istituzioni scolastiche provvedono alla denuncia di assunzione, come pure a quelle di variazione e cessazione dei rapporti di lavoro con il proprio personale, docente e non, entro il termine di dieci giorni successivi all'instaurazione, variazione o cessazione del rapporto di lavoro. Le sanzioni già irrogate alle Istituzioni scolastiche per

l'inosservanza dei termini finora previsti dalle disposizioni sopra citate sono state annullate.

2. Nuovi vincoli ai rapporti di lavoro flessibili

La legge di attuazione del Protocollo sul Welfare interviene anche sul part-time e sulle assunzioni a termine. Infatti, il 1° gennaio 2008 è la data di entrata in vigore della legge di attuazione del Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007, riguardante «previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili».

Tra le molte novità di rilievo, sulle quali spicca la riforma del pensionamento di anzianità, vanno segnalate due immediate ricadute sulla contrattazione collettiva AGIDAE, che riguardano i rapporti di lavoro a tempo determinato e i rapporti di lavoro a tempo parziale:

- 1) i docenti assunti a tempo determinato per il primo anno acquistano, per legge, il diritto all'assunzione a tempo indeterminato se si procede nell'anno successivo ad assumere altro docente per la stessa materia;
- 2) il dipendente a tempo pieno il cui rapporto sia stato successivamente trasformato a tempo parziale acquista, per legge, il diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o equivalenti.

Quanto sopra discende dalla riforma dei due istituti.

3. Tempo determinato

Per quanto concerne il tempo determinato, i commi da 39 a 43 dell'articolo unico della legge stabiliscono quanto segue:

- il contratto di lavoro subordinato è stipulato, di regola, a tempo indeterminato;
- il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine; il diritto può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno da tale data;
- il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di *attività stagionali* ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali; il diritto può

essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno da tale data;

- qualora, per effetto di *successione di contratti a termine* per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente **superato i 36 mesi**, comprensivi di proroghe e rinnovi ed *indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro*, **il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato** (un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro e con l'assistenza di un rappresentante sindacale; le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro devono stabilire con avvisi comuni la durata di questo ulteriore contratto; in caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel nuovo contratto, questo si considera a tempo indeterminato);
- i contratti a termine in corso alla data del 1° gennaio 2008 continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni sulla durata massima complessiva di 36 mesi; il periodo di lavoro già effettuato si computa, però, insieme ai periodi successivi di attività, ai fini della determinazione del periodo massimo di 36 mesi.

4. *Tempo parziale*

Per quanto concerne il tempo parziale, il comma 44 stabilisce quanto segue:

- le clausole flessibili relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa non possono più essere concordate direttamente tra datore di lavoro e lavoratore, ma possono essere previste soltanto dalla contrattazione collettiva;
- l'esercizio da parte del datore di lavoro - ove consentito dai contratti collettivi e nei termini, condizioni e modalità ivi stabiliti - del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese fra le parti, di almeno cinque giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi;
- i lavoratori affetti da *patologie oncologiche*, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Asl, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale; *il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore*;

- a) è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale: 1) in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa in situazione di gravità alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua; 2) in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap in situazione di gravità;
- il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti alle mansioni oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

A quanto sopra detto si aggiunga che la legge ha:

- ❖ **abolito** sia il **lavoro a chiamata** che la **somministrazione di lavoro** a tempo indeterminato;
- ❖ **elevato l'aliquota contributiva** per i lavoratori parasubordinati, compresi quelli a progetto, dall'attuale 23% al 24% per il 2008, al 25% per il 2009 ed al 26% dal 2010.

NOTIZIE VARIE

T.F.R.

DATA CESSAZIONE	INDICE ISTAT %	75% IND. ISTAT	1,5% (:12 X MESI)	TASSO DI RIVALUTAZ.
15/12/06- 14/01/07	1,662708	1,247031	1,500	2,747031
15/01/07- 14/02/07	0,077882	0,058411	0,125	0,183411
15/02/07- 14/03/07	0,311526	0,233645	0,250	0,483645
15/03/07- 14/04/07	0,467290	0,350467	0,375	0,725467
15/04/07- 14/05/07	0,623053	0,467290	0,500	0,967290
15/05/07- 14/06/07	0,934579	0,700935	0,625	1,325935
15/06/07- 14/07/07	1,168224	0,876168	0,750	1,626168
15/07/07- 14/08/07	1,401869	1,051402	0,875	1,926402
15/08/07- 14/09/07	1,557632	1,168224	1,000	2,168224
15/09/07- 14/10/07	1,557632	1,168224	1,125	2,293224
15/10/07- 14/11/07	1,869159	1,401869	1,250	2,651869
15/11/07- 14/12/07	2,258567	1,693925	1,375	3,068925

Agidae Labor: tanti corsi in programma

Per una formazione sempre più...continua

*Martina Bacigalupi**

Frizzante

E' la calzante definizione per lo spirito con cui ricomincia il nuovo anno di Agidae Labor, forte dei numerosi cambiamenti dei mesi passati ed avviato verso una primavera ricca di novità e, soprattutto, di opportunità di crescita. Un anno che si preannuncia laborioso, con obiettivi ambiziosi in cui mettere le basi per un lungo periodo: la consapevolezza della necessità di investire nella formazione continua e nello sviluppo delle competenze, la costruzione di rapporti duraturi, basati sulla collaborazione e sulla fiducia, senza trascurare il contributo delle nuove tecnologie.

Aspetti semplici, così elencati, ma che devono diventare obiettivi concreti e caratterizzare il percorso messo in atto da Agidae Labor.

La rete

E' la rete, l'idea forte che sta alla base di Agidae Labor e che si sta costituendo sempre più fitta. Molte le realtà che sono rappresentate, grazie ai 3000 Associati Agidae, differenti le problematiche che emergono dagli Istituti sparsi sull'intero territorio nazionale, ma accomunati da una forte identità: tre elementi che diventano i punti di forza.

In questo modo, l'attività di Agidae Labor non si può definire limitata alla crescita professionale, intesa come aggiornamento obbligatorio per legge, ma diventa vero e proprio sviluppo qualitativo dei servizi offerti dai singoli Istituti.

*Coordinatrice della progettazione e dell'organizzazione dei Corsi di Formazione di Agidae Labor sms.

La rete Agidae Labor diventa un laboratorio di scambio, di incontro, di comunicazione, di solidarietà reciproca. Una caratteristica formidabile, se si pensa che, solo nel primo piano formativo finanziato dal Fond.e.r., sono oltre 60 gli Istituti coinvolti.

Un laboratorio continuamente evoluto da un'offerta diversificata, per soddisfare le esigenze formative e di approfondimento di tutti coloro che lavorano all'interno degli Istituti religiosi.

Obblighi di legge

Non è possibile trascurare i percorsi formativi nelle aree tematiche in cui tutte le Istituzioni religiose, Scuole ed Istituti Socio-Assistenziali, sono chiamate ad aggiornarsi. Ciò significa capire cosa richiede la normativa, ma con lo sforzo di costruire l'aggiornamento sulle necessità di realtà così peculiari come sono gli Istituti religiosi.

Innanzitutto la gestione e l'organizzazione del lavoro, perché da essa si possono avere ampi margini di miglioramento nella qualità e nell'offerta del servizio.

Poi uno sguardo attento alla comunicazione, che diventa elemento di coesione all'interno della propria Casa, che rappresenta il linguaggio comune con gli altri Istituti e funge da volano imprenditoriale se rivolta all'esterno con le giuste modalità.

A seguire, la sicurezza, normativa precisa negli obblighi ma anche un necessario impegno a tutela dei dipendenti e degli ospiti. Un onere, non un ostacolo, che può diventare l'opportunità di facile applicazione di salvaguardia del prossimo.

Infine, il quarto elemento, conclusivo perché spesso trascurato, ma in realtà centrale per chi lavora rivolto al futuro: la progettazione. E' questo il fulcro dell'attività che intende ottenere grandi risultati perché permette di accedere a fondi ed acquisire competenze, nonché di fare la sintesi e mettere a frutto i valori e le capacità dei lavoratori, confrontando l'impresa con l'offerta concorrente da pari grado.

Catalogo

Un catalogo di formazione continua, sempre aggiornato, è lo strumento scelto per promuovere i corsi 2008, impostati, però, a partire dalle richieste pervenute nei mesi appena trascorsi. Un prodotto pensato in perenne evoluzione per aderire ogni giorno ai bisogni degli Istituti che, quindi, trarranno grande vantaggio dal continuo scambio con il mondo Agidae.

Da un lato, la scelta di una struttura didattica e di modalità di svolgimento specifiche garantiscono che ciascun percorso interaziendale sia in grado di rispondere in maniera veloce ed efficace ad esigenze di aggiornamento ed approfondimento.

Dall'altro, la rete degli Associati Agidae, il valore aggiunto di Agidae Labor, come detto più volte. Ed ecco che la formazione dei corsi è pensata in modo da creare degli spazi di confronto tra i colleghi di corso, provenienti da realtà diffe-

renti e testimoni di esperienze lavorative differenti. Quasi un corso nel corso, di immediata utilità pratica perché frutto dell'esperienza. Un bonus che sarà la formula vincente nel percorso di crescita qualitativa che si è imposta Agidae Labor.

Dalla rete al web: IL NUOVO SITO www.agidaelabor.it

Le potenzialità che la rete mette a disposizione non possono essere trascurate. Se possiamo essere rete di condivisione di esperienze, dobbiamo usare la rete (web) per lo scambio delle informazioni. Solo così gli Istituti religiosi potranno continuare a confrontarsi con la realtà esterna ed affrontare le criticità che si propongono.

L'attività proposta ha il suo perno nello scambio informativo continuo e tempestivo, in aula certamente, ma non solo. Il nuovo sito, allestito per completare il servizio che Agidae Labor deve garantire agli Istituti religiosi, allunga i periodi di formazione e di crescita professionale all'intero anno.

Così la comunicazione diventa facile nei modi e nei tempi, grazie al nuovo sito completamente ripensato nella grafica e nelle funzionalità, costantemente aggiornato nei contenuti.

Un luogo accessibile, sempre aperto e disponibile in cui trovare appuntamenti, aggiornamenti normativi, documenti, servizi di consulenza, convenzioni o anche spazi formativi on line.

Una piazza in cui ritrovarsi e crescere assieme.

* * * * *

QUOTE ASSOCIATIVE 2008

Il Consiglio Direttivo, nella riunione del 22 settembre 2007, ha deliberato gli importi delle quote associative 2008, che restano invariati rispetto al 2007:

Istituti	€ 300,00
Persone fisiche	€ 150,00
Consulenti	€ 500,00

ORIENTAMENTO, FORMAZIONE

E FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI

L'esperienza del FOND.E.R., il Fondo Enti Religiosi

Giuseppe Maffeo¹

1. Il dibattito culturale

L'ISFOL, Area Politiche per l'Orientamento, ha organizzato a Roma il 9 e 10 luglio 2007 un convegno dal titolo *"Sull'orientamento: tra bisogno di dialogo ed esigenze di valutazione"*. Prima di parlare dei contenuti del convegno, è utile soffermarsi brevemente sull'ISFOL. L'*Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori* è un Ente di ricerca, dotato di personalità giuridica e sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Svolge attività di ricerca e studio nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro e fornisce assistenza tecnico-scientifica allo stesso Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, ad altri Ministeri, alle Regioni, alle Province autonome ed agli Enti locali.

L'ISFOL ha il pregio di essere un'organizzazione flessibile, che gode di una notevole autonomia, ma soprattutto di essere una struttura giovane per età del personale rispetto ad altri Enti pubblici. Una tale caratteristica pare assicurare una certa fecondità nella quantità e qualità delle iniziative promosse, un respiro quantomeno europeo delle tematiche trattate ed una notevole carica innovativa nella promozione di procedure e sistemi di gestione efficaci delle risorse derivanti dalle politiche di coesione dell'Unione Europea.

Il convegno *"Sull'orientamento: tra bisogno di dialogo ed esigenze di valutazione"* è stata un'occasione di impulso di idee e metodologico in un ambito, qual è appunto quello dell'orientamento, che solo nell'ultima legge finanziaria ha acquisito il diritto di cittadinanza nella finanza pubblica italiana. Fino ad oggi, le

¹Responsabile dell'Area Comparti del FOND.E.R.

risorse per le attività di orientamento sono state “racimolate” dai fondi strutturali comunitari, in maniera episodica e a seconda della necessità del momento o della sensibilità dell’autorità di gestione di turno. Ciò ha contribuito alla precarizzazione del sistema di orientamento nel suo complesso.

L’appuntamento dell’ISFOL ha rimesso al centro della discussione la questione dimostrando, ricerche alla mano, la centralità dell’orientamento nelle politiche attive del lavoro e fornendo un’analisi comparativa dei sistemi adottati nei Paesi Europei.

Il convegno ha visto la partecipazione di autorità politiche, dirigenti pubblici, professori e ricercatori universitari, esponenti del mondo delle professioni e dell’impresa, operatori di orientamento.

Il concetto di orientamento è stato affrontato nelle sue differenti declinazioni, mettendo in evidenza le trasformazioni e gli sviluppi registrati nel corso degli anni. E’ stato evidenziato come, inizialmente, le pratiche di orientamento (primi del Novecento) si collocassero in un dato momento della vita dell’individuo: quello della transizione dalla scuola alla vita attiva. Oggi l’orientamento non è più inquadrabile rigidamente in una certa fase della vita e ogni persona deve far fronte a numerose transizioni psico-sociali che segnano la sua traiettoria professionale.

Inoltre, l’orientamento non ha come *target* solamente i giovani, ma sempre di più gli adulti. In altri termini, gli studi e le pratiche recenti assegnano all’orientamento una funzione strategica rispetto al percorso di vita dell’individuo (prospettiva “*long life*”). Il concetto di orientamento è polisemico (Guichard), può assumere cioè diverse forme: l’assistenza al giovane in cerca di prima occupazione non è uguale all’orientamento professionale finalizzato allo sviluppo della carriera, oppure alla consulenza per la scelta di un percorso di studio. A ciascuna categoria la sua domanda di orientamento.

Nella discussione del convegno sono state sottolineate due tendenze nell’attuale approccio all’orientamento con riferimento al sistema delle professionalità, considerate nel quadro dei cambiamenti sociali e culturali in atto:

- il focus sullo sviluppo e l’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione;
- la valorizzazione di un approccio “olistico” alle tematiche dello sviluppo di carriera, lungo tutto l’arco della vita.

Sono sotto gli occhi di tutti gli effetti dell’introduzione delle tecnologie nei processi di produzione: sostituzione del lavoro umano con una tecnologia invasiva e pervasiva, incremento della velocità dei cambiamenti, delle innovazioni e quindi degli assetti organizzativi, obsolescenza rapida dei saperi e delle competenze, impiego sempre più frequente di figure specialistiche in *outsourcing*, la sistematicità/continuità degli interventi di formazione/aggiornamento, ecc..

Per altro verso, non ha più molto significato parlare di carriera in senso lineare, progressivo e sistematico, lungo scale gerarchiche, organigrammi aziendali o sistemi di posizioni definite; “[i]l percorso di carriera diventerà sempre più una successione di mini-stage (esplorazione – sperimentazione – padronanza – uscita) in modo tale da consentire agli individui di muoversi dentro/fuori le diverse aree di

produzione, di tecnologie, di funzioni, di organizzazioni e di altri ambienti di lavoro”(Hall et al., 1996).

Da questa prospettiva, l’orientamento acquisisce sempre maggior peso nella geografia delle politiche attive del lavoro, sia sotto il profilo del sostegno allo sviluppo di carriera (professionale e personale), che come capacità di far fronte ai cambiamenti che caratterizzano oggi la vita professionale del lavoratore.

Nel convegno sono emerse due posizioni, non necessariamente contrapposte, anzi molto interrelate, ma che è utile presentare come indipendenti, perché sono l’espressione di due approcci differenti all’azione di orientamento. Da un lato, ci sono coloro che privilegiano e circoscrivono la “consulenza di orientamento tradizionale”, svolta da un esperto – di regola uno psicologo – che, sulla base di studiate tecniche e metodologie, fornisce al soggetto i necessari consigli sul suo percorso professionale, centrati molto, secondo i più recenti sviluppi teorici ed operativi, sulla conoscenza di sé e sulle proprie potenzialità. Dall’altro, ci sono coloro, e molti fra questi sono esponenti del mondo della produzione, che considerano l’attività di orientamento sotto un orizzonte più esteso ed articolato. Per costoro l’orientamento non può limitarsi a “consigliare” il soggetto interessato, ma deve avere un ruolo attivo anche all’interno dello stesso panorama imprenditoriale, andando a costituire il *trait d’union* tra le strategie di sviluppo del mondo della produzione e le traiettorie professionali individuali, fuori e dentro l’azienda.

E’ chiaro che questa seconda ipotesi apre degli scenari nuovi e più complessi sulla pratica dell’orientamento e sul ruolo dell’operatore di orientamento. In un quadro economico e produttivo aperto e concorrenziale, affinché un’impresa possa conservare una posizione di mercato di successo, è necessario dimostrare una capacità di innovazione, di trasformazione e controllo dei processi produttivi e degli assetti organizzativi molto efficace ed efficiente. Ed è indubbio che la competitività sia influenzata pesantemente dalla qualità delle risorse umane di cui l’impresa dispone, della loro capacità di adattarsi alle condizioni di mercato, di rigenerarsi sotto il profilo dei saperi e delle competenze. Si può affermare che a nessuna squadra verrebbe in mente di cambiare, a partita in corso, i propri giocatori se sono in forma ed allenati. Allo stesso modo, un’impresa difficilmente rinuncerebbe a risorse professionali se queste sono in grado di adattarsi al cambiamento, di rispondere con prontezza al rinnovamento dei processi produttivi, alle sollecitazioni professionali, in altre parole risorse in grado di ***cambiare nel cambiamento***.

Una tale prospettiva pare possa contribuire a rallentare il processo in atto di precarizzazione ed instabilità delle occupazioni, presentato, anche all’interno del convegno, come ineluttabile ed inarrestabile e che vede l’individuo, nella sua solitudine, come principale attore impegnato ad invertire la tendenza attraverso un’affannosa rincorsa verso l’acquisizione delle competenze che il “mercato” chiede. Siffatta rappresentazione della realtà è tanto più opinabile quanto maggiore è la responsabilità del corpo sociale nel suo complesso rispetto ai segnali di precarizzazione del mondo del lavoro.

Lo strumento dell’orientamento è ancora una pratica poco diffusa nel no-

stro Paese ma, alla luce delle poche riflessioni sopra fatte, presenta molte potenzialità per incidere positivamente sul nostro mercato del lavoro. Un contributo efficace alla sua diffusione potrà essere dato dal **sistema dei Fondi Paritetici Interprofessionali**² operanti da qualche anno in Italia, soprattutto con riferimento al target di lavoratori occupati ai quali i Fondi si rivolgono, peraltro rendendo esplicito e pienamente operativo il binomio orientamento/formazione.

I Fondi Paritetici Interprofessionali finanziano, infatti, Piani Formativi aziendali, settoriali e territoriali, che le imprese in forma singola o associata decidono di realizzare per i propri lavoratori. I Piani sono concordati tra le Parti sociali e prevedono in molti casi azioni preparatorie, di accompagnamento e non, formative spesso costituite da pratiche di orientamento, volte a disegnare un percorso personale e professionale del lavoratore, il quale successivamente partecipa alle attività formative e di aggiornamento previste dal Piano stesso. In altri termini, pare si possa affermare che i Fondi Interprofessionali siano nella condizione, visto l'attuale quadro normativo, limitatamente al personale occupato, di realizzare quella sintesi fattuale tra domanda ed offerta di professionalità che in ultima analisi è l'oggetto dell'orientamento. I Fondi hanno la possibilità di spostare l'asse rispetto alle modalità con le quali sino ad oggi è stata finanziata la formazione, in particolare relativamente alla rispondenza delle azioni formative ai fabbisogni reali, riportando l'attenzione su una logica di domanda (di formazione/aggiornamento/riqualificazione) piuttosto che di offerta che ha caratterizzato la lunga stagione dei contributi alla formazione (si partiva dalle risorse economiche disponibili ed in funzione di esse si creavano i progetti).

Non si è, però, così ingenui da non comprendere la differenza che c'è tra l'essere in condizione di e la realizzazione della *conditio*. Ma la sfida è così ambiziosa e densa di potenziali benefici per tutti che va senz'altro colta. Non è un caso che il sistema al quale si è ispirata la nascita dei Fondi Interprofessionali in

²I Fondi Paritetici Interprofessionali Nazionali per la formazione continua sono organismi di natura associativa promossi dalle Organizzazioni di Rappresentanza delle Parti sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Possono essere istituiti Fondi Paritetici Interprofessionali per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato; gli Accordi Interconfederali possono prevedere l'istituzione di Fondi anche per settori diversi, nonché, all'interno degli stessi, la costituzione di un'apposita sezione per la formazione dei dirigenti. Nel corso del 2003, con l'istituzione dei primi dieci Fondi Paritetici Interprofessionali (ad oggi i Fondi sono 14), si realizza quanto previsto dalla legge 388 del 2000, che consente alle imprese di destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all'INPS (il cosiddetto "contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria") alla formazione dei propri lavoratori. I datori di lavoro possono, infatti, chiedere all'INPS di trasferire il contributo ad uno dei Fondi Paritetici Interprofessionali, che provvederà a finanziare le attività formative per i lavoratori delle imprese aderenti. Oltre a finanziare, in tutto o in parte, i Piani Formativi aziendali, settoriali e territoriali, con le modifiche introdotte dall'art. 48 della legge 289/02, i Fondi Interprofessionali potranno finanziare anche Piani Formativi individuali, nonché ulteriori attività propedeutiche o comunque connesse alle iniziative formative.

Italia, quello francese, ha fatto del binomio orientamento/formazione la sua stessa ragione d'essere. Gli *organismes paritaires collecteurs agréés* - OPCA, gli omologhi francesi dei nostri Fondi Paritetici Interprofessionali, sono impegnati a costruire con molta cura i percorsi professionali dei lavoratori che ad essi si affidano, coniugandoli con il fabbisogno espresso dalle imprese (cfr. bilancio delle competenze). Si tratta di veri e propri centri di servizio che offrono consulenza sia alle imprese che ai lavoratori.

Va pure detto che gli spazi di intervento degli OPCA francesi sono più ampi di quelli riservati dall'ordinamento ai Fondi Paritetici Interprofessionali in Italia³, ma è altrettanto vero che non esistono adesso limiti normativi che impediscano ai Fondi, che oggi operano nel nostro Paese, di assumere un ruolo più attivo di consulenza a favore delle imprese e dei relativi lavoratori:

- assistenza ai fini dello sviluppo di un efficace programma di formazione all'interno dell'impresa;
- inserimento obbligatorio di azioni iniziali di orientamento a favore dei lavoratori coinvolti nei Piani Formativi allo scopo di promuovere progetti individuali di sviluppo professionale, in coerenza con il progetto industriale dell'impresa;
- promozione di percorsi di bilancio delle competenze, concordati dal lavoratore con il datore di lavoro;
- azioni di diffusione presso le imprese e gli operatori della formazione delle metodologie di orientamento (bilancio delle competenze, lavori di gruppo, sostegno all'integrazione, *coaching*, *mentoring*, *counseling*, ecc.).

2. *L'esperienza del FOND.E.R. al 31.12.2007*

Il Fondo Enti Religiosi, **FOND.E.R.**, è lo **strumento finanziario di riferimento del mondo cattolico e non solo** per il finanziamento delle azioni di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione dei lavoratori. Esso finanzia Piani Formativi aziendali, settoriali e territoriali che vedono coinvolti lavoratori, laici e religiosi, di Enti ecclesiastici (*scuole, opere di assistenza, parrocchie, ospedali, alberghi e case per ferie, ecc.*), associazioni, fondazioni, cooperative e imprese profit e non profit

Quest'anno FOND.E.R. compirà tre anni di vita. E dunque, in una certa misura, è possibile fare qualche riflessione di tipo quantitativo e qualitativo sull'azione svolta.

³In Francia è stato introdotto il diritto individuale alla formazione (DIF) per l'esercizio del quale gli OPCA sono stati chiamati svolgere un ruolo fondamentale. Inoltre, gli stessi OPCA possono validare e certificare le competenze possedute con il rilascio di attestazioni aventi un valore legale.

Finanziamenti per la formazione

Il 5 settembre 2007 è stata pubblicata la graduatoria relativa al **Bando 01/06** che ha visto l'assegnazione di contributi pari a circa **1.100.000,00 euro** per Piani Formativi aziendali, pluriaziendali, settoriali e territoriali.

I Piani Formativi presentati al FOND.E.R. sono stati oltre 70, una decina dei quali non hanno superato la valutazione formale per assenza dei requisiti. Più di 60 Piani sono stati valutati nel merito.

Passando alle **tematiche formative** proposte nei Piani presentati, esse hanno evidenziato particolare interesse alla **managerialità**, intesa come sviluppo nei lavoratori della capacità di gestire contesti e situazioni in un'ottica di economicità, efficacia ed efficienza dei comportamenti, in linea con il carisma dell'istituzione di appartenenza. Altre significative richieste di interventi formativi hanno riguardato:

- ❖ l'innovazione organizzativa ed il miglioramento continuo, in molti casi in un quadro d'implementazione delle norme e delle procedure di un sistema di gestione per la Qualità;
- ❖ l'adeguamento ai mutamenti normativi (sicurezza sul lavoro, normativa igienico-sanitaria, riforma dell'ordinamento scolastico);
- ❖ tecniche di comunicazione e nuove tecnologie;
- ❖ metodologie didattiche.

I Piani formativi approvati sono stati **21**, che vedono coinvolti oltre **320 Enti giuridici** e più di **2.050 lavoratori** destinatari della formazione. La tabella che segue presenta in sintesi gli esiti della valutazione del bando 01/06:

<u>Piani formativi finanziati:</u>	<u>21</u>
<u>Risorse finanziarie assegnate:</u>	<u>Euro 1.064.385,60</u>
<u>N. Enti beneficiari finanziati:</u>	<u>326</u>
<u>N. lavoratori in formazione:</u>	<u>2.059</u>
<u>Monte ore formazione:</u>	<u>66.051</u>

I piani formativi finanziati sono così ripartiti per settore:

SETTORE SCUOLA		SETTORE SOCIO-ASSISTENZIALE	
Piani formativi finanziati:	13	Piani formativi finanziati:	8
Risorse assegnate:	€ 746.865,00	Risorse assegnate:	€ 317.520,60
N. lavoratori in formazione:	1.236	N. lavoratori in formazione:	823

Stato delle adesioni

Gli anni utili per il calcolo delle adesioni al FOND.E.R., che, ricordiamo, avviene indicando il codice FREL sul DM 10, modello attraverso il quale sono pagati mensilmente i contributi relativi ai lavoratori dipendenti all'INPS, sono il

2006, 2007 e il 2008.

La tabella che segue riporta i dati di adesione al 31/12/2007:

Anno di trasferimento al FOND.E.R. del contributo dello 0,30 versato all'INPS	Periodo di adesione dell'azienda/Istituto al FOND.E.R.	Numero di aziende/Istituti aderenti	Numero di dipendenti delle aziende aderenti
2006	entro il 20/11/2005	3.324	46.371
2007	dal 1°/12/2005 al 30/11/2006	4.224	40.942
2008	dal 1°/12/2006 al 30/11/2007	579	6.243
Totali			93.556

In termini approssimativi, si può affermare che circa il 70% degli aderenti riguarda il settore scuola, mentre il 30% è composto da aziende operanti in ambito socio-assistenziale o in altri settori produttivi. Giova ricordare che **possono aderire al FOND.E.R. tutti i datori di lavoro, a qualunque comparto produttivo appartengano e senza vincoli relativamente al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.**

Un'esperienza molto interessante è data proprio dalle **adesioni di aziende gestite non da Enti ecclesiastici, ma da commercianti, artigiani o comunque datori di lavoro non riconducibili ad attività gestite da religiosi**, che volontariamente partecipano al FOND.E.R. al fine di poter contribuire all'incremento delle risorse disponibili, magari sollecitati in tal senso da qualche gestore perché trattasi di **genitori di alunni** che frequentano scuole cattoliche o di **fornitori** di Enti religiosi o ancora perché hanno un familiare ospitato presso le opere di assistenza ed accoglienza.

Si tratta di un fenomeno in parte non previsto che, in alcune aree d'Italia, assume una rilevanza significativa. Si prenda il caso di **Genova**, dove tra gli aderenti al FOND.E.R., si trovano:

- ❖ studi medici,
- ❖ società d'informatica,
- ❖ bar,
- ❖ farmacie,
- ❖ autocarrozzerie,
- ❖ una torrefazione industriale,
- ❖ una SpA produttrice di alluminio

e tante ditte dei settori più disparati. O, ancora, il caso di **Foggia** e di **Andria**, città nelle quali si registrano adesioni di aziende operanti nei settori di:

- ❖ *edilizia,*
- ❖ *manutenzione dei giardini,*
- ❖ *confezionamento,*
- ❖ *servizi di pulizia,*
- ❖ *impiantistica,*
- ❖ *abbigliamento,*
- ❖ *ristorazione (bar, pizzerie, ristoranti)*

e dove appare evidente l'*azione promotrice* di qualche gestore.

Le realtà citate sollecitano tutti ad imitarle, costituendo un incentivo per gli operatori delle Istituzioni ecclesiastiche, religiosi e laici, a promuovere l'adesione al FOND.E.R. presso tutti coloro che sono potenzialmente interessati. In tal modo è possibile perseguire un duplice obiettivo:

- a) favorire l'ampliamento degli aderenti al FOND.E.R., incrementando le risorse a disposizione per la **formazione e l'aggiornamento del personale lavoratore**, con prevedibili effetti positivi sulla qualità del servizio offerto;
- b) contribuire a "**fare sistema**" stimolando il senso di appartenenza alla **Chiesa universale**, soprattutto riguardo a quella parte della società italiana che riconosce nei principi cristiani la base della convivenza civile.

Se ogni Istituto/azienda si facesse parte diligente presso coloro che beneficiano dei propri servizi (scuole, case accoglienza, di riposo, ospedali, ecc.), FOND.E.R. potrebbe disporre di risorse immensamente più corpose da mettere a disposizione per la formazione continua e l'aggiornamento di quanti ogni giorno sono impegnati nell'offrire la propria opera per l'educazione delle giovani generazioni, per la cura della sofferenza fisica, morale e sociale dei meno fortunati.

Il futuro dei Fondi Interprofessionali, ivi compreso il nostro FOND.E.R., passa attraverso questa forma di *condivisione di obiettivi*, questo sforzo di *fare sistema*, questo legame stretto che unisce i gestori e gli operatori delle attività con gli *utenti* delle medesime, dal momento che appare scontato che la qualificazione professionale degli operatori, dipendenti e non, ha una diretta ricaduta sulla qualità stessa delle opere. Se, poi, si pensa che questa *solidarietà di scopo* non ha alcun costo economico, limitandosi ad una semplice *adesione formale* attraverso l'indicazione, *una tantum*, nel modello mensile di denuncia delle retribuzioni (il famoso DM 10), ci si rende allora conto che un impegno diretto per la diffusione di questa iniziativa non può configurarsi se non come una vitale necessità per tutti.

Dall'esame dei *tabulati* con cui l'INPS comunica a FOND.E.R. le adesioni degli Enti ed il numero dei lavoratori, si evince facilmente che **esiste a tutt'oggi uno spazio enorme di crescita**, dovuto non solo ai numerosi Enti ecclesiastici non ancora aderenti (istituti religiosi, parrocchie, diocesi, opere notoriamente conosciute, ecc.), ma anche alla potenziale quanto auspicabile adesione di quel *grande mondo* che, per ragioni diverse, si rapporta con gli Enti e le Opere della Chiesa Italiana.

I DEBITI FORMATIVI

E

LA NORMATIVA DEL CCNL AGIDAE

Francesco Ciccimarra

I. Le premesse

La recente normativa circa il recupero dei debiti formativi si è sviluppata lungo tutto l'anno 2007, muovendo i primi passi dalla L. 11 gennaio 2007 n.1, intitolata: *“Disposizioni in materia di esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore e delega al Governo in materia di raccordo tra la scuola e le università”*, con la quale si vanno a modificare alcuni articoli di un'altra legge emanata 10 anni prima*. In tale disposizione il Legislatore, definendo le condizioni per l'ammissione all'esame di Stato conclusivo della scuola media superiore, stabilisce esplicitamente che non possono essere ammessi all'esame se non gli studenti che abbiano *“comunque saldato i debiti formativi contratti nei precedenti anni scolastici”*.

II. La nuova disciplina: il D.M. n. 42/07

Attenendosi alla norma citata, il Ministero ha emanato, in data 22 maggio 2007, il D.M. n. 42, dal titolo: *“Modalità di attribuzione del credito scolastico e di recupero dei debiti formativi nei corsi di studio di istruzione secondaria superiore”*, introducendo un **“nuovo regime”** in materia di recupero dei debiti formativi, sottolineando in maniera evidente che il sistema precedente si era rivelato insoddisfacente e, comunque, non all'altezza delle aspettative e della serietà della scuola.

* Si tratta della Legge 10 dicembre 1997, n. 425 (*Disposizioni per la riforma degli esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore*), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 12 dicembre 1997, n. 289).

Il decreto prevede che la nuova normativa sia da applicarsi dall'anno scolastico 2006/2007 nei riguardi degli studenti frequentanti la terz'ultima classe, non rendendosi conto che al termine dell'anno scolastico in corso mancavano ormai pochi giorni. Tutto, quindi, è stato rinviato all'anno scolastico successivo.

Il provvedimento governativo, però, fissa i criteri ispiratori del <nuovo corso>, che possono così sintetizzarsi:

- a) **il recupero dei debiti formativi è obbligatorio per gli studenti e per le scuole:** i primi sono tenuti a frequentare le iniziative di recupero, mentre le scuole sono tenute ad organizzarle;
- b) **il Consiglio di classe decide** quali alunni debbano recuperare debiti formativi, esplicitando in dettaglio le insufficienze maturate da ciascuno ed indicando anche i voti proposti in sede di scrutinio per le singole materie;
- c) **il Dirigente scolastico comunica per iscritto** alla famiglia le decisioni del Consiglio di classe, specificando la necessità del recupero ai fini dell'ammissione all'esame di Stato;
- d) il periodo scolastico considerato riguarda **gli ultimi tre anni** della scuola secondaria superiore;
- e) le carenze formative **devono essere recuperate**, tranne eccezioni motivate e decise dal Consiglio di classe, **entro l'anno successivo a quello nel quale sono state riscontrate**;
- f) il Collegio dei docenti ed i singoli Consigli di classe **all'inizio dell'anno scolastico programmano** criteri, tempi e modalità per l'attivazione degli interventi didattici finalizzati al recupero dei debiti formativi, definendo altresì modalità di informativa alla famiglia da parte dei Consigli di classe in ordine all'andamento e agli esiti delle attività di recupero;
- g) al termine degli interventi formativi, **il recupero dei debiti deve essere accertato** e comunicato, a cura del Consiglio di classe, sia agli alunni che alle famiglie;
- h) nello scrutinio del primo trimestre o del primo quadrimestre **dell'anno terminale**, il Consiglio di classe esamina la posizione degli alunni con riferimento al saldo dei debiti formativi; constatata la presenza di debiti formativi non saldati, il Consiglio di classe predispone, per gli alunni interessati, prove specifiche volte a verificare il superamento delle lacune pregresse riscontrate. Del calendario di effettuazione delle prove il Dirigente scolastico informa per iscritto gli alunni e le rispettive famiglie. I risultati delle prove devono essere comunicati agli interessati e alle loro famiglie prima del 15 marzo.

Per quanto concerne l'organizzazione degli interventi formativi, il D.M. stabilisce che:

- può essere adottata **un'articolazione diversa** da quella per classe, tenendo conto dei fabbisogni formativi degli alunni;
- possono essere predisposti interventi didattici anche **dopo il termine delle lezioni**.

Merita di essere sottolineato l'invito a <prevenire l'insuccesso scolastico> attraverso la proposta, durante l'anno scolastico, di specifiche *attività di sostegno* in relazione a carenze di apprendimento da parte degli studenti.

III. La nuova disciplina: il D.M. n. 80/07

Con l'inizio dell'attuale anno scolastico, il Ministero ritorna sull'argomento con il D.M. 3 ottobre 2007, n. 80. Le premesse chiariscono in maniera eloquente le intenzioni:

- la valutazione ha l'obiettivo di contribuire a *migliorare la qualità* degli apprendimenti e ad innalzare i traguardi formativi delle singole Istituzioni scolastiche e del Paese;
- le attuali modalità di recupero dei debiti formativi non assicurano un'adeguata risposta al tempestivo superamento delle carenze riscontrate negli studenti durante il loro percorso scolastico;
- sembra opportuno che il recupero dei debiti venga effettuato *entro la conclusione dell'anno scolastico in cui questi sono stati contratti* affinché, oltre a sviluppare negli studenti una maggiore responsabilizzazione rispetto ai traguardi educativi prefissati, garantisca la qualità del percorso formativo e la corrispondenza, rispetto agli obiettivi del piano dell'offerta formativa, dei livelli di preparazione raggiunti dalla classe, come prerequisito per la programmazione didattica dell'anno scolastico successivo, favorendo negli studenti stessi un compiuto ed organico proseguimento del proprio corso di studi, in coerenza con gli obiettivi formativi specifici per ciascun anno dell'indirizzo seguito;
- si avverte la necessità di procedere ad una *più efficace applicazione* del vigente istituto giuridico dei debiti formativi, con particolare riferimento ai tempi e alle modalità di regolazione del saldo dei medesimi debiti formativi, da realizzarsi in data certa;
- si ritiene di dover procedere ad una *interpretazione* della normativa vigente, funzionale a tale più efficace applicazione.

Il provvedimento parte dal presupposto che **“le attività di sostegno e di recupero, costituiscono parte ordinaria e permanente del piano dell'offerta formativa”**; di conseguenza, le Istituzioni scolastiche sono tenute comunque ad organizzare, subito dopo gli scrutini intermedi, interventi didattico-educativi di recupero per gli studenti che in quella sede abbiano presentato insufficienze in una o più discipline, al fine di un tempestivo recupero delle carenze rilevate. Il tutto, adottando modalità organizzative diverse ed innovative di attività di recupero, non escluse quelle laboratoriali, attraverso l'utilizzazione dei docenti della scuola, ai sensi della vigente disciplina contrattuale, e/o collaborazioni con soggetti esterni, volte a soddisfare gli specifici bisogni formativi di ciascuno studente.

Nell'attività di recupero appare centrale **il ruolo dei Consigli di classe** i

quali, su indicazione dei singoli insegnanti delle materie oggetto di recupero, mantengono la responsabilità didattica:

- nell'individuare la natura delle carenze,
- nell'indicare gli obiettivi dell'azione di recupero,
- nel verificarne gli esiti ai fini del saldo del debito formativo.

Il decreto precisa anche la tempistica degli interventi di recupero. Si legge, infatti, nell'art. 5, che: *“Nei confronti degli studenti per i quali, al termine delle lezioni, è stato constatato il mancato conseguimento della sufficienza in una o più discipline, che non comporti tuttavia un immediato giudizio di non promozione, il Consiglio di classe procede al rinvio della formulazione del giudizio finale.*

La scuola comunica subito alle famiglie, per iscritto, le decisioni assunte dal Consiglio di classe, indicando le specifiche carenze rilevate per ciascun alunno dai docenti delle singole discipline ed i voti proposti in sede di scrutinio nella disciplina o nelle discipline nelle quali l'alunno non ha raggiunto la sufficienza. Contestualmente, vengono comunicati gli interventi didattici finalizzati al recupero dei debiti formativi che la scuola è tenuta a portare a termine entro la fine dell'anno scolastico, le modalità e i tempi delle relative verifiche”.

Solo in via eccezionale il recupero può essere effettuato dopo la fine dell'anno scolastico (31 agosto) e, comunque, prima che inizino le lezioni del nuovo anno. In questo caso, il Consiglio di classe, in sede di integrazione dello scrutinio finale, procede alla verifica dei risultati conseguiti e alla formulazione del giudizio definitivo che, in caso di esito positivo, comporta l'ammissione dell'alunno alla frequenza della classe successiva. Qualora la verifica non si concluda con risultati positivi, l'alunno dovrà ripetere l'anno. La disposizione qui riportata non si applica agli studenti dell'ultimo anno della scuola superiore: essi, infatti, a partire dall'anno scolastico 2008-2009, dovranno effettuare il recupero *entro e non oltre il termine delle lezioni*. Tutto questo per ribadire che l'esame di stato è <conclusivo> dell'intero ciclo. Soltanto coloro che avranno superato le verifiche di recupero potranno esservi ammessi; gli altri dovranno attendere l'anno successivo.

In questo nuovo scenario anche la famiglia è chiamata ad assumere un ruolo di una certa importanza. I genitori, infatti, oppure, coloro che esercitano la patria potestà, possono decidere di non usufruire degli interventi didattici offerti dalla scuola e provvedere in altro modo al recupero delle carenze formative dei propri figli. Una siffatta decisione va comunicata per iscritto alla scuola e, ovviamente, non esonera l'alunno dall'obbligo di sottoporsi alle verifiche fissate dalla scuola.

IV. L'O. M. del 5 novembre 2007

Poco più di un mese dopo la pubblicazione decreto n. 80/07, il Ministero ha emanato un'apposita Ordinanza in merito al tema che si sta qui affrontando. Il provvedimento rielabora, sintetizzandola, la normativa pregressa in materia, aggiungendovi dettagli riguardanti, in modo particolare, il processo di valutazione

degli alunni, la programmazione dell'attività ordinaria di sostegno, e la predisposizione delle iniziative di recupero con valutazione finale delle stesse.

In maniera schematica, ma altrettanto chiara, l'Ordinanza stabilisce che, in occasione dello **scrutinio finale**:

- a) il Collegio dei docenti determina i criteri da seguire per lo svolgimento dello scrutinio finale;
- b) il docente della disciplina propone il voto in base ad un giudizio motivato desunto dagli esiti di un congruo numero di prove effettuate durante l'ultimo trimestre o quadrimestre e sulla base di una valutazione complessiva dell'impegno, interesse e partecipazione dimostrati nell'intero percorso formativo;
- c) la proposta di voto tiene altresì conto delle valutazioni espresse in sede di scrutinio intermedio nonché dell'esito delle verifiche relative ad eventuali iniziative di sostegno e ad interventi di recupero precedentemente effettuati;
- d) per gli studenti che, in sede di scrutinio finale, presentino in una o più discipline valutazioni insufficienti, il Consiglio di classe, sulla base di criteri preventivamente stabiliti, procede ad una valutazione della possibilità dell'alunno di raggiungere gli obiettivi formativi e di contenuto propri delle discipline interessate entro il termine dell'anno scolastico, mediante lo studio personale svolto autonomamente o attraverso la frequenza di appositi interventi di recupero;
- e) in tal caso, **il Consiglio di classe rinvia la formulazione del giudizio finale** e provvede, sulla base degli specifici bisogni formativi, a predisporre le attività di recupero;
- f) si procede, invece, al giudizio finale nei confronti degli studenti per i quali il Consiglio di classe abbia espresso una valutazione positiva, anche a seguito degli interventi di recupero seguiti, nonché nei confronti degli studenti che presentino insufficienze tali da comportare un immediato giudizio di non promozione.

Una volta individuati gli alunni bisognosi di recupero, si procede da parte della scuola, a definire gli specifici momenti e percorsi, così tracciati nell'Ordinanza Ministeriale:

“La scuola, subito dopo le operazioni di scrutinio finale, comunica alle famiglie, per iscritto, le decisioni assunte dal Consiglio di classe, indicando le specifiche carenze rilevate per ciascuno studente dai docenti delle singole discipline e i voti proposti in sede di scrutinio nella disciplina o nelle discipline nelle quali lo studente non abbia raggiunto la sufficienza. Contestualmente vengono comunicati gli interventi didattici finalizzati al recupero dei debiti formativi, le modalità e i tempi delle relative verifiche che la scuola è tenuta a portare a termine entro la fine dell'anno scolastico”.

Per quanto attiene alla <durata> delle azioni di recupero, l'Ordinanza stabilisce che dovranno avere, di norma, **una durata non inferiore a 15 ore**.

Non mancano indicazioni circa le modalità organizzative di tali attività:

- possono essere previsti interventi per gruppi di studenti, **omogenei** per le carenze dimostrate nelle stesse discipline, provenienti da classi parallele;
- il docente incaricato di svolgere attività di recupero nei confronti di alunni provenienti da **classi diverse e con carenze non omogenee** si raccorda con i docenti della disciplina degli alunni del gruppo affidatogli al fine di orientare contenuti e metodi dell'attività di recupero agli specifici bisogni formativi di ciascun alunno;
- il Collegio dei docenti definisce i criteri per la composizione dei gruppi di studenti destinatari degli interventi didattico-educativi di sostegno e recupero, adottando tutti i modelli didattici e organizzativi suggeriti dall'esercizio dell'autonomia;
- il Collegio dei docenti definisce, altresì, i criteri per l'assegnazione dei docenti ai gruppi di studenti così costituiti.

Agli interventi di recupero, previsti ed organizzati *regolarmente* durante l'anno, fanno seguito le **verifiche intermedie**, per le quali si offrono le seguenti indicazioni:

1. al termine di ciascun intervento di recupero realizzato nel corso dell'anno scolastico, i docenti delle discipline interessate svolgono *verifiche documentabili*, volte ad accertare l'avvenuto superamento delle carenze riscontrate. Le modalità di realizzazione delle succitate verifiche sono deliberate dai Consigli di classe che, in relazione alla natura della o delle discipline oggetto degli interventi di recupero, possono prevedere verifiche scritte o scrittografiche e/o orali;
2. i giudizi espressi dai docenti, al termine delle verifiche di cui al comma precedente, oltre ad accertare il grado di competenza acquisito dallo studente, costituiscono occasione per definire ulteriori forme di supporto volte sia al completamento del percorso di recupero che al raggiungimento di obiettivi formativi di più alto livello.

V. Le implicazioni contrattuali

La normativa su esposta ha una evidente ricaduta sui rapporti di lavoro, chiamando in causa, evidentemente, le specifiche norme di riferimento. I provvedimenti legislativi e ministeriali menzionati non si sottraggono al compito di stabilire le conseguenze *pratiche* di queste innovazioni sul piano del rapporto di servizio del personale coinvolto.

Come sempre accade, i testi rinviano alla contrattazione statale e nulla dicono, invece, né potrebbero, per quanto concerne i rapporti di lavoro della scuola non statale. Tocca, quindi, al CCNL di riferimento occuparsi della materia. Vale co-

munque la pena di segnalare come la normativa riportata precisi che: *“Le attività così organizzate rientrano nella normale attività didattica e sono, conseguentemente, computabili ai fini del raggiungimento del monte ore annuale di lezioni previsto dal vigente ordinamento”*. Ci si trova, quindi, di fronte ad una attività <ordinaria> che fa parte del lavoro altrettanto <ordinario> del personale docente.

Come inquadrare l'attività di recupero dei debiti formativi all'interno del CCNL AGIDAE? La risposta appare abbastanza semplice. Va ricordato, anzitutto, che fin dal 1994 l'AGIDAE, introducendo le ormai famose <due ore settimanali> a completamento dell'orario di insegnamento settimanale del personale docente, ne indicò anche le finalità, tra le quali rientrava, appunto, l'attività di recupero. Questa norma, leggermente modificata nel corso degli anni e delle successive edizioni del CCNL, non ha perso l'impostazione originaria.

Alla luce del vigente CCNL, l'attività di recupero può rientrare:

- a) **nell'art. 49, punto 2**, ossia nelle **70 ore annue** che ciascun docente è tenuto a prestare oltre le ore di insegnamento frontale;
- b) **nell'art. 50**, ovvero all'interno del tema della gestione dell'autonomia didattica, per tutte quelle Istituzioni scolastiche che adottano unità didattiche inferiori ai 60 minuti.

Va comunque ricordato che quando l'attività didattica richiesta ai docenti fosse superiore alle ore previste dagli articoli citati, le ore in eccedenza vanno retribuite secondo i criteri ordinari.

* * * * *

DEBITI FORMATIVI: DECRETO M.P.I. 3/10/2007, N. 80
--

IL MINISTRO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE

Omissis;

DECRETA:

Art. 1

Le attività di sostegno e di recupero, come previsto dal D.M. n. 42 del 22 maggio 2007, costituiscono parte ordinaria e permanente del piano dell'offerta formativa.

Le istituzioni scolastiche sono tenute comunque a organizzare, subito dopo gli scrutini intermedi, interventi didattico-educativi di recupero per gli studenti che in quella sede abbiano presentato insufficienze in una o più discipline, al fine di un tempestivo recupero delle carenze rilevate.

Art. 2

Gli studenti di cui all'articolo 1 sono tenuti alla frequenza degli interventi suddetti. Al termine di tali attività saranno effettuate, da parte dei docenti delle discipline della classe di appartenenza, verifiche intermedie di cui si dà comunicazione alle famiglie.

Qualora i genitori o coloro che ne esercitano la relativa potestà non ritengano di avvalersi dell'iniziativa di recupero organizzata dalle scuole, debbono comunicarlo alla scuola stessa, fermo restando l'obbligo per lo studente di sottoporsi alle verifiche di cui al primo comma.

Art. 3

Nella organizzazione degli interventi

didattici finalizzati al recupero dei debiti formativi può essere adottata, - anche nell'ambito della utilizzazione della quota del 20% prevista dal D.M. n. 47 del 13.06.2006 - una articolazione diversa da quella per classe, che tenga però conto degli obiettivi formativi che devono essere raggiunti dagli alunni.

Le istituzioni scolastiche possono individuare e/o approvare anche modalità diverse ed innovative di attività di recupero attraverso l'utilizzazione dei docenti della scuola, ai sensi della vigente disciplina contrattuale, e/o collaborazioni con soggetti esterni, volte a soddisfare gli specifici bisogni formativi di ciascuno studente.

In tutti i casi i Consigli di classe, su indicazione dei singoli insegnanti delle materie oggetto di recupero, mantengono la responsabilità didattica nell'individuare la natura delle carenze, nell'indicare gli obiettivi dell'azione di recupero e nel verificarne gli esiti ai fini del saldo del debito formativo. Il Dirigente scolastico è tenuto a promuovere, nel rispetto delle prerogative degli Organi Collegiali della scuola, gli adempimenti necessari per assicurare lo svolgimento delle attività programmate.

Art. 4

Il recupero dei debiti formativi può avvenire anche utilizzando modalità laboratoriali.

Art. 5

Nei confronti degli studenti per i quali, al termine delle lezioni, è stato constatato il mancato conseguimento della

sufficienza in una o più discipline, che non comporti tuttavia un immediato giudizio di non promozione, il Consiglio di classe procede al rinvio della formulazione del giudizio finale.

La scuola comunica subito alle famiglie, per iscritto, le decisioni assunte dal consiglio di classe, indicando le specifiche carenze rilevate per ciascun alunno dai docenti delle singole discipline e i voti proposti in sede di scrutinio nella disciplina o nelle discipline nelle quali l'alunno non ha raggiunto la sufficienza. Contestualmente vengono comunicati gli interventi didattici finalizzati al recupero dei debiti formativi che la scuola è tenuta a portare a termine entro la fine dell'anno scolastico, le modalità e tempi delle relative verifiche.

Analogamente a quanto previsto dal precedente art. 2, se i genitori o coloro che ne esercitano la relativa potestà non ritengano di avvalersi delle iniziative di recupero organizzate dalle scuole, debbono comunicarlo alla scuola stessa, fermo restando l'obbligo per lo studente di sottoporsi alle verifiche di cui al comma precedente.

Art. 6

A conclusione dei suddetti interventi didattici, di norma entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento, salvo particolari esigenze organizzative delle istituzioni scolastiche, e comunque non oltre la data di inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, il Consiglio di classe, in sede di integrazione dello scrutinio finale, procede alla verifica dei risultati conseguiti e alla formulazione del giudizio definitivo che, in caso di esito positivo, comporta l'ammissione dell'alunno alla frequenza della classe successiva.

Art. 7

Nei confronti degli studenti valutati positivamente in sede di verifica finale al termine del terz'ultimo e penultimo anno di corso, il Consiglio di classe procede altresì all'attribuzione del punteggio di credito scolastico.

Art. 8

Per i candidati agli esami di Stato, a conclusione dell'a.s. 2007/2008, continuano ad applicarsi - relativamente ai debiti formativi e all'attribuzione del punteggio per il credito scolastico, ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge 11 gennaio 2007, n. 1 - le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore della medesima legge n. 1/2007.

A decorrere dall'a.s. 2008-2009, per gli studenti dell'ultimo anno di corso che nello scrutinio del primo trimestre o del primo quadrimestre presentino insufficienze in una o più discipline, il Consiglio di classe predispone iniziative di sostegno e relative verifiche, da svolgersi entro il termine delle lezioni, al fine di porre gli studenti predetti nella condizione di conseguire una valutazione complessivamente positiva in sede di scrutinio di ammissione all'esame di Stato.

Art. 9

Il piano dell'offerta formativa di ciascuna istituzione scolastica definisce le modalità di recupero e di verifica dell'avvenuto saldo dei debiti formativi, sulla base di criteri generali stabiliti con Ordinanza del Ministro della Pubblica Istruzione.

Le relative modifiche del piano dell'offerta formativa per l'a.s. 2007/2008 sono effettuate entro il 31 dicembre 2007 e comunicate alle famiglie.

Art. 10

I criteri per la utilizzazione del personale docente e non docente da impiegare nelle attività di recupero e le modalità di attribuzione dei relativi compensi sono definiti in sede di contrattazione nell'ambito delle risorse specificamente dedicate agli interventi di recupero didattici ed educativi confluite nel fondo di istituto delle singole istituzioni scolastiche, e delle ulteriori risorse che verranno destinate alle medesime istituzioni scolastiche a carico del capitolo 1287 del Bilancio del Ministe-

ro della Pubblica Istruzione per l'anno finanziario 2007 e seguenti.

Art. 11

Il presente Decreto è trasmesso alla Corte dei Conti per la registrazione ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), della legge 14 gennaio 1994 n. 20.

IL MINISTRO
Giuseppe Fioroni

RECUPERO DEBITI FORMATIVI: O.M. N. 92 DEL 5/11/2007, PROT. N. 11075
--

IL MINISTRO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE

Omissis;

ORDINA:

Art. 1

Finalità della valutazione negli istituti di istruzione secondaria di II grado

1. La valutazione è un processo che accompagna lo studente per l'intero percorso formativo, perseguendo l'obiettivo di contribuire a migliorare la qualità degli apprendimenti.
2. I processi valutativi, correlati agli obiettivi indicati nel Piano dell'Offerta Formativa della singola Istituzione scolastica, mirano a sviluppare nello studente una sempre maggiore responsabilità rispetto ai traguardi prefissati e a garantire la qualità del percorso formativo in coerenza con gli obiettivi specifici previsti per ciascun anno dell'indirizzo seguito.

Art. 2

Attività di recupero

1. Le attività di recupero costituiscono parte ordinaria e permanente del Piano dell'Offerta Formativa che ogni Istituzione scolastica predispone annualmente.
2. Esse sono programmate ed attuate dai Consigli di classe sulla base di criteri didattico-metodologici definiti dal Collegio docenti e delle indicazioni organizzative approvate dal Consiglio di Istituto.
3. Nelle attività di recupero rientrano gli interventi di sostegno che hanno lo scopo fondamentale di prevenire l'insuccesso scolastico e si realizzano, pertanto, in ogni periodo dell'anno scolastico, a cominciare dalle fasi iniziali. Esse sono tendenzialmente finalizzate alla progressiva riduzione di quelle di recupero dei debiti e si concentrano sulle discipline o sulle aree disciplinari per le quali si registri nella scuola un più elevato numero di valutazioni insufficienti.

4. Le scuole promuovono e favoriscono la partecipazione attiva degli studenti alle iniziative di sostegno programmate, dandone altresì periodicamente notizia alle famiglie.

5. Le attività di recupero, realizzate per gli studenti che riportano voti di insufficienza negli scrutini intermedi e per coloro per i quali i Consigli di classe deliberino di sospendere il giudizio di ammissione alla classe successiva negli scrutini finali, sono finalizzate al tempestivo recupero delle carenze rilevate per tali studenti negli scrutini suddetti.

6. Le Istituzioni scolastiche hanno l'obbligo di attivare gli interventi di recupero e, nell'ambito della propria autonomia, individuano le discipline e/o le aree disciplinari che necessitano degli interventi. Esse determinano altresì le modalità di organizzazione e realizzazione precisandone tempi, durata, modelli didattico-metodologici, forme di verifica dei risultati conseguiti dagli studenti, criteri di valutazione, nonché modalità di comunicazione alle famiglie. In particolare, nella determinazione del numero degli interventi e della consistenza oraria da assegnare a ciascuno di essi, si avrà cura di commisurarne la definizione in modo coerente rispetto al numero degli studenti ed alla diversa natura dei relativi fabbisogni, nonché all'articolazione dei moduli prescelti ed alla disponibilità delle risorse.

7. Gli studenti di cui al comma 5 sono tenuti alla frequenza degli interventi suddetti, salvo quanto previsto dai commi 3 e 4 dell'art. 4 e dal comma 3 dell'art. 7. Al termine di tali attività sono effettuate verifiche volte ad accertare l'avvenuto recupero, del cui risultato si dà puntuale notizia alle famiglie.

8. Nella organizzazione delle attività di sostegno e di recupero può essere adottata una articolazione diversa da quella

per classe, che tenga conto degli obiettivi formativi che devono essere raggiunti dagli studenti. Possono essere determinati calendari delle lezioni che prevedano soluzioni flessibili e differenziate nella composizione delle classi per far fronte sia alle necessità di sostegno e recupero che a quelle di valorizzazione ed incremento delle eccellenze. Le attività così organizzate rientrano nella normale attività didattica e sono, conseguentemente, computabili ai fini del raggiungimento del monte ore annuale di lezioni previsto dal vigente ordinamento. Possono essere previsti interventi per gruppi di studenti, omogenei per le carenze dimostrate nelle stesse discipline, provenienti da classi parallele. Il docente incaricato di svolgere attività di recupero nei confronti di alunni provenienti da classi diverse e con carenze non omogenee si raccorda con i docenti della disciplina degli alunni del gruppo affidatogli al fine di orientare contenuti e metodi dell'attività di recupero agli specifici bisogni formativi di ciascun alunno.

9. Sulla base delle modalità organizzative sopra indicate, le azioni in cui è articolata l'attività di recupero scolastico dovranno avere, di norma, una durata non inferiore a 15 ore, non comprensive di quelle utilizzate per gli interventi didattici di cui al comma successivo.

10. Nel caso in cui gli interventi didattici siano realizzati nell'ambito della utilizzazione della quota del 20% prevista dal D.M. n. 47 del 13 giugno 2006, le Istituzioni scolastiche sono tenute ad organizzare azioni specifiche commisurate anche ai fabbisogni formativi degli studenti che non hanno necessità di interventi finalizzati al recupero e di quelli che, sempre nell'ambito della medesima attività ordinaria, attraverso approfondimenti specifici posso-

no raggiungere traguardi di eccellenza.

11. Ulteriori modalità di supporto potranno essere realizzate assegnando ad uno o più docenti, individuati dal Consiglio di classe, compiti di consulenza e assistenza agli alunni nella promozione dello studio individuale (c.d. “sportello”). I docenti incaricati effettueranno la prestazione, preferibilmente in orario pomeridiano, secondo le modalità individuate dal Consiglio stesso, che verranno comunicate alle famiglie, e saranno retribuiti con un compenso forfettario.

12. Le Istituzioni scolastiche, nel rispetto delle specifiche competenze degli organi collegiali, possono individuare anche modalità diverse ed innovative di attività di recupero attraverso la utilizzazione dei docenti della scuola, ai sensi della vigente disciplina contrattuale, e/o la collaborazione con soggetti esterni, con l'esclusione di Enti “profit”, in relazione agli specifici bisogni formativi di ciascuno studente.

Art. 3

Programmazione delle attività

1. I Consigli di classe, su indicazione dei singoli insegnanti delle materie oggetto di recupero, mantengono la responsabilità didattica nell'individuare la natura delle carenze, nell'indicare gli obiettivi dell'azione di recupero e nel certificarne gli esiti ai fini del saldo del debito formativo.

2. Il Collegio dei docenti definisce i criteri per la composizione dei gruppi di studenti destinatari degli interventi didattico-educativi di sostegno e recupero, adottando tutti i modelli didattici e organizzativi suggeriti dall'esercizio dell'autonomia.

3. Il Collegio dei docenti definisce altresì i criteri per l'assegnazione dei docenti ai gruppi di studenti così costituiti.

4. Il Collegio dei docenti, nel deliberare la programmazione delle attività di sostegno e di recupero, può individuare, sulla base della complessità organizzativa, uno o più docenti relativamente alle diverse aree disciplinari cui affidare il coordinamento di tali attività. Per dette attività il relativo compenso è stabilito dalla contrattazione d'Istituto, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 30 del CCNL del 24 luglio 2003.

5. Nel rispetto delle prerogative degli organi collegiali della scuola, il Dirigente scolastico è tenuto a promuovere e sostenere gli adempimenti necessari per assicurare lo svolgimento delle attività programmate.

Art. 4

Scrutini intermedi e relativi adempimenti

1. Il Collegio dei docenti, tenendo conto delle innovazioni introdotte dal Decreto Ministeriale 3 ottobre 2007, n. 80, determina i criteri da seguire per lo svolgimento degli scrutini, al fine di assicurare omogeneità nelle procedure e nelle decisioni di competenza dei singoli Consigli di classe.

2. Per gli studenti che in sede di scrutinio intermedio, o anche a seguito di altre verifiche periodiche previste dal Piano dell'Offerta Formativa della scuola, presentano insufficienze in una o più discipline, il Consiglio di classe predispone interventi di recupero nelle carenze rilevate. Sarà cura del Consiglio di classe procedere ad un'analisi attenta dei bisogni formativi di ciascuno studente e della natura delle difficoltà rilevate nell'apprendimento delle varie discipline. Il Consiglio di classe terrà conto anche della possibilità degli studenti di raggiungere autonomamente gli

obiettivi formativi stabiliti dai docenti.

3. L'organizzazione delle iniziative di recupero programmate dal Consiglio di classe è portata a conoscenza delle famiglie degli studenti interessati. Ove le medesime non intendano avvalersi di tali iniziative devono darne alla scuola comunicazione formale.

4. Sia che ci si avvalga o che non ci si avvalga delle iniziative di recupero, gli studenti hanno l'obbligo di sottoporsi alle verifiche programmate dal Consiglio di classe che ne comunica l'esito alle famiglie.

Art. 5 Verifiche intermedie

1. Al termine di ciascun intervento di recupero realizzato nel corso dell'anno scolastico, i docenti delle discipline interessate svolgono verifiche documentabili, volte ad accertare l'avvenuto superamento delle carenze riscontrate. Le modalità di realizzazione delle succitate verifiche sono deliberate dai Consigli di classe che, in relazione alla natura della o delle discipline oggetto degli interventi di recupero, possono prevedere verifiche scritte o scrittografiche e/o orali.

2. I giudizi espressi dai docenti, al termine delle verifiche di cui al comma precedente, oltre ad accertare il grado di competenza acquisito dallo studente, costituiscono occasione per definire ulteriori forme di supporto volte sia al completamento del percorso di recupero che al raggiungimento di obiettivi formativi di più alto livello.

Art. 6 Scrutinio finale

1. Il Collegio dei docenti determina i criteri da seguire per lo svolgimento dello scrutinio finale.

2. Il docente della disciplina propone il voto in base ad un giudizio motivato desunto dagli esiti di un congruo numero di prove effettuate durante l'ultimo trimestre o quadrimestre e sulla base di una valutazione complessiva dell'impegno, interesse e partecipazione dimostrati nell'intero percorso formativo. La proposta di voto tiene altresì conto delle valutazioni espresse in sede di scrutinio intermedio nonché dell'esito delle verifiche relative ad eventuali iniziative di sostegno e ad interventi di recupero precedentemente effettuati.

3. Per gli studenti che in sede di scrutinio finale, presentino in una o più discipline valutazioni insufficienti, il Consiglio di classe, sulla base di criteri preventivamente stabiliti, procede ad una valutazione della possibilità dell'alunno di raggiungere gli obiettivi formativi e di contenuto propri delle discipline interessate entro il termine dell'anno scolastico, mediante lo studio personale svolto autonomamente o attraverso la frequenza di appositi interventi di recupero.

4. In tale caso il Consiglio di classe rinvia la formulazione del giudizio finale e provvede, sulla base degli specifici bisogni formativi, a predisporre le attività di recupero.

5. Si procede invece al giudizio finale nei confronti degli studenti per i quali il Consiglio di classe abbia espresso una valutazione positiva, anche a seguito degli interventi di recupero seguiti, nonché nei confronti degli studenti che presentino insufficienze tali da comportare un immediato giudizio di non promozione.

Art. 7 Interventi successivi allo scrutinio finale

1. In caso di sospensione del giudizio

finale, all'albo dell'Istituto viene riportata solo la indicazione della "sospensione del giudizio".

2. La scuola, subito dopo le operazioni di scrutinio finale, comunica alle famiglie, per iscritto, le decisioni assunte dal Consiglio di classe, indicando le specifiche carenze rilevate per ciascuno studente dai docenti delle singole discipline e i voti proposti in sede di scrutinio nella disciplina o nelle discipline nelle quali lo studente non abbia raggiunto la sufficienza. Contestualmente vengono comunicati gli interventi didattici finalizzati al recupero dei debiti formativi, le modalità e i tempi delle relative verifiche che la scuola è tenuta a portare a termine entro la fine dell'anno scolastico.

3. Analogamente a quanto previsto dai commi 3 e 4 del precedente art. 4, ove i genitori o coloro che ne esercitano la relativa potestà non ritengano di avvalersi delle iniziative di recupero organizzate dalla scuola, debbono comunicarlo alla scuola stessa, fermo restando l'obbligo per lo studente di sottoporsi alle verifiche di cui al comma precedente.

4. In materia di organizzazione degli interventi didattici di recupero, valgono per quanto compatibili, le disposizioni impartite all'art. 2.

Art. 8

Verifiche finali e integrazione dello scrutinio finale

1. Salvo casi eccezionali, dipendenti da specifiche esigenze organizzative debitamente documentate, le iniziative di recupero, le relative verifiche e le valutazioni integrative finali hanno luogo entro la fine dell'anno scolastico di riferimento. In ogni caso, le suddette operazioni devono concludersi, improroga-

bilmente, entro la data di inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo.

2. Le operazioni di verifica sono organizzate dal Consiglio di classe secondo il calendario stabilito dal Collegio dei docenti e condotte dai docenti delle discipline interessate, con l'assistenza di altri docenti del medesimo Consiglio di classe. Esse si svolgono con le medesime modalità di cui al precedente art. 5, comma 1.

3. Le verifiche finali vanno inserite nel nuovo contesto dell'attività di recupero che si connota per il carattere personalizzato degli interventi, la novità dell'approccio didattico e i tempi di effettuazione degli interventi medesimi che coprono l'intero arco dell'anno scolastico. Esse devono pertanto tener conto dei risultati conseguiti dallo studente non soltanto in sede di accertamento finale, ma anche nelle varie fasi dell'intero percorso dell'attività di recupero.

4. Il Consiglio di classe, alla luce delle verifiche effettuate secondo i criteri di cui ai precedenti commi, delibera la integrazione dello scrutinio finale, espresso sulla base di una valutazione complessiva dello studente, che, in caso di esito positivo, comporta l'ammissione dello stesso alla frequenza della classe successiva. In tale caso, risolvendo la sospensione di giudizio di cui al comma 1 del precedente articolo, vengono pubblicati all'albo dell'Istituto i voti riportati in tutte le discipline con la indicazione "ammesso". In caso di esito negativo del giudizio finale, sulla base di una valutazione complessiva dello studente, il relativo risultato viene pubblicato all'albo dell'Istituto con la sola indicazione "non ammesso".

5. Nei confronti degli studenti per i quali sia stata espressa una valutazione positiva in sede di integrazione dello scrutinio finale al termine del terz'ul-

timo e penultimo anno di corso, il Consiglio di classe procede altresì all'attribuzione del punteggio di credito scolastico nella misura prevista dalla Tabella A allegata al D.M. 42 del 22 maggio 2007.

6. La competenza alla verifica degli esiti nonché alla integrazione dello scrutinio finale appartiene al Consiglio di classe nella medesima composizione di quello che ha proceduto alle operazioni di scrutinio finale. Nel caso in cui le operazioni di verifica e di integrazione dello scrutinio finale abbiano luogo, in via eccezionale, dopo la fine dell'anno scolastico di riferimento, ai componenti il Consiglio di classe eventualmente trasferiti in altra sede scolastica o collocati in altra posizione o posti in quiescenza, è assicurato il rimborso delle spese. Al personale docente nominato fino al termine delle lezioni o dell'anno scolastico è conferito apposito incarico per il tempo richiesto dalle operazioni succitate. In ogni caso l'eventuale assenza di un componente del Consiglio di classe dà luogo alla nomina di altro docente della stessa disciplina secondo la normativa vigente.

Art. 9

Studenti dell'ultimo anno

1. Per i candidati agli esami di Stato, a conclusione dell'a.s. 2007/2008, continuano ad applicarsi – relativamente ai debiti formativi e all'attribuzione del punteggio per il credito scolastico, ai sensi dell'art. 3, comma 1, della Legge 11 gennaio 2007, n. 1 – le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore della medesima Legge n. 1/2007.

2. A decorrere dall'a.s. 2008/2009, per gli studenti dell'ultimo anno di corso che nello scrutinio del primo trimestre o del primo quadrimestre presentino in-

sufficienze in una o più discipline, il Consiglio di classe predispone iniziative di sostegno e forme di verifica, da svolgersi entro il termine delle lezioni, al fine di porre gli studenti predetti nella condizione di conseguire una valutazione complessivamente positiva in sede di scrutinio di ammissione all'esame di Stato.

Art. 10

Utilizzazione del personale

1. In relazione a quanto previsto all'art. 3, il Dirigente scolastico procede alla utilizzazione del personale docente nelle attività aggiuntive che si sono venute a determinare.

2. Gli interventi didattico-educativi di sostegno e recupero costituiscono attività aggiuntiva di insegnamento sia nel caso in cui siano svolti all'interno del calendario scolastico delle lezioni, sia nel caso in cui abbiano luogo al di fuori di detto periodo.

Tali interventi non costituiscono attività aggiuntiva qualora siano effettuati ricorrendo alla quota del 20% di cui al D.M. 47/06.

3. Nelle attività di sostegno e recupero sono impiegati in primo luogo docenti dell'Istituto e, in seconda istanza, si ricorre a docenti esterni e/o a soggetti esterni, con l'esclusione di Enti "profit", individuati secondo criteri di qualità deliberati dal Collegio dei docenti ed approvati dal Consiglio d'istituto.

4. Le modalità di utilizzazione del personale docente e non docente da impiegare nelle attività di sostegno e di recupero sono definite in sede di contrattazione integrativa di Istituto.

5. Le ore aggiuntive destinate al sostegno e al recupero sono retribuite al personale dipendente nella misura prevista dalla vigente disciplina contrat-

tuale.

6. Le dimensioni del fenomeno e le modalità di intervento adottate dalle scuole saranno oggetto di una specifica azione di monitoraggio i cui esiti consentiranno di introdurre quelle soluzioni migliorative suggerite dalle esperienze realizzate dalle scuole medesime.

Art. 11

Risorse finanziarie

1. Per la realizzazione delle attività di sostegno e recupero sono utilizzate le risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, incrementate delle ulteriori risorse che, secondo i criteri stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale della scuola, sono assegnate alle Istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado, come pure le risorse che, nell'ambito di quelle previste dalla Legge Finanziaria per i processi di riqualificazione del sistema scolastico, sono specificamente destinate allo scopo.

2. Le Istituzioni scolastiche situate nelle

Regioni dell'Obiettivo Convergenza potranno avvalersi anche delle risorse previste per i Programmi Operativi Nazionali (PON).

Art. 12

Disposizioni transitorie e finali

1. Le predette disposizioni valgono a decorrere dall'anno scolastico 2007/08. Per i debiti contratti in precedenza si applica la pregressa normativa sul "saldo" degli stessi e resta comunque vincolante per le Istituzioni scolastiche l'obbligo di realizzare iniziative di recupero, anche attraverso una riorganizzazione dell'attività didattica ordinaria.

Roma, 5.11.2007

IL MINISTRO
FIORONI

* * * * *

Certificazione di Qualità e requisiti cogenti

Emanuele Montemarano¹ – Emanuele Riva²

1. Premessa

La certificazione di qualità è il riconoscimento ufficiale rilasciato alle organizzazioni che applicano correttamente e sistematicamente due diversi gruppi di requisiti. Da una parte, gli obblighi previsti dalla legislazione applicabile e dalla contrattazione collettiva, dall'altra, gli ulteriori adempimenti previsti dalle norme internazionali sugli standard di qualità.

In ogni caso, al di là di ciò che è formalmente necessario ai fini della certificazione – su questo punto ci sono posizioni diverse tra gli esperti di settore - l'attenzione costante ai requisiti cogenti è il più reale e concreto aiuto che i sistemi gestionali forniscono a chi li attua. Se riduce gli inadempimenti alla legge, infatti, la spesa affrontata per la qualità diventa nel tempo un investimento redditizio, giacché si traduce nel taglio dei costi, spesso ingenti, che sono connessi alle irregolarità di gestione (richiesta di pareri a numerosi esperti spesso in disaccordo tra loro, processi civili e penali, procedure sindacali, sanzioni civili, penali ed amministrative, necessità di modifica dei contratti già in essere, accertamenti fiscali e così via).

Il panorama dei requisiti cogenti che interessano gli Istituti è particolarmente vasto, poiché riguarda diversi ambiti normativi – diritto comunitario, legislazione nazionale sul lavoro, norme regionali sull'accreditamento istituzionale, ordinamento scolastico, legislazione socio-sanitaria, norme penali e modelli organizzativi, diritto canonico, diritto proprio dell'Ente Gestore, contrattazione collettiva ed infine tutte le norme applicabili genericamente all'attività d'impresa.

In questa sede, si soffermerà l'attenzione su alcuni soltanto dei requisiti cogenti rilevanti ai fini della certificazione, guardando con particolare attenzione a quelli più direttamente collegati con i corrispondenti punti della Norma Uni En Iso 9001:2000.

2. Qualità e legalità

Sintesi dei requisiti della ISO 9001

2.1 Generalità

La Norma Iso 9001 specifica i requisiti di un sistema di gestione per la qualità

¹ Emanuele Montemarano (Avvocato).

² Emanuele Riva (Funzionario tecnico Sincert).

quando un'organizzazione desidera accrescere la soddisfazione delle esigenze della propria utenza tramite l'applicazione efficace del sistema, a partire dai processi per il miglioramento continuo del sistema, e l'assicurazione della conformità sia ai requisiti richiesti dall'utenza che imposti dalle norme applicabili, legali e contrattuali.

2.2 Impegno della direzione

La direzione deve dimostrare l'impegno nella elaborazione e nell'applicazione corretta del sistema di gestione per la qualità e nel miglioramento continuo della sua efficacia, in particolare facendosi garante dell'adempimento delle norme e della soddisfazione dell'utenza.

2.3 Tenuta sotto controllo dei documenti

Deve essere predisposta una procedura documentata che stabilisca le modalità necessarie per assicurare che i documenti di origine esterna – leggi, contratto collettivo, norme tecniche, regolamenti, stampa specialistica - siano identificati e la loro distribuzione sia controllata.

Come può la direzione dimostrare di aver considerato adeguatamente l'importanza di ottemperare ai requisiti del cliente ed a quelli cogenti applicabili?

Certamente non basta, come purtroppo avviene in alcune realtà certificate, predisporre ed aggiornare un elenco delle leggi applicabili al settore - spesso limitato alle norme della famiglia ISO 9000, con l'aggiunta delle norme in tema di sicurezza e privacy. È invece necessario che la direzione svolga un'approfondita analisi di conformità ai requisiti legali applicabili, tanto più minuziosa quanto più l'eventuale violazione sia punita con sanzioni severe (parità scolastica, accreditamento regionale, regolarità del lavoro e dei contratti di appalto, gestione dell'immobile). Anzi, prima ancora di iniziare a predisporre il manuale della qualità è necessario svolgere un audit interno diretto ad individuare tutti gli eventuali inadempimenti alla normativa obbligatoria e le conseguenti azioni da adottare. In caso contrario, si correrà il rischio di costruire un sistema di qualità privo dei requisiti di legalità, il che equivale ad erigere un edificio senza fondamenta.

In particolare, per quanto riguarda il requisito ISO della corretta diffusione interna dei documenti normativi, non è sufficiente la semplice consegna del testo delle norme e del contratto collettivo. Occorre, invece, che siano previste sessioni formative rivolte al personale e dirette ad illustrare le norme applicabili, affrontando i nodi problematici e risolvendo i dubbi interpretativi manifestati dai partecipanti. Nello specifico degli enti ecclesiastici, poi, gli attuali percorsi formativi dovranno certamente riguardare: contratto collettivo, riforma della previdenza complementare, legislazione del lavoro, ordinamento scolastico, legislazione nazionale e regionale del settore socio-assistenziale, sicurezza sul lavoro, norme internazionali sulla qualità, oltre alle ulteriori tematiche che il Gestore riterrà opportuno affrontare.

3. Qualità e appalti

Sintesi dei requisiti della ISO 9001

3.1 Requisiti generali

Quando la direzione affida a soggetti esterni alcuni processi rilevanti per la qualità dei servizi, ad esempio sottoscrivendo contratti di appalto o fornitura, deve assicurare il controllo di tali processi, poiché, in sede di certificazione, è comunque responsabile degli standard qualitativi che caratterizzano tali attività.

Nel mondo degli enti ecclesiastici il fenomeno degli appalti è in costante crescita, sia per necessità organizzative, sia per la diminuzione del numero dei religiosi. Il ricorso a tale sistema nasconde notevoli insidie. Le attuali leggi, infatti, prevedono che il committente sia solidalmente responsabile con l'appaltatore per gli adempimenti retributivi, previdenziali e fiscali nei confronti del personale impiegato nell'appalto. La solidarietà, peraltro, per gli enti ecclesiastici, che sono proprietari di beni immobili, è ben più onerosa rispetto alle comuni imprese con un capitale sociale limitato; occorre quindi predisporre un sistema di qualità che prevenga il rischio connesso all'esternalizzazione delle attività. Inoltre, la cessione in appalto determina spesso il peggioramento della qualità effettiva dei servizi, poiché gli imprenditori laici, alla costante ricerca dell'aumento dei propri profitti, non di rado, quando non riescono ad aumentare i prezzi, abbassano i costi di produzione, risparmiando sulle materie prime, sulla competenza del personale o sul rispetto degli adempimenti legali. Il che determina spesso l'insoddisfazione dell'utenza e pesanti sanzioni a carico del Gestore. Come evitare tutto ciò? La risposta più efficace è rappresentata dal sistema qualità, che consente al Gestore di predisporre in maniera adeguata i contratti di appalto e di tenere sotto controllo il comportamento delle ditte appaltatrici e dei loro dipendenti attraverso un rigoroso sistema di verifiche. Dal punto di vista degli ispettori dei sistemi qualità, ciò comporta che, nelle visite di certificazione, occorre procedere come segue:

- ▶ verificare che l'Istituto abbia correttamente identificato le attività affidate all'esterno;
- ▶ verificare che i contratti di appalto contengano le clausole necessarie per legge, a partire dall'obbligo per gli appaltatori di consegnare periodicamente i documenti che attestano l'adempimento degli obblighi verso il personale (prospetti paga in primis);
- ▶ verificare che i contratti prevedano gli specifici requisiti di qualità dei servizi appaltati ed i relativi controlli effettuati dal Gestore o da professionisti a ciò delegati;
- ▶ verificare che il Gestore abbia svolto, direttamente o tramite professionisti, audit di seconda parte diretti a valutare gli standard normativi e qualitativi dei servizi appaltati, esaminando documenti, presenziando direttamente all'esecuzione delle attività e recandosi altresì presso la sede legale del forn-

tore. Si pensi, ad esempio, agli Istituti che acquistano pasti dall'esterno senza svolgere periodiche verifiche presso gli impianti in cui i pasti sono preparati: una simile ipotesi è del tutto incompatibile con i principi internazionali di controllo e garanzia di qualità.

Proprio la questione degli appalti, quindi, illumina sulla concreta utilità della certificazione di qualità, ben più di tanti approcci ingegneristici ed aziendalisti che, nella realtà specifica degli enti ecclesiastici, tendono a creare più problemi di quanti riescano a risolverne.

4. Qualità e gestione del personale

Sintesi dei requisiti della ISO 9001

4.1 Risorse umane

Il personale che esegue attività che influenzano la qualità del servizio deve essere competente sulla base di un adeguato grado di istruzione, formazione teorica e sul campo, abilità ed esperienza professionale.

La direzione deve:

- definire la competenza necessaria per il personale, con particolare riferimento ai requisiti minimi richiesti dalla legge per la validità delle assunzioni;
- prevedere percorsi di formazione ed aggiornamento del personale;
- valutare l'efficacia delle sessioni formative;
- garantire un adeguato grado di coinvolgimento del personale;
- conservare le evidenze documentali relative a tutti gli aspetti di gestione del personale.

Il sistema qualità deve fornire due diverse garanzie in materia di gestione del personale:

- ▶ rispetto delle norme di diritto del lavoro, soprattutto da tre punti di vista: assenza di lavoro nero o irregolare – per il quale le attuali leggi prevedono sanzioni pesantissime, fino alla chiusura o alla sospensione dell'attività -, applicazione corretta dei contratti collettivi e controllo sul trattamento dei dipendenti delle ditte appaltatrici;
- ▶ presenza di un'organizzazione interna in grado di garantire un elevato standard qualitativo da parte del personale, che nei servizi è il fattore più rilevante: le fasi in cui ciò si attua sono selezione, formazione, controllo e disciplina del personale.

Queste due esigenze non hanno valore l'una senza l'altra. Un'organizzazione che abbia validi collaboratori ma gestiti in modo irregolare è destinata alla chiusura, ugualmente ad un'altra organizzazione che gestisca in maniera formalmente ineccepibile delle persone incapaci.

5. Qualità e sicurezza sul lavoro

Sintesi dei requisiti della ISO 9001

5.1 Infrastrutture e ambiente di lavoro

La direzione deve definire, predisporre e mantenere le infrastrutture e le condizioni dell'ambiente di lavoro adeguate sia alle previsioni legislative che alle effettive esigenze di sicurezza e comfort del personale e dell'utenza.

L'ispettore che deve concedere la certificazione ISO 9001 o il suo mantenimento, deve valutare la conformità del Sistema di gestione alla norma di riferimento applicabile. Una verifica ISO 9001 normalmente non copre, per estensione e profondità, tutti gli elementi previsti dal D.Lgs. 626/94 e dalle altre norme, anche internazionali, sulla sicurezza. Tuttavia, nei settori che interessano gli enti - scuola, formazione, assistenza, sanità - quanto imposto dalle leggi sulla sicurezza diventa parte integrante del servizio offerto. Dal momento che l'utente è fisicamente presente durante l'erogazione del servizio, il rispetto dei requisiti di sicurezza diventa necessariamente oggetto di audit.

Per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, il valutatore deve accertare il rispetto dei requisiti cogenti richiedendo, quando previste, le autorizzazioni che diano garanzia della osservanza dei requisiti minimi dell'ambiente di lavoro necessari per assicurare la conformità ai requisiti dei prodotti (es: autorizzazioni sanitarie o certificati di agibilità di un istituto scolastico).

6. Qualità e privacy

Sintesi dei requisiti della ISO 9001

6.1 Proprietà del cliente

La direzione deve aver cura delle proprietà del cliente, sia materiali che intellettuali, quando esse sono sotto il suo controllo o vengono a qualsiasi scopo utilizzate.

La riservatezza dei dati è un requisito essenziale dei servizi erogati dagli enti ecclesiastici; come tale, dev'essere verificato in sede di certificazione, per conseguire o mantenere la quale non si possono disapplicare le misure minime di sicurezza, previste dal D.Lgs. n. 196 del 2003 (Testo Unico sulla privacy).

Più nel dettaglio, è necessario predisporre ed aggiornare annualmente il DPS (documento che descrive le modalità di gestione degli archivi cartacei ed elettronici, in modo da trattare correttamente i dati personali, giudiziari e sensibili relativi a dipendenti, utenti e fornitori). La mancanza del DPS aggiornato, o la difformità del suo contenuto alla legge, costituisce una non conformità che incide negativamente

sull'esito della verifica di certificazione.

7. Qualità e modelli organizzativi

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti penali commessi da soggetti appartenenti all'organizzazione. In caso di commissione di reati, pertanto, alla pena che colpisce l'autore dell'illecito si aggiunge necessariamente una «pena» per l'ente, che può essere:

- a) una sanzione pecuniaria applicata per quote, in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1.000; l'importo di una quota va da un minimo di 238 euro ad un massimo di 1.548 euro;
- b) una sanzione interdittiva, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni;
- c) la confisca del prezzo o del profitto dell'illecito; se essa non è possibile, può avere ad oggetto somme di denaro equivalenti;
- d) la pubblicazione della sentenza in uno o più giornali indicati dal Giudice, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

L'ente, però, non risponde dell'illecito se prova che ha adottato e attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo, integrato da un codice etico che introduca una serie di comportamenti che il personale interno ed i fornitori sono tenuti a rispettare – in caso di violazione, il Gestore potrà attivare il procedimento disciplinare e, per i fornitori, le azioni di inadempimento contrattuale.

L'effettività del sistema prevenzionale, da cui dipende la forza esimente del modello di organizzazione, gestione e controllo, è legata alla specificità del modello, che dovrà essere adeguato al tipo di attività svolta da ciascun ente, alle realtà sociali, culturali e logistiche in cui le svolge, alle sue dimensioni, alle sue strutture organizzative, al suo carisma.

La certificazione di qualità, sebbene riguardi un ambito diverso dal modello organizzativo, ha tuttavia con esso molti punti in comune. Si tratta in entrambi i casi di documenti che introducono procedure corrette e buone prassi, con lo scopo di ridurre gli inadempimenti, migliorare la qualità dei servizi, controllare più rigorosamente il personale, soddisfare l'utenza ed evitare le sanzioni sempre più pesanti che le attuali leggi prevedono in capo agli imprenditori.

In un contesto di riorganizzazione degli enti ecclesiastici, reso necessario dalle leggi degli ultimi anni e dalla contrazione del numero dei religiosi, la contestuale predisposizione dei manuali della qualità e dei modelli organizzativi è certamente la strada più conveniente ed efficace per garantire, allo stesso tempo, rispetto delle regole e qualità reale dei servizi.

TABELLE CONTRIBUTIVE

SCUOLA ELEMENTARE PARIFICATA

Sr. Maria Annunciata Vai

In data 4 giugno 2007 è stato firmato il nuovo CCNL Scuola che prevede un aumento retributivo con decorrenza 1° novembre 2007.

La voce “aumento” riassorbe l’I.V.C. precedentemente erogata.

Si rammenta che le tabelle qui riportate si applicano **solo al personale religioso** che insegna presso la Scuola Elementare Parificata della Congregazione di appartenenza.

Le aliquote contributive in vigore sono riportate a pagina 17 di “Documenti AGIDAE” nn. 11-12/2006.

EX I CATEGORIA – NOVEMBRE 2007

Anni	Prog.	Retrib. tabellare	Anzian.	Super. Ex I	Totale	Super. ante '86	Totale
2007	1	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2006	2	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2005	3	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2004	4	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2003	5	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2002	6	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2001	7	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2000	8	16.766,10	403,00	0	17.169,10	0	17.169,10
1999	9	16.766,10	403,00	0	17.169,10	0	17.169,10
1998	10	16.766,10	403,00	0	17.169,10	0	17.169,10
1997	11	16.766,10	671,56	0	17.437,66	0	17.437,66
1996	12	16.766,10	671,56	0	17.437,66	0	17.437,66
1995	13	16.766,10	671,56	0	17.437,66	0	17.437,66
1994	14	16.766,10	671,56	2.791,38	20.229,04	0	20.229,04
1993	15	16.766,10	1.040,82	2.791,38	20.598,30	0	20.598,30
1992	16	16.766,10	1.376,52	2.791,38	20.934,00	0	20.934,00
1991	17	16.766,10	1.376,52	2.791,38	20.934,00	0	20.934,00
1990	18	16.766,10	1.826,36	2.791,38	21.383,84	0	21.383,84
1989	19	16.766,10	1.826,36	2.791,38	21.383,84	0	21.383,84
1988	20	16.766,10	1.998,37	2.791,38	21.555,85	0	21.555,85
1987	21	16.766,10	1.998,37	2.791,38	21.555,85	0	21.555,85
1986	22	16.766,10	2.217,80	2.791,38	21.775,28	967,07	22.742,35
1985	23	16.766,10	2.217,80	2.791,38	21.775,28	967,07	22.742,35
1984	24	16.766,10	2.323,65	2.791,38	21.881,13	872,52	22.753,65
1983	25	16.766,10	2.323,65	2.791,38	21.881,13	1.053,28	22.934,41
1982	26	16.766,10	2.429,50	2.791,38	21.986,98	947,16	22.934,14
1981	27	16.766,10	2.429,50	2.791,38	21.986,98	1.050,04	23.037,02
1980	28	16.766,10	3.272,11	2.791,38	22.829,59	1.098,54	23.928,13
1979	29	16.766,10	3.272,11	2.791,38	22.829,59	1.098,54	23.928,13
1978	30	16.766,10	3.424,96	2.791,38	22.982,44	1.250,29	24.232,73
1977	31	16.766,10	3.448,46	2.791,38	23.005,94	1.250,29	24.256,23
1976	32	16.766,10	3.577,81	2.791,38	23.135,29	1.407,20	24.542,49
1975	33	16.766,10	3.735,59	2.791,38	23.293,07	1.407,20	24.700,27
1974	34	16.766,10	3.864,94	2.791,38	23.422,42	1.558,94	24.981,36
1973	35	16.766,10	3.888,44	2.791,38	23.445,92	1.558,94	25.004,86
1972	36	16.766,10	3.577,81	2.791,38	23.135,29	1.710,68	24.845,97
1971	37	16.766,10	4.009,53	2.791,38	23.567,01	1.710,68	25.277,69
1970	38	16.766,10	4.189,55	2.791,38	23.747,03	1.867,59	25.614,62
1969	39	16.766,10	4.213,04	2.791,38	23.770,52	1.867,59	25.638,11
1968	40	16.766,10	4.314,40	2.791,38	23.871,88	2.019,18	25.891,06
1967	41	16.766,10	4.337,90	2.791,38	23.895,38	2.019,18	25.914,56
1966	42	16.766,10	4.441,19	2.791,38	23.998,67	2.079,08	26.077,75

EX II CATEGORIA – NOVEMBRE 2007

Anni	Prog.	Retrib. tabellare	Anzian.	Super. Ex II	Totale	Super. ante '86	Totale
2007	1	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2006	2	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2005	3	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2004	4	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2003	5	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2002	6	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2001	7	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2000	8	16.766,10	403,00	0	17.169,10	0	17.169,10
1999	9	16.766,10	403,00	0	17.169,10	0	17.169,10
1998	10	16.766,10	403,00	0	17.169,10	0	17.169,10
1997	11	16.766,10	671,56	0	17.437,66	0	17.437,66
1996	12	16.766,10	671,56	0	17.437,66	0	17.437,66
1995	13	16.766,10	671,56	0	17.437,66	0	17.437,66
1994	14	16.766,10	671,56	1.961,05	19.398,71	0	19.398,71
1993	15	16.766,10	1.040,82	1.961,05	19.767,97	0	19.767,97
1992	16	16.766,10	1.376,52	1.961,05	20.103,67	0	20.103,67
1991	17	16.766,10	1.376,52	1.961,05	20.103,67	0	20.103,67
1990	18	16.766,10	1.787,10	1.961,05	20.514,25	0	20.514,25
1989	19	16.766,10	1.787,10	1.961,05	20.514,25	0	20.514,25
1988	20	16.766,10	1.977,68	1.961,05	20.704,83	0	20.704,83
1987	21	16.766,10	1.977,68	1.961,05	20.704,83	0	20.704,83
1986	22	16.766,10	2.215,59	1.961,05	20.942,74	1.169,85	22.112,59
1985	23	16.766,10	2.215,59	1.961,05	20.942,74	1.169,85	22.112,59
1984	24	16.766,10	2.313,76	1.961,05	21.040,91	1.087,40	22.128,31
1983	25	16.766,10	2.313,76	1.961,05	21.040,91	1.268,16	22.309,07
1982	26	16.766,10	2.411,92	1.961,05	21.139,07	1.171,25	22.310,32
1981	27	16.766,10	2.411,92	1.961,05	21.139,07	1.259,05	22.398,12
1980	28	16.766,10	3.215,07	1.961,05	21.942,22	1.330,04	23.272,26
1979	29	16.766,10	3.238,40	1.961,05	21.965,55	1.330,04	23.295,59
1978	30	16.766,10	3.360,23	1.961,05	22.087,38	1.490,11	23.577,49
1977	31	16.766,10	3.383,73	1.961,05	22.110,88	1.490,11	23.600,99
1976	32	16.766,10	3.505,39	1.961,05	22.232,54	1.655,33	23.887,87
1975	33	16.766,10	3.663,17	1.961,05	22.390,32	1.655,33	24.045,65
1974	34	16.766,10	3.784,84	1.961,05	22.511,99	1.815,38	24.327,37
1973	35	16.766,10	3.808,34	1.961,05	22.535,49	1.815,38	24.350,87
1972	36	16.766,10	3.900,55	1.961,05	22.627,70	1.975,44	24.603,14
1971	37	16.766,10	3.924,05	1.961,05	22.651,20	1.975,44	24.626,64
1970	38	16.766,10	4.098,55	1.961,05	22.825,70	2.140,67	24.966,37
1969	39	16.766,10	4.122,05	1.961,05	22.849,20	2.140,67	24.989,87
1968	40	16.766,10	4.217,75	1.961,05	22.944,90	2.300,73	25.245,63
1967	41	16.766,10	4.241,25	1.961,05	22.968,40	2.300,73	25.269,13
1966	42	16.766,10	4.338,75	1.961,05	23.065,90	2.366,29	25.432,19

EX III CATEGORIA – NOVEMBRE 2007

Anni	Prog.	Retrib. tabellare	Anzian.	Super. Ex III	Totale	Super. ante '86	Totale
2007	1	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2006	2	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2005	3	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2004	4	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2003	5	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2002	6	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2001	7	16.766,10	0	0	16.766,10	0	16.766,10
2000	8	16.766,10	403,00	0	17.169,10	0	17.169,10
1999	9	16.766,10	403,00	0	17.169,10	0	17.169,10
1998	10	16.766,10	403,00	0	17.169,10	0	17.169,10
1997	11	16.766,10	671,56	0	17.437,66	0	17.437,66
1996	12	16.766,10	671,56	0	17.437,66	0	17.437,66
1995	13	16.766,10	671,56	0	17.437,66	0	17.437,66
1994	14	16.766,10	671,56	938,73	18.376,39	0	18.376,39
1993	15	16.766,10	1.040,82	938,73	18.745,65	0	18.745,65
1992	16	16.766,10	1.376,52	938,73	19.081,35	0	19.081,35
1991	17	16.766,10	1.376,52	938,73	19.081,35	0	19.081,35
1990	18	16.766,10	1.786,07	938,73	19.490,90	0	19.490,90
1989	19	16.766,10	1.786,07	938,73	19.490,90	0	19.490,90
1988	20	16.766,10	1.922,93	938,73	19.627,76	0	19.627,76
1987	21	16.766,10	1.922,93	938,73	19.627,76	0	19.627,76
1986	22	16.766,10	2.139,53	938,73	19.844,36	1.555,15	21.399,51
1985	23	16.766,10	2.139,53	938,73	19.844,36	1.555,15	21.399,51
1984	24	16.766,10	2.223,61	938,73	19.928,44	1.495,66	21.424,10
1983	25	16.766,10	2.223,61	938,73	19.928,44	1.676,42	21.604,86
1982	26	16.766,10	2.307,69	938,73	20.012,52	1.592,34	21.604,86
1981	27	16.766,10	2.307,69	938,73	20.012,52	1.680,14	21.692,66
1980	28	16.766,10	3.029,59	938,73	20.734,42	1.766,49	22.500,91
1979	29	16.766,10	3.053,09	938,73	20.757,92	1.766,49	22.524,41
1978	30	16.766,10	3.160,67	938,73	20.865,50	1.940,64	22.806,14
1977	31	16.766,10	3.184,17	938,73	20.889,00	1.940,64	22.829,64
1976	32	16.766,10	3.268,25	938,73	20.973,08	2.119,95	23.093,03
1975	33	16.766,10	3.426,03	938,73	21.130,86	2.119,95	23.250,81
1974	34	16.766,10	3.557,10	938,73	21.261,93	2.294,10	23.556,03
1973	35	16.766,10	3.580,60	938,73	21.285,43	2.294,10	23.579,53
1972	36	16.766,10	3.662,96	938,73	21.367,79	2.478,58	23.846,37
1971	37	16.766,10	3.686,46	938,73	21.391,29	2.478,58	23.869,87
1970	38	16.766,10	3.850,85	938,73	21.555,68	2.647,57	24.203,25
1969	39	16.766,10	3.874,35	938,73	21.579,18	2.647,57	24.226,75
1968	40	16.766,10	3.959,68	938,73	21.664,51	2.821,72	24.486,23
1967	41	16.766,10	3.983,18	938,73	21.688,01	2.821,72	24.509,73
1966	42	16.766,10	4.070,06	938,73	21.774,89	2.879,13	24.654,02

EX IV CATEGORIA – NOVEMBRE 2007

Anni	Prog.	Retrib. tabellare	Anzian.	Totale	Super. ante '86	Totale
2007	1	16.766,10	0	16.766,10	0	16.766,10
2006	2	16.766,10	0	16.766,10	0	16.766,10
2005	3	16.766,10	0	16.766,10	0	16.766,10
2004	4	16.766,10	0	16.766,10	0	16.766,10
2003	5	16.766,10	0	16.766,10	0	16.766,10
2002	6	16.766,10	0	16.766,10	0	16.766,10
2001	7	16.766,10	0	16.766,10	0	16.766,10
2000	8	16.766,10	403,00	17.169,10	0	17.169,10
1999	9	16.766,10	403,00	17.169,10	0	17.169,10
1998	10	16.766,10	403,00	17.169,10	0	17.169,10
1997	11	16.766,10	671,56	17.437,66	0	17.437,66
1996	12	16.766,10	671,56	17.437,66	0	17.437,66
1995	13	16.766,10	671,56	17.437,66	0	17.437,66
1994	14	16.766,10	671,56	17.437,66	0	17.437,66
1993	15	16.766,10	1.040,82	17.806,92	0	17.806,92
1992	16	16.766,10	1.376,52	18.142,62	0	18.142,62
1991	17	16.766,10	1.376,52	18.142,62	0	18.142,62
1990	18	16.766,10	1.752,50	18.518,60	0	18.518,60
1989	19	16.766,10	1.752,50	18.518,60	0	18.518,60
1988	20	16.766,10	1.858,45	18.624,55	0	18.624,55
1987	21	16.766,10	1.858,45	18.624,55	0	18.624,55
1986	22	16.766,10	2.031,10	18.797,20	2.075,64	20.872,84
1985	23	16.766,10	2.031,10	18.797,20	2.075,64	20.872,84
1984	24	16.766,10	2.092,62	18.858,72	2.047,16	20.905,88
1983	25	16.766,10	2.092,62	18.858,72	2.227,92	21.086,64
1982	26	16.766,10	2.154,14	18.920,24	2.121,97	21.042,21
1981	27	16.766,10	2.154,14	18.920,24	2.209,51	21.129,75
1980	28	16.766,10	2.758,39	19.524,49	2.363,11	21.887,60
1979	29	16.766,10	2.781,89	19.547,99	2.363,11	21.911,10
1978	30	16.766,10	3.068,33	19.834,43	2.559,82	22.394,25
1977	31	16.766,10	3.091,83	19.857,93	2.559,82	22.417,75
1976	32	16.766,10	3.176,84	19.942,94	2.761,70	22.704,64
1975	33	16.766,10	3.334,62	20.100,72	2.761,70	22.862,42
1974	34	16.766,10	3.419,64	20.185,74	2.958,41	23.144,15
1973	35	16.766,10	3.443,14	20.209,24	2.958,41	23.167,65
1972	36	16.766,10	3.528,15	20.294,25	3.155,11	23.449,36
1971	37	16.766,10	3.551,65	20.317,75	3.155,11	23.472,86
1970	38	16.766,10	3.698,48	20.464,58	3.356,99	23.821,57
1969	39	16.766,10	3.721,98	20.488,08	3.356,99	23.845,07
1968	40	16.766,10	3.789,72	20.555,82	3.553,70	24.109,52
1967	41	16.766,10	3.813,22	20.579,32	3.553,70	24.133,02
1966	42	16.766,10	3.928,53	20.694,63	3.645,22	24.339,85

CONSULENZA AGIDAE

IN SEDE E FUORI

La segreteria AGIDAE è aperta dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle 17.30.
Il fax è in automatico ed è in funzione 24 ore su 24, tutti i giorni, festivi inclusi.

A) MEMBRI AGIDAE

Giorni	Sedi	Orario	Persone disponibili
Lunedì	Istituto Gianelli – Roma Tel e Fax.: 06/7013987	9.00 – 12.00 15.00 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
Martedì	Istituto Gianelli – Roma Tel e Fax.: 06/7013987	9.00 – 12.00 15.00 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
	Istituto S. Giuseppe – Torino Tel.: 011/8390322 Fax: 011/8812825	9.00 – 12.00 15.00 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Mercoledì	AGIDAE	Di massima 11.30 - 13.30 15.00 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
	Istituto S. Giuseppe – Torino Tel.: 011/8390322 Fax: 011/8812825	9.00 – 12.00 15.00 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Giovedì	AGIDAE	Di massima 11.30 - 13.30 15.00 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
	Istituto S. Giuseppe – Torino Tel.: 011/8390322 Fax: 011/8812825	9.00 – 12.00 15.00 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Venerdì	Ist. Gianelli – Roma Tel. e Fax: 06/7013987	9.00 – 12.00 15.00 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
	Istituto S. Giuseppe – Torino Tel.: 011/8390322 Fax: 011/8812825	15.00 – 18.00	Sr. Albina Bertone

Città	Persone disponibili	Telefono	Fax
Brescia	M. Maria Bar	030/2005569	030/2005569
Chieti	Sr. Maria Annunciata Vai	0871/65719	0871/63313
La Spezia	Sr. Daniela Gallo	0187/258233	0187/258262
Milano	Sr. Franca Chemel	02/876247	02/8052413
	Sr. Emanuela Brambilla	02/58345224	02/58306174
Rapallo	P. Pierino Moreno	0185/50448	0185/230400
Roma	Sr. Donatella Zordan	333/9656395	

B) ALTRI CONSULENTI DISPONIBILI IN SEDE AGIDAE

Tipo consulenza	Giorno	Orario	Persone disponibili
Consulenza paghe e pensioni	Lunedì	14.30 – 17.30	Ettore Ferraro
Consulenza assicurativa	Mercoledì	14.30 – 17.30	Janua B. & A. Brokers
Consulenza fiscale	Giovedì	14.30 – 17.30	Paolo Saraceno
Progetti finanziati dalla UE e per la formazione e l'aggiornamento professionale	Lunedì ↔ Venerdì	9.00 – 16.00	Martina Bacigalupi
Consulenza legale	Venerdì	14.30 – 17.30	Armando Montemarano