

AGIDAE

- RIVISTA BIMESTRALE
- DI FORMAZIONE
- E AGGIORNAMENTO

- • NORMATIVO
- • CONTRATTUALE
- • GESTIONALE

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

- PER GLI ENTI NON PROFIT

ISSN 2784 - 8485

- ANNO XVI
- GENNAIO/FEBBRAIO
- 2025

1



Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica



FONDAZIONE AGIDAE LABOR

Ente di Formazione Professionale Continua,
di Orientamento e di Consulenza
(dal 1997)



AGIQUALITAS

Organismo di Certificazione al servizio di Istituti scolastici,
di formazione e di strutture socio-sanitarie
(dal 2003)



FOND.E.R.

Ente per il finanziamento dei Piani Formativi
rivolti ai lavoratori laici e religiosi
(dal 2005)



AGIDAE OPERA

Società di Servizi e Consulenza
per l'amministrazione del personale
(dal 2013)



AGIDAE SALUS SOCIO-SANITARIO

Fondo per i trattamenti di assistenza sanitaria integrativa
ai dipendenti di Enti Religiosi aderenti
al CCNL AGIDAE Socio-Sanitario-Assistenziale
(dal 2018)



AGIDAE SALUS ISTRUZIONE

Fondo per i trattamenti di assistenza sanitaria integrativa
ai dipendenti aderenti al CCNL AGIDAE Scuola
e CCNL AGIDAE Università
(dal 2019)



PREVIFONDER

Fondo di Previdenza Complementare
(dal 2024)



SUBAGENZIA AGIDAE OPERA

Servizio Assicurativo
(dal 2024)

AGIDAE - Sede Nazionale

Via V. Bellini, 10 - 00198 Roma • tel.: 06 85457101 • e-mail: agidae@agidae.it • www.agidae.it

AGIDAE
**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

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

Per l'Associazione
Gestori Istituti Dipendenti
dall'Autorità Ecclesiastica
per gli enti Non Profit

Direttore responsabile
P. Francesco Ciccimarra

Direzione
P. Francesco Ciccimarra

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

*Registrazione Tribunale di Roma
n. 328 del 05/08/2010.
Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in
Abbonamento Postale
70% - C/RM/DCB*

*Grafica a cura di
Chiara Celano*

Stampa
Mancini Edizioni Srl
Pubblicazioni e Stampa
Via Tasso, 96 - 00185 Roma
tel. 0645448302
cell. 3357166301
info@manciniedizioni.com
www.manciniedizioni.it

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra
Presidente

Fr. Antonio Masi
Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla
Vice Presidente

Sr. Mimma Scalera
Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai
Tesoriere

anno XVI - n. 1
Gennaio | Febbraio 2025

00198 Roma - Via V. Bellini, 10
tel. 06 85457101
agidae@agidae.it - www.agidae.it



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

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

L'**AGIDAE** stipula:

- il CCNL Scuola con le OO.SS.:
 - FLC CGIL
 - CISL SCUOLA
 - FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA
 - SNALS CONFISAL
 - SINASCA
- il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo con le OO.SS.:
 - F.P. CGIL
 - FISASCAT CISL
 - UILTuCS
- il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche con le OO.SS.:
 - FLC CGIL
 - FEDERAZIONE CISL UNIVERSITÀ
 - CISL SCUOLA
 - SNALS CONFISAL
 - SINASCA

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

Iscrizioni

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

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

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

Quote associative 2025

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

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

Indicare nella causale il codice associato.

Variazioni e disdette

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

SOMMARIO

Editoriale.....	pag. 5
-----------------	--------

ARTICOLI

Il mondo delle Risorse Umane nel 2025: tendenze, sfide e soluzioni di Edoardo Bolognese	7
---	---

La decontribuzione a favore delle lavoratrici madri prevista nella Legge di Bilancio 2025 (L.207/2024, commi 219-220) di Margherita Dominici	12
---	----

I limiti al potere di controllo del datore di lavoro: controlli difensivi nel rispetto dei diritti del lavoratore e della tutela della Privacy di Consiglia Venere Alfano	15
--	----

Cybersecurity: cyberattacchi negli Enti ecclesiastici. Scenari, difese e mitigazione del rischio di Christian Buangjug	23
---	----

OSSERVATORIO

Obbligo Polizza per Rischi Catastrofali Soggetti Interessati Legge 21 febbraio 2025 n. 15 Art.13 di Valentina Sorangelo	30
--	----

PRASSI AMMINISTRATIVA

Finanziamento alle scuole paritarie anno scolastico 2024/2025.....	32
--	----

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

NUOVO SERVIZIO PER GLI ASSOCIATI

AGIDAE ASSICURA



RAMI ASSICURATIVI

SCUOLE

ALUNNI
PERSONALE DOCENTE
E NON DOCENTE
IMMOBILI

PERSONE

ASI
ASSISTENZA
SANITARIA
INTEGRATIVA

IMMOBILI

INCENDIO
FURTO
RCT FABBRICATO
EVENTI CATASTROFALI

VEICOLI

RC AUTO
GARANZIE ACCESSORIE

FIDEIUSSIONI

PROGETTI FORMATIVI
BANDI PON - PNRR

R.S.A.

RCT PER ATTIVITÀ
SOCIO-SANITARIE
(R.S.A., CASE
DI RIPOSO, ECC.)

AGIDAE OPERA

Sede di Roma: 00198 - Via Vincenzo Bellini, 14 • tel.: **06 85457522** • e-mail: subagenziagenerali@agidaopera.it
Sede di Bari: 70124 - Via Giuseppe Capruzzi, 218 • tel.: **080 9410364 - 06 85457523** • e-mail: agidaepuglia@agidae.it



Editoriale

Il 2025 spalanca le porte alla nuova Contrattazione AGIDAE nei tradizionali Settori: le scuole, le Università e Facoltà Ecclesiastiche, il settore socio-sanitario-assistenziale-educativo che abbraccia, come noto, l'area dell'Accoglienza e dei Servizi. Un grande bacino di utenza, caratterizzato dalla presenza di migliaia di opere gestite prevalentemente da Enti Ecclesiastici. Si tratta di una normativa composita rivolta ad un mondo ben definito nei suoi principi identificanti e altrettanto ben caratterizzato nelle sue finalità, nei suoi obiettivi e nella sua ragion d'essere: le radici della fede cristiana incarnate nella storia attraverso l'opera evangelizzatrice di centinaia di migliaia di persone consacrate, sempre pronte a testimoniare i valori del Vangelo al servizio delle generazioni che si avvicinano, dalle più giovani alle più attestate.

La funzione dei Contratti Collettivi è quella di regolamentare interi settori della vita sociale raccordandoli intorno a principi di giustizia concreta condivisa dalle Parti sociali, rappresentanti le categorie interessate dal rapporto di lavoro: i datori di lavoro e i lavoratori, che hanno raggiunto "accordi" sui diversi aspetti della contrattazione collettiva, da quello economico a quello di un trattamento complessivo che superando la dimensione meramente retributiva e individuale del contratto tende ad incunearsi in altre dimensioni della vita della persona: orario di lavoro, riposi, maternità, malattia, ferie, famiglia, ecc., tanto per ribadire il nesso profondo tra la dimensione lavorativa e quella globalmente esistenziale di ogni persona che può permettersi oggi il privilegio di avere un lavoro.

*Negli ultimi anni la contrattazione AGIDAE si è fatta carico di aspetti specifici della vita di tutti gli operatori coinvolti, aprendo a soluzioni innovative sullo scenario giuslavoristico nazionale. Non è un caso che dopo l'istituzione dell'**assistenza sanitaria integrativa** aperta a tutti i lavoratori dipendenti con contratto AGIDAE, il Ministero dell'Istruzione ha deciso di applicare un siffatto trattamento anche a tutti i dipendenti della scuola statale.*

*E, come si ha modo di leggere nei tre nuovi CCNL AGIDAE, le Parti sociali hanno convenuto sulla opportunità di dare il via alla **previdenza complementare** per tutti i lavoratori dipendenti del mondo AGIDAE, nella consapevolezza che il futuro della previdenza obbligatoria purtroppo riserverà trattamenti*

economicamente avari al momento di lasciare il lavoro ed entrare nel mondo grigio della pensione, costretta, a seguito dell'adozione come base di calcolo del sistema contributivo, a dover riconoscere trattamenti remunerativi molto più contenuti rispetto al passato improntato al sistema retributivo, e comunque foriero di riduzioni che sfioreranno il 50% rispetto ai livelli retributivi prepensionistici. I CCNL proiettano una visione prospettica delle problematiche ma indicano altresì anche le possibili soluzioni, ancorando a queste ultime le scelte operative nella ripartizione finalistica degli aumenti contrattuali che senza penalizzare i gestori sono distribuiti tra la mera ricaduta economica a breve termine e la copertura dei rischi a medio e lungo termine sempre e solo a vantaggio esclusivo di tutti i collaboratori.

Il 2025 vuole essere anche un'occasione di riflessione e di analisi attenta del lungo cammino della **scuola paritaria, a 25 anni dalla promulgazione della Legge 62/2000** istitutiva della medesima. Ormai nessuno può mettere in discussione che la scuola paritaria faccia parte in Italia del sistema nazionale della scuola pubblica, come ha solennemente asserito anche di recente il Ministro Giuseppe Valditara; nessuno può negare, fatti alla mano, i progressi effettuati dalle nostre scuole nel vedersi riconoscere ruoli, titoli, e attestazioni che nulla hanno da invidiare all'altro grande mondo della scuola statale.

Certo, resta ancora insoluto pienamente e non ancora centrato l'obiettivo della parità economica, nonostante le insistenti richieste provenienti da ogni dove. Non bisogna neppure dimenticare i rilevanti impegni economici assunti dalla finanza pubblica per supportare la scuola paritaria, al solo pensare che nell'anno 2000 furono impegnati circa 150 milioni di euro mentre oggi, anno 2025, il finanziamento ha raggiunto la somma complessiva di oltre 750 milioni di euro, nonostante il numero delle scuole e delle classi si sia complessivamente ridotto.

Sul punto non appare superfluo ricordare che la scuola paritaria, nella stragrande maggioranza delle situazioni, resta una scuola a **gestione privata**, soggetta quindi ad una serie di circostanze, condizionamenti, limitazioni, ma anche autonomie, libertà, prerogative costituzionalmente garantite, che in altri ambiti certo non possono pretendere. La libertà di scelta educativa, ad esempio, presuppone la libertà incompressibile di scegliere il personale docente e non docente disposto ad assecondare e sostenere un **progetto educativo** di matrice confessionale cattolica, vera e propria **conditio sine qua** per poter parlare di scuola cattolica e scuola paritaria. Se l'attenzione si concentrasse maggiormente sul livello valoriale di una scuola paritaria e cattolica anche le difficoltà di natura economica sarebbero forse meno appariscenti e comunque superabili perché la capacità attrattiva per famiglie e studenti supplirebbe facilmente ad ostacoli di carattere economico. Forse, oggi più di ieri, la scuola cattolica ha necessità di **marcare con più forza i contorni della propria identità** per continuare ad essere una **"lampada posta sul lucerniere"** per far luce a tutti coloro che la avvicinano per attingere forza, luce, speranza, futuro.

L'anno appena iniziato prospetta nuove traiettorie intrinsecamente legate alla gestione degli enti e delle attività, legate ad un futuro intriso di ipertecnologia comunicativa, tutela dei dati personali ed istituzionali, che non potranno non gravare sulla responsabilità di coloro che sono chiamati per doveri di ufficio a rispondere di eventuali danni e/o pregiudizi arrecati a terze persone. L'attenzione costante ai modelli evolutivi della società che ci circonda, la ricerca di un miglioramento continuo del servizio che le Opere della chiesa offrono al mondo contemporaneo, unito al monitoraggio regolare degli standard di qualità rappresentano i riferimenti acquisiti di ogni scelta responsabile che guarda al futuro.

P. Francesco Ciccimarra



Il mondo delle Risorse Umane nel 2025: tendenze, sfide e soluzioni

di **Edoardo Bolognese**

A partire dal post-pandemia il settore delle Risorse Umane in Italia ha vissuto una trasformazione significativa, influenzata da diversi fattori chiave come la rapida evoluzione tecnologica, una maggiore considerazione delle risorse sia da un punto di vista del benessere personale che da quello riguardante lo sviluppo professionale (sia in termini di *engagement e retention*¹ per evitare il turnover, sia in termini di attrazione e acquisizione di nuovi talenti). Ecco le principali tendenze emergenti, i loro punti critici e le relative possibili soluzioni.



Integrazione dell'Intelligenza Artificiale (IA) e automazione

Le aziende italiane stanno adottando tecnologie avanzate, come l'IA e l'automazione, per ottimizzare i processi HR (*Human Resources*), dalla selezione del personale alla gestione delle performance. Secondo il Talent Trends Report di Randstad Enterprise, il 94% dei lavoratori in ambito HR in Italia ha già utilizzato queste tecnologie per migliorare l'attrazione, il coinvolgimento e la fidelizzazione dei dipendenti.²

Le tecnologie come l'intelligenza artificiale e l'automazione stanno quindi

¹ Coinvolgimento e fidelizzazione.

² Forbes.it - "Calano gli investimenti in diversity & inclusion, si sceglie su competenze e motivazioni: i 10 trend del mondo delle risorse umane", A. Celesti.

trasformando il settore delle Risorse Umane, consentendo alle aziende di ottimizzare i processi amministrativi e decisionali. Alcuni esempi includono:

- **Reclutamento:** l'IA è utilizzata per analizzare i CV, selezionare i candidati più adatti e velocizzare il processo di assunzione. Algoritmi avanzati possono anche ridurre i pregiudizi, assicurando una selezione più oggettiva;
- **Formazione e Sviluppo:** le piattaforme di formazione basate su AI permettono di personalizzare i percorsi di crescita professionale per i dipendenti, migliorando l'efficacia dei programmi formativi;
- **Gestione delle performance:** software avanzati possono analizzare i dati relativi alle prestazioni per offrire feedback tempestivi e suggerire aree di miglioramento.

L'introduzione di IA e automazione, tuttavia, potrebbe generare resistenza da parte dei dipendenti, che temono la perdita di posti di lavoro a causa dell'automazione. Inoltre, le tecnologie possono presentare pregiudizi (cd. *bias*) nei processi di selezione e gestione delle performance, se non configurate correttamente³.

Saranno quindi fondamentali due aspetti.

Il primo riguarda la formazione continua. È fondamentale preparare i dipendenti a un futuro tecnologico, investendo in programmi di upskilling e reskilling, ovvero incremento o riqualifica delle competenze. Questo permetterà loro di adattarsi ai cambiamenti tecnologici e di utilizzare l'IA come uno strumento complementare al lavoro umano.

Il secondo concerne la trasparenza nell'uso dell'IA. Le aziende devono garantire trasparenza nell'uso delle tecnologie, chiarendo che l'IA viene utilizzata per ottimizzare i processi, non per sostituire i lavoratori. È importante anche monitorare continuamente gli algoritmi per evitare bias e discriminazioni.

Focus sul benessere dei dipendenti

C'è una crescente attenzione al benessere fisico e mentale dei dipendenti. Le organizzazioni stanno implementando programmi di welfare aziendale, offrendo servizi come telemedicina e supporto psicologico, per promuovere un equilibrio tra vita professionale e privata.⁴

In questo senso vengono adottate iniziative come:

- **Welfare aziendale:** offrire benefit come voucher per la salute, abbonamenti in palestra, e attività di team building per favorire il benessere generale.
- **Supporto psicologico:** con il crescente stress sul posto di lavoro, molte aziende stanno offrendo programmi di supporto psicologico, come consulenze individuali o piattaforme per la salute mentale, per garantire che i dipendenti possano affrontare meglio le sfide quotidiane.
- **Equilibrio vita-lavoro:** implementare politiche che supportino il bilanciamento tra carriera e vita privata, per evitare il *burnout* e migliorare la produttività a lungo termine.

Il benessere dei dipendenti può però diventare una "moda" temporanea se non integrato, a lungo termine, nella cultura aziendale. Inoltre, misurare l'efficacia dei programmi di benes-

³ Report McKinsey e Deloitte.

⁴ Altamirahrm.com - "L'evoluzione dei Trend HR dal 2018 al 2025", A. De Vita.

sere potrebbe risultare complesso oltre ad esserci il rischio che tali iniziative vengano percepite come una semplice risposta alla pressione sociale, piuttosto che un impegno autentico⁵. Per evitare che ciò possa accadere, occorre prima di tutto implementare una solida cultura del benessere. Ossia iniziative di *wellbeing* che siano integrate in modo profondo nella cultura aziendale. Le aziende devono promuovere uno stile di vita sano non solo tramite vantaggi formali (come la palestra), ma anche incentivando pratiche quotidiane, come la gestione dello stress e un buon equilibrio vita-lavoro.

In secondo luogo è necessario porre in essere un valido sistema di monitoraggio e adattamento. Le organizzazioni dovrebbero infatti raccogliere feedback regolari dai dipendenti per valutare l'efficacia dei programmi di benessere e adattarli alle necessità reali dei lavoratori, mantenendo l'attenzione su risultati concreti e misurabili.

Lavoro ibrido e flessibilità

Il modello di lavoro ibrido, che combina il lavoro in presenza e remoto, è una delle principali tendenze post-pandemia. Le aziende italiane stanno abbracciando la flessibilità per attrarre e mantenere talenti, consentendo una maggiore autonomia⁶. Le caratteristiche principali di questa tendenza includono:

- **Smart working:** le aziende forniscono tecnologie e infrastrutture per consentire ai dipendenti di lavorare ovunque, riducendo la necessità di un ufficio fisico.
- **Orari flessibili:** oltre al lavoro remoto, molte organizzazioni stanno introducendo orari flessibili per adattarsi meglio alle esigenze individuali dei dipendenti, favorendo la produttività senza rigidità.

Ma non tutte le aziende sono pronte a supportare il lavoro ibrido a causa di difficoltà tecniche o di cultura aziendale. Inoltre, il lavoro a distanza può portare a un senso di isolamento per i dipendenti e difficoltà nella gestione della produttività⁷.

Perciò le organizzazioni devono investire in infrastrutture tecnologiche solide per supportare il lavoro remoto, come piattaforme di comunicazione e collaborazione online, strumenti per la gestione dei progetti e delle attività, e software di monitoraggio delle performance.

È inoltre essenziale trovare un equilibrio tra il lavoro indipendente e il mantenimento del senso di appartenenza all'azienda. Incontri virtuali regolari, team building a distanza e momenti di socializzazione online possono ridurre il rischio di isolamento.

Sostenibilità e Responsabilità Sociale

Le organizzazioni stanno integrando la sostenibilità nelle loro strategie aziendali, promuovendo pratiche ecologiche e socialmente responsabili.

Questo approccio non solo migliora l'immagine aziendale, ma risponde anche alle aspettative di una forza lavoro sempre più attenta a questi temi⁸.

La sostenibilità non è più solo una questione di ambiente, ma riguarda anche il modo

5 Ricerche nel campo del benessere aziendale, come quelle condotte dalla Harvard Business Review e dal World Economic Forum.

6 Teamsystem.com - "Le 10 principali tendenze HR del 2024".

7 Report e studi condotti da enti come la Society for Human Resource Management (SHRM) e Gallup.

8 Avvenire.it - "Risorse umane. Ecco le cinque tendenze nel 2025".

in cui le organizzazioni interagiscono con la società e la comunità. Le azioni concrete includono:

- **Politiche ecologiche:** le aziende implementano pratiche ecocompatibili, come l'uso di energie rinnovabili, la riduzione dei rifiuti e il riciclaggio.
- **Responsabilità sociale:** le iniziative di responsabilità sociale d'impresa (CSR) stanno diventando centrali, con aziende che si impegnano a supportare cause sociali, culturali e locali.
- **Attrazione di talenti:** le nuove generazioni di lavoratori, in particolare i *millennial* (nati tra il 1981 e il 1996) e la *Gen Z* (prima generazione ad essersi sviluppata potendo godere dell'accesso ad Internet sin dall'infanzia, nati tra il 1997 e il 2012), sono particolarmente sensibili a queste tematiche e tendono a preferire organizzazioni che dimostrano un impegno concreto verso la sostenibilità.

Molte aziende però adottano politiche di sostenibilità per ragioni di marketing, senza un impegno reale verso pratiche ecologiche o sociali. Ciò può portare a un fenomeno di *greenwashing* o *social-washing*⁹, che può danneggiare la reputazione aziendale se non gestito correttamente¹⁰. Le organizzazioni devono quindi impegnarsi in modo autentico in pratiche sostenibili concrete e misurabili, che vanno oltre le dichiarazioni di principio. È importante che le politiche ambientali e sociali siano integrate nelle operazioni quotidiane e non limitate a dichiarazioni pubbliche. È inoltre necessario, in termini di trasparenza e credibilità, rendicontare pubblicamente i risultati delle loro iniziative di sostenibilità, utilizzando report dettagliati e certificazioni da enti indipendenti, per garantire la veridicità dei loro impegni.

Diversità, Equità e Inclusione (DEI)

C'è un impegno crescente verso la promozione della diversità, equità e inclusione all'interno delle aziende. Le organizzazioni stanno sviluppando politiche e programmi per creare ambienti di lavoro più inclusivi e rappresentativi della società¹¹, implementando politiche come:

- **Recruiting inclusivo:** le organizzazioni si impegnano a rimuovere i pregiudizi nei processi di selezione e a creare una forza lavoro che rifletta la diversità della società.
- **Programmi di inclusione:** le aziende stanno lanciando iniziative per garantire che tutti i dipendenti, indipendentemente da sesso, etnia, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche, abbiano pari opportunità di crescita.
- **Cultura inclusiva:** creare un ambiente che accoglie le differenze e promuove il rispetto reciproco tra i dipendenti.

Occorre rilevare come implementare politiche di diversità, equità e inclusione può essere difficile se non supportato da una vera e propria cultura inclusiva. In alcune realtà, l'adozione di tali politiche può risultare superficiale, senza un impegno concreto nella creazione di un ambiente di lavoro equo e accogliente¹².

9 A. Mezzanato su LinkedIn: "Con questi termini ci si riferisce alla pratica di alcune aziende di usare temi di natura ambientale o sociale come strumenti di marketing, senza che ciò sia accompagnato da un reale impegno verso la causa che sostengono 'di facciata'".

10 Articoli pubblicati da organizzazioni come il Global Reporting Initiative (GRI) e il Forum Economico Mondiale (WEF).

11 Factorial.it - "HR Trends 2025: il futuro delle risorse umane nell'era digitale", M. Pizzinato.

12 Articoli e studi condotti da associazioni come Catalyst, McKinsey & Company e PwC.

È fondamentale in tal senso che tutte le persone dell'organizzazione, dai vertici fino ai dipendenti, partecipino a corsi di sensibilizzazione sulla diversità e inclusione. Questo contribuisce a creare una cultura basata sul rispetto e l'uguaglianza.

Le aziende devono adottare inoltre misure specifiche e misurabili per promuovere la diversità, come la creazione di gruppi di lavoro inclusivi e l'adozione di strategie di reclutamento che puntino ad attrarre talenti diversificati.

Personalizzazione dell'esperienza del dipendente

Le organizzazioni stanno cercando di offrire esperienze lavorative più personalizzate, adattando i benefit e le opportunità di sviluppo alle esigenze individuali dei dipendenti, per aumentare l'engagement e la soddisfazione sul lavoro¹³.

Tra le azioni più comuni troviamo:

- **Piani di carriera personalizzati:** le aziende offrono opportunità di crescita su misura, adattando i percorsi professionali alle inclinazioni e agli interessi individuali.
- **Benefit personalizzati:** le organizzazioni stanno introducendo vantaggi personalizzabili, come buoni pasto, assicurazioni sanitarie, programmi di risparmio, ecc., che consentono ai dipendenti di scegliere ciò che è più adatto alle loro esigenze.
- **Feedback individuale:** l'adozione di sistemi per raccogliere il feedback dei dipendenti e per personalizzare le politiche aziendali in base alle loro opinioni.

La personalizzazione dell'esperienza del dipendente può però risultare complessa dovendo considerare le singole esigenze e preferenze delle risorse. Inoltre, potrebbe sorgere un senso di favoritismo se non gestita correttamente, creando disuguaglianze tra i dipendenti¹⁴. Per evitare questi rischi è necessario adottare tecnologie HR avanzate. Le piattaforme HR, ed in particolare quelle basate su intelligenza artificiale, possono aiutare a raccogliere e analizzare dati sui dipendenti per offrire esperienze e percorsi personalizzati in modo efficiente. In secondo luogo, pur personalizzando i benefici e le opportunità di sviluppo, le organizzazioni devono garantire che tutti i dipendenti abbiano accesso a opportunità simili, evitando che alcune persone si sentano svantaggiate o escluse.

In conclusione, le tendenze emergenti nel settore delle risorse umane in Italia portano con sé notevoli vantaggi, ma anche sfide significative. Le soluzioni per affrontare i punti critici principali si concentrano sulla creazione di una cultura aziendale solida, sul porre il benessere dei dipendenti al centro delle strategie per attrarre, sviluppare e mantenere i talenti, sulla trasparenza nelle pratiche adottate e sull'utilizzo consapevole delle tecnologie, in modo da garantire che queste iniziative non siano solo di facciata, ma rispondano a reali esigenze dei dipendenti e delle organizzazioni.

¹³ Factorial.it - "HR Trends 2025: il futuro delle risorse umane nell'era digitale", M. Pizzinato.

¹⁴ Report Bersin by Deloitte.



La decontribuzione a favore delle lavoratrici madri prevista nella Legge di Bilancio 2025

(L.207/2024, commi 219-220)

di **Margherita Dominici**

1. Premessa

La Legge di Bilancio 2025, denominata *“Bilancio di previsione dello Stato per l'Anno Finanziario 2025 e Bilancio Pluriennale per il Triennio 2025-2027”*, ha introdotto alcune modifiche concernenti la decontribuzione prevista per le lavoratrici madri con particolare riguardo ai requisiti previsti per poter fruire di detto beneficio (c.d. *Bonus Mamme*). Infatti, fino allo scorso anno, detta agevolazione riguardava esclusivamente donne (lavoratrici dipendenti) aventi tre o più figli; le stesse potevano fruire di un esonero contributivo pari al 100% a valere per gli anni 2025 e 2026.

La Circolare applicativa emessa dall'INPS e inerente la scorsa Legge di Bilancio 2024 (ovvero la Circolare numero 27 del 31/01/2024) ha for-



nito istruzioni operative al riguardo e in particolare confermando l'introduzione di detto esonero relativo alla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico di lavoratrici dipendenti assunte con contratto



a tempo indeterminato¹ e aventi tre o più figli. La decontribuzione è da considerarsi valente sino al compimento del diciottesimo anno del figlio più giovane.²

Parimenti, la Circolare sovra illustrata, ha reso altresì operativa la misura sperimentale prevista per il periodo decorrente dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, la quale ha previsto la fruizione del medesimo esonero anche per le lavoratrici dipendenti aventi due o più figli (assunte con contratto di lavoro a tempo indeterminato³) fino al mese del compimento del decimo anno del figlio minore d'età.

La decontribuzione in oggetto è rivolta alle dipendenti (facenti parte sia del settore pubblico che di quello privato) purché in possesso dei requisiti sovra illustrati e con la sola esclusione dei rapporti di lavoro domestico (colf e badanti).

L'abbattimento contributivo previsto dalla suddetta normativa prevede un limite massimo di 3.000,00 euro lordi annui (da riparametrare su base mensile posto che, per le lavoratrici assunte part time, non è richiesto un ulteriore riproporzionamento relativo all'ammontare dell'esonero spettante⁴).

1 In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato l'esonero può essere legittimamente applicato a decorrere dal mese di conversione del contratto (a tempo indeterminato).

2 Art. 1, commi 180-182, Legge 213 del 30/12/2023

3 Ai sensi di quanto previsto anche dal D.lgs. 81/2015 all'art.41, debbono considerarsi contratti di lavoro a tempo indeterminato anche i c.d. "contratti di apprendistato", finalizzati alla formazione nonché all'occupazione dei giovani.

4 Ai sensi della Circolare INPS 27/2024 resta ferma la possibilità, per le lavoratrici aventi più contratti di lavoro, di avvalersi dell'esonero contributivo per ogni singolo rapporto.

2. Novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2025 in merito alla decontribuzione per le lavoratrici madri

La nuova Legge di Bilancio 2025, al netto della misura sperimentale già prevista per l'anno 2024 descritta nel paragrafo precedente, amplia *tout court* la platea delle lavoratrici beneficiarie dell'agevolazione contributiva di cui al presente articolo.

La nuova normativa estende la possibilità di fruizione della decontribuzione anche per le lavoratrici madri autonome (fatta eccezione per coloro che hanno optato per il regime forfettario, ovvero un regime fiscale agevolato destinato a persone fisiche esercenti attività d'impresa) o dipendenti benché assunte con contratto di lavoro a tempo determinato (sempre con esclusione dei rapporti di lavoro domestico).

La Legge 207/2024 dispone, a far data dall'anno 2025 sino al 2026 e nel rispetto del limite di spesa di 300,00 milioni di euro annui, un esonero *non più totale bensì parziale* dal versamento dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico delle lavoratrici con due o più figli. Altro requisito stabilito dalla vigente normativa ai fini dell'erogazione del beneficio in oggetto è il reddito imponibile ai fini previdenziali percepito dalla lavoratrice il quale non deve essere superiore ai 40.000,00 euro annui. La decontribuzione potrà essere fruita dalle lavoratrici madri sino al mese del compimento del decimo anno del figlio minore d'età.

A partire dall'anno 2027 verrà invece nuovamente ripristinato il precedente regime ai sensi del quale potranno accedere al *Bonus Mamme* solo le lavoratrici madri aventi tre o più figli e sino al compimento dei diciotto anni del figlio più giovane.

Importante precisare che le lavoratrici madri già fruitrici del "vecchio" esonero contributivo descritto al paragrafo 1 del

presente articolo, non potranno altresì beneficiare anche del nuovo Bonus delineato dalla nuova Legge di Bilancio (in quanto il precedente regime applicato è da considerarsi già valente anche per tutto l'anno 2026 incluso).

3. La misura del nuovo esonero contributivo per le lavoratrici madri di due o più figli

È attualmente in corso di elaborazione un Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (adottato di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze) da porre in essere entro trenta giorni dalla data di adozione della nuova Legge di Bilancio 2025, volto a definire il *quantum* della decontribuzione parziale spettante alle lavoratrici madri ai sensi di quanto sancito dalla L. 207/2024.

4. Conclusioni

Le disposizioni normative introdotte dalla nuova Legge di Bilancio costituiscono parte integrante delle svariate misure a sostegno delle nascite, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro nonché del supporto economico alle famiglie con figli, tematiche fortemente attenzionate dall'attuale politica di Governo.

L'esonero in oggetto, infatti, estendendo la sua applicazione ad una platea più ampia rispetto al passato, è volto a favorire l'equilibrio tra la vita lavorativa e quella familiare, creando così un sistema di sicurezza e benessere tra cittadini più inclusivo e sostenibile.

Compito dei vari studi di consulenza del lavoro a supporto degli Istituti è soprattutto quello di verificare periodicamente con estrema meticolosità la sussistenza dei requisiti che tutte le lavoratrici madri bisognose di questo sostegno debbono possedere.



I limiti al potere di controllo del datore di lavoro: controlli difensivi nel rispetto dei diritti del lavoratore e della tutela della Privacy

di *Consiglia Venere Alfano*¹

1. I poteri del datore di lavoro¹

L'ordinamento giuridico riconosce al datore di lavoro tre poteri differenti: direttivo, di controllo o sorveglianza e disciplinare. Essi si deducono indirettamente dall'art. 41 della Costituzione, che tutela l'iniziativa economica privata, essendo espressione del potere di organizzare l'attività di impresa con l'adozione di tutte le misure necessarie ad assicurarne il buon funzionamento.

Il potere direttivo, in particolare, rappresenta un potere giuridico che consente al creditore della prestazione di lavoro di specificare le modalità ed i contenuti dell'adempimento, nell'ambito delle finalità organizzative dell'impresa volte a realizzare il suo programma produttivo. La sottoposizione del lavoratore a tale potere datoriale qualifica il rapporto di lavoro subordinato, distinguendolo da quello autonomo, come si deduce dall'art. 2094 cc,



¹ Già tirocinante ex art.73 d.l. 98 del 2013 presso la Corte di Appello di Napoli, sezione penale Abilitata all'esercizio della professione forense.

secondo il quale *“è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”*, nonché dall’art. 2104 comma 2 cc, che prescrive l’obbligo del lavoratore subordinato di *“osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”*. Tale potere, dunque, deve esplicitarsi in ordini specifici, reiterati ed intrinsecamente inerenti alla prestazione lavorativa, stabilmente inserita nell’organizzazione aziendale² nonché nella predisposizione di una precisa organizzazione del lavoro e dell’attività produttiva.

Riflesso del potere direttivo è quello di controllo, che si sostanzia nel potere del datore di lavoro di verificare l’esatto adempimento degli obblighi gravanti sul lavoratore e il rispetto della disciplina aziendale impartita. Il prestatore di lavoro, infatti, oltre ad osservare le disposizioni datoriali (art. 2104 comma 2 cc), è tenuto ad adempiere in maniera esatta e integrale la prestazione, nonché *“deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale”* (art. 2104 comma 1 cc). Peraltro, il dipendente è tenuto a rispettare l’obbligo di fedeltà previsto dall’art. 2106 cc, secondo cui *“il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l’imprenditore, né divulgare notizie attinenti all’organizzazione e ai metodi di produzione dell’impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”*.

Tale potestà, dunque, è volta alla tutela del corretto funzionamento e dell’efficienza dell’assetto aziendale, stigmatizzando l’eventuale inadempimento del prestatore di lavoro.

Invero, se il datore di lavoro, nell’esercizio del potere di controllo, accerta l’inosservanza da parte del lavoratore delle obbligazioni che gli derivano dal contratto, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 cc, può esercitare il potere disciplinare. Sul punto, infatti, l’art. 2106 cc prevede che *“l’inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell’infrazione”*.

Si tratta, nello specifico, del potere del datore di lavoro di prevedere regole disciplinari e di irrogare sanzioni per il mancato rispetto delle stesse, che devono essere proporzionate all’infrazione commessa. Esso, tuttavia, incontra una serie di limitazioni sostanziali e procedurali nell’ottica di un bilanciamento tra la tutela dell’esigenze dell’impresa e il rispetto della dignità dei lavoratori (sul punto, si rinvia a quanto previsto dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

2. I limiti al potere di controllo

Il potere di controllo, come quello disciplinare, non è assoluto, essendo delineati precisi limiti allo stesso, al fine di garantire il rispetto della libertà, dignità e riservatezza dei lavoratori.

Invero, sebbene il datore di lavoro possa esercitare l’attività di vigilanza non solo direttamente, ma anche tramite guardie giurate o personale incaricato, i controlli devono essere svolti nel quadro dei criteri previsti dalla legge (artt. 2 e 3 l. n. 300 del 1970, Statuto dei Lavoratori).

2 Cfr. Cass., Sez. Lavoro, sentenza n. 29646 del 16 novembre 2018.

Si esclude, infatti, che le guardie giurate possano accedere ai locali dove si svolge l'attività lavorativa, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti relativi alla tutela del patrimonio aziendale, né possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio.

Infatti, *“il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale”* (art. 2 l. n. 300 del 1970).

Inoltre, qualora il titolare del rapporto di lavoro intenda avvalersi – nell'ambito dell'attività in esame – di personale di vigilanza è tenuto a comunicare ai dipendenti interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa (art. 3 l. n. 300 del 1970).

Ulteriori limiti, poi, attengono alle modalità in cui si estrinseca il potere di controllo (cosiddetti “limiti oggettivi”), che può essere diretto ovvero a distanza.

2.1 I controlli diretti

I controlli diretti sono quelli che il datore di lavoro esercita direttamente sulla persona del lavoratore e sono disciplinati dagli artt. 5 e 6 della l.n. 300 del 1970.

Nello specifico, l'art. 5 l. citata sancisce il divieto di accertamenti sanitari sull'idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente da parte del datore di lavoro o per il tramite di un medico privato, dovendo il datore di lavoro far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Invero, in caso di assenze del lavoratore per infermità, il controllo sulle reali condizioni di salute può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, su richiesta del datore di lavoro.

Peraltro, sono consentite le visite personali di controllo sul lavoratore solo se sono indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale e a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori (ex art. 6 l. n. 300 del 1970).

2.2 I controlli a distanza

I controlli a distanza rappresentano una particolare modalità di esercizio del potere di vigilanza del datore di lavoro, per mezzo di strumenti elettronici idonei a registrare e memorizzare i comportamenti posti in essere dai lavoratori controllati.

L'impiego di tali sistemi di controllo, tuttavia, deve avvenire nel rispetto delle stringenti disposizioni normative, stante la necessità di contemperare l'esigenza di controllo e prevenzione di comportamenti scorretti dei prestatori di lavoro con la tutela del diritto di questi ultimi al rispetto della privacy e a non subire forme vessatorie di sorveglianza nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Per tali ragioni, l'originaria formulazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori prevedeva un divieto assoluto di impiego di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, ammettendo solo quelli richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro.

In particolare, *“la norma contemplava, in sostanza, due livelli di protezione della sfera privata del lavoratore: uno pieno, mediante la previsione del divieto assoluto di uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori non sorretto da ragioni inerenti all’impresa (ossia, il cd. controllo fine a sé stesso); l’altro affievolito, ove le ragioni del controllo fossero state riconducibili ad esigenze oggettive dell’impresa, ferma restando l’attuazione del controllo stesso con l’osservanza di determinate ‘procedure di garanzia’”* (cfr. Corte di Cassazione Civile n. 25732 del 22.09.2021).

Con il d.lgs. n. 151 del 2015, il legislatore ha modificato la disciplina, eliminando il divieto assoluto di uso di tali strumenti di monitoraggio e prevedendo che essi possano essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

Peraltro, la loro installazione è consentita soltanto previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali e – in mancanza dello stesso – previa autorizzazione della sede territoriale dell’Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, della sede centrale dell’Ispettorato nazionale del lavoro (nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali).

La novella del 2015 ha, però, escluso l’accordo o l’autorizzazione qualora si tratti di strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e di strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Nonostante la riforma, la Corte di Cassazione ha precisato che *“la norma ribadisce implicitamente la regola che il controllo a distanza dell’attività dei lavoratori non è legittimo ove non sia sorretto dalle esigenze indicate dalla norma stessa. Sicché il controllo “fine a sé stesso”, eventualmente diretto ad accertare inadempimenti del lavoratore che attengano alla effettuazione della prestazione, continua ad essere vietato”* (cfr. Corte di Cassazione Civile n. 25732 del 22.09.2021).

Infine, la legge limita l’utilizzo delle informazioni raccolte – attraverso l’esercizio del potere di controllo – ai soli fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che sia stata effettuata una adeguata informazione ai lavoratori delle modalità d’uso degli strumenti e sulle modalità di effettuazione dei controlli, per mezzo di un’informativa dettagliata e specifica, nel rispetto del Codice della Privacy.

Ulteriore limite, poi, all’esercizio dei controlli a distanza è individuato nell’articolo 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che vieta al datore di lavoro di effettuare indagini (anche a mezzo di terzi) sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell’attitudine professionale del lavoratore. E ciò è proibito sia ai fini dell’assunzione, che nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro. La disposizione in esame, quindi, assume una portata più ampia rispetto alla tutela civilistica della riservatezza, comprendendo non solo il riserbo individuale, ma anche la sfera politica e sociale del lavoratore (cfr. Santoni, *Lezioni di diritto del lavoro*).

Tali limiti al potere gestorio, dunque, sono volti ad impedire al titolare del rapporto di abusare delle proprie facoltà, discriminando i prestatori di lavoro, ovvero di utilizzare le informazioni relative ad aspetti delicati ed intimi della vita del lavoratore, per finalità ritorsive o vessatorie.

La disciplina fin qui descritta, peraltro, è richiamata anche dal d.lgs. 196/03, che nel disciplinare il controllo a distanza in materia di trattamento dati personali rinvia agli artt. 113 e 114 gli artt. 4 e 8 dello Statuto dei Lavoratori.

2.3 L'ammissibilità dei controlli difensivi: la posizione della giurisprudenza

I controlli difensivi costituiscono modalità di monitoraggio dei dipendenti elaborate dalla giurisprudenza al fine di accertare condotte illecite degli stessi.

La definizione di tali strumenti trae origine dalla necessità del datore di lavoro di contrastare, in modo tempestivo ed efficace, i comportamenti illeciti del lavoratore.

In assenza di una legge che espressamente li preveda, si è sempre discusso della loro ammissibilità.

La tesi negativa, infatti, escludeva l'utilizzabilità degli stessi, in quanto si intravedeva il rischio di autorizzare forme occulte di sorveglianza illecita del lavoratore e dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa, in assenza delle garanzie di cui all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, con conseguente pericolo di lesione della dignità e della riservatezza del lavoratore.

La giurisprudenza, tuttavia, ammetteva tali controlli già nella vigenza dell'originaria formulazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, precisando che *“esulano dall'ambito di applicazione dell'art. 4, comma 2, St. lav. (nel testo anteriore alle modifiche di cui al D.Lgs. n. 151 del 2015, art. 23, comma 1) e non richiedono l'osservanza delle garanzie ivi previste, i “controlli difensivi” da parte del datore se diretti ad accertare comportamenti illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale, tanto più se disposti ex post, ossia dopo l'attuazione del comportamento in addebito, così da prescindere dalla mera sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa”* (cfr. Cass., 28 maggio 2018, n. 13266).

Dunque, si riteneva che i controlli in esame non fossero assoggettati ai presupposti di legittimità stabiliti dal previgente art. 4, comma 2 l. citata, individuando, tuttavia, precisi limiti di operatività dell'attività di sorveglianza.

In particolare, si richiedeva che l'installazione di tali strumenti di controllo dovesse essere esclusivamente volta ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore, potenzialmente lesivi del patrimonio o dell'immagine aziendale, e che dovesse avvenire dopo l'attuazione del comportamento contestato, per impedire che gli stessi si trasformassero in mezzi di verifica dell'esecuzione della prestazione lavorativa. Però, quest'ultimo presupposto indicato era *“da considerare come eventuale, poiché ritenuto, per lo più, dalla giurisprudenza un fattore avente funzione meramente confermativa della effettività del controllo difensivo; pertanto esso poteva mancare, essendo sufficiente il mero sospetto circa l'esecuzione di illeciti, quale ulteriore requisito di legittimità del controllo difensivo, senza che la natura difensiva del controllo venisse in astratto meno”* (cfr. Corte di Cassazione Civile n. 25732 del 22.09.2021).

Poi, a seguito della riforma dell'art. 4 l. citata, considerato che è stata indicata – tra le esigenze da soddisfare per mezzo degli strumenti di sorveglianza – quella di *“tutela del patrimonio aziendale”*, si iniziò a discutere sul *“se i ‘controlli difensivi’ non debbano oramai ritenersi completamente attratti nell'area di operatività dell'art. 4 St. lav., ovvero se anche sotto l'impero della nuova versione dell'art. 4 St. lav. debba continuare a riconoscersi ai ‘controlli difensivi’ diritto di cittadinanza”* (cfr. Corte di Cassazione Civile n. 25732 del 22.09.2021).

La Corte di Cassazione, al fine di sciogliere i dubbi in merito alla sopravvivenza di tali controlli alla riforma legislativa, ha distinto i controlli difensivi in controlli “in senso lato” e controlli “in senso stretto”.

I primi sono posti a tutela del patrimonio aziendale e riguardano tutti i dipendenti, *“nello svolgimento della loro prestazione di lavoro che li pone a contatto con tale patrimonio”* (cfr. Corte di Cassazione, Sentenza n. 21681/2023 del 20.07.2023). Essi sono soggetti alle garanzie ex art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, che – come detto – ammette l’installazione degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti per la tutela del patrimonio aziendale.

I controlli difensivi “in senso stretto” sono, invece, diretti ad accertare specifiche condotte illecite ascrivibili a singoli dipendenti, *“anche se questo si verifica durante la prestazione di lavoro”, sebbene non abbiano “ad oggetto la normale attività del lavoratore”* (cfr. Corte di Cassazione, Sentenza n. 21681/2023 del 20.07.2023). Essi, anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la “normale attività del lavoratore”, si pongono al di fuori del campo di applicazione dell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Esempi di tali sistemi di monitoraggio sono stati individuati nel controllo della casella e-mail aziendale, nonché nella verifica delle connessioni ad internet, ovvero nell’utilizzo di registrazioni video.

Peraltro, anche una recente sentenza ne ha riconosciuto l’impiego, ribadendo che gli stessi sono sottratti all’ambito di operatività della disciplina di cui all’art. 4 l. citata. Si precisa, invero, che *“questi ultimi controlli, anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore, si situano, anche oggi, all’esterno del perimetro applicativo dell’art. 4 cit. 17 In effetti, come è stato osservato, l’istituzionalizzazione della procedura richiesta dall’art. 4 per l’installazione dell’impianto di controllo sarebbe coerente con la necessità di consentire un controllo sindacale, e, nel caso, amministrativo, su scelte che riguardano l’organizzazione dell’impresa; meno senso avrebbe l’applicazione della stessa procedura anche nel caso di eventi straordinari ed eccezionali costituiti dalla necessità di accertare e sanzionare gravi illeciti di un singolo lavoratore”* (cfr. Corte di Cassazione, Sentenza n. 21681/2023 del 20.07.2023).

Ad adiuvandum, la giurisprudenza della Corte EDU considera legittimi gli strumenti di monitoraggio in esame, ritenendo legittima – in un caso esaminato – *“l’iniziativa datoriale di controllo occulto di lavoratori mediante dispositivi di videoripresa, alimentata da un ‘ragionevole sospetto’ circa la commissione di gravi illeciti, ‘in quanto proporzionata rispetto al fine (in sé legittimo) di tutelare l’interesse organizzativo professionale del datore di lavoro’”* (cfr. Corte di Cassazione, Sentenza n. 21681/2023 del 20.07.2023).

Tuttavia, in attuazione del principio *“secondo cui in nessun caso può essere giustificato un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore* (Cass. n. 18 15892 del 2007, cit.; Cass. n. 4375 del 2010, cit.; Cass. 16622 del 2012, cit.; Cass. n. 9904 del 2016; Cass. n. 18302 del 2016, cit.)”, la Cassazione ha statuito che *“occorrerà dunque, nel rispetto della normativa Europea, e segnatamente dell’art. 8 della Convenzione Europea dei diritti dell’uomo come interpretato dalla giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell’uomo, assicurare un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, con un temperamento che non può prescindere dalle circostanze del caso concreto”* (cfr. Corte di Cass. 26682/2017).

A tal fine, sono state individuate precise limitazioni all'iniziativa datoriale.

In particolare, è richiesto che il controllo "difensivo in senso stretto" sia – innanzitutto – mirato, nonché attuato ex post, ossia a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il fondato sospetto.

Tuttavia, può parlarsi di controllo ex post *"solo ove, a seguito del fondato sospetto del datore circa la commissione di illeciti ad opera del lavoratore, il datore stesso provveda, da quel momento, alla raccolta delle informazioni"* (cfr. Corte di Cassazione Civile n. 25732 del 22.09.2021).

Da ultimo la giurisprudenza ha chiarito cosa debba intendersi per fondato sospetto, precisando che deve trattarsi di un sospetto fondato su indizi materiali e riconoscibili e non espressione di un puro convincimento soggettivo. Invero, *"spetterà al giudice valutare, mediante l'apprezzamento delle circostanze del caso, se gli stessi fossero indizi, materiali e riconoscibili, non espressione di un puro convincimento soggettivo, idonei a concretare il fondato sospetto della commissione di comportamenti illeciti"*, in quanto *"solo la sussistenza di essi costituisce riscontro oggettivo dell'autenticità dell'intento difensivo del controllo"* (cfr. Corte di Cassazione, Sentenza n. 21681/2023 del 20.07.2023).

Non è, quindi, sufficiente il minimo sospetto di condotta illecita a giustificare l'installazione di tali sistemi, in quanto il controllo non deve essere diretto ad un generale monitoraggio dell'attività lavorativa di dipendenti, ma deve essere finalizzato ad accertare condotte illecite, non connesse al mero inadempimento degli obblighi derivanti dalla prestazione lavorativa.

Quanto alle modalità di svolgimento dei controlli, si richiede che il bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi aziendali e di tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore debba avvenire nel rispetto dei principi di proporzionalità, di pertinenza e di non eccedenza rispetto ad uno scopo che sia legittimo, di trasparenza e correttezza. Altresì, deve essere rispettata la disciplina generale prevista dal Codice della Privacy e dal Regolamento europeo 2016/679 (GDPR).

Inoltre, la Corte di Cassazione ha evidenziato che la ricostruzione normativa e giurisprudenziale – fin qui descritta – in tema di controlli difensivi appare coerente con l'art. 8 della CEDU che sancisce il diritto al rispetto della vita privata e familiare (*"il quale non solo protegge l'individuo contro l'ingerenza arbitraria dell'autorità pubblica, ma, in positivo, richiede l'adozione di misure volte al rispetto effettivo della vita privata o familiare anche nei rapporti tra privati"*) (cfr. Corte di Cassazione, Sentenza n. 21681/2023 del 20.07.2023)), nonché con la giurisprudenza della Corte EDU.

Quest'ultima ha elencato una serie di elementi ai fini della valutazione della conformità all'art. 8 CEDU di misure di sorveglianza adottate dal datore di lavoro, richiamati dalla Corte di Cassazione per orientare i giudici italiani nel bilanciamento da effettuare in caso di controlli difensivi.

In particolare, gli stessi dovranno valutare *"i) l'informazione del lavoratore circa la possibilità che il datore di lavoro adotti misure di monitoraggio, con la precisazione che la stessa dovrebbe, in linea di principio, essere chiara sulla natura della sorveglianza ed essere precedente alla sua attuazione; ii) il grado di invasività nella sfera privata dei dipendenti, tenendo conto, in particolare, della natura più o meno privata del luogo in cui si svolge il monitoraggio, dei limiti spaziali e temporali di quest'ultimo, nonché del numero di per-*

sone che hanno accesso ai suoi risultati; iii) l'esistenza di una giustificazione all'uso della sorveglianza e alla sua estensione con motivi legittimi, con la precisazione che quanto più invadente è la sorveglianza, tanto più gravi sono le giustificazioni richieste; iv) la valutazione, in base alle circostanze specifiche di ciascun caso, se lo scopo legittimo perseguito dal datore di lavoro potesse essere raggiunto causando una minore invasione della vita privata del dipendente; v) la verifica di come il datore di lavoro abbia utilizzato i risultati della misura di monitoraggio e se siano serviti per raggiungere lo scopo dichiarato della misura; vi) l'offerta di adeguate garanzie al dipendente sul grado di invasività delle misure di sorveglianza, mediante informazioni ai lavoratori interessati o ai rappresentanti del personale circa l'attuazione e l'entità del monitoraggio, dichiarando l'adozione di tale misura a un organismo indipendente o mediante la possibilità di presentare reclamo" (cfr. Corte di Cassazione, Sentenza n. 21681/2023 del 20.07.2023).

Infine, relativamente all'onere probatorio, *"non può dubitarsi che incomba sul datore di lavoro l'onere di allegare prima e provare poi le specifiche circostanze che lo hanno indotto ad attivare il controllo tecnologico ex post, considerato che solo tale 'fondato sospetto' consente al datore di lavoro di porre la sua azione al di fuori del perimetro di applicazione diretta dell'art. 4 St. lav. e tenuto altresì conto del più generale criterio legale ex art. 5 l. n. 604 del 1966 che grava la parte datoriale dell'onere di provare il complesso degli elementi che giustificano il licenziamento"* (cfr. Corte di Cassazione, Sentenza n. 21681/2023 del 20.07.2023).

Quindi, secondo le coordinate ermeneutiche della giurisprudenza in esame, in forza del principio di vicinanza della prova, incombe sul datore di lavoro l'onere di allegare e provare le specifiche circostanze che lo hanno indotto ad attivare il monitoraggio. Inoltre, l'allegazione e la prova *"devono riguardare anche circostanze temporalmente collocate, atteso che le stesse segnano il momento a partire dal quale i dati acquisiti possono essere utilizzati nel procedimento disciplinare e, successivamente, in giudizio, non essendo possibile l'esame e l'analisi di informazioni precedentemente assunte in violazione delle prescrizioni di cui all'art. 4 St. lav., estendendo "a dismisura" l'area del controllo difensivo lecito, considerato che non può essere reso retroattivamente lecito un comportamento che tale non era al momento in cui fu tenuto"* (cfr. Corte di Cassazione, Sentenza n. 21681/2023 del 20.07.2023).

Dunque, si riconosce il potere del datore di lavoro di irrogare sanzioni disciplinari ai dipendenti sulla scorta dei dati risultanti dai controlli difensivi, qualora lo stesso riesca a dimostrare che essi siano stati legittimamente acquisiti.

In caso contrario, la sanzione prevista dalla giurisprudenza è l'inutilizzabilità per finalità disciplinari degli esiti dell'attività di sorveglianza, nonché degli atti basati sugli stessi.



Cybersecurity: cyberattacchi negli Enti ecclesiastici. Scenari, difese e mitigazione del rischio

di **Christian Buangjug**

L'evoluzione dell'informatica ha posto la tecnologia al centro della riflessione sui nuovi costumi delle generazioni attuali e future. Siamo a un *turning point* in cui si cominciano a produrre chip quantistici in grado di competere con i supercomputer tradizionali (che producono miliardi di miliardi di processi al secondo; e tale cifra è da interpretarsi alla lettera) e l'IA, l'intelligenza artificiale, sta prendendo la forma che sempre ha abitato l'inconscio collettivo tramite la finzione letteraria o cinematografica.

Gli attuali supercomputer provengono in gran parte dal sistema pubblico e impiegano l'equivalente in anni del numero dieci seguito da venticinque zeri per fare quello che un chip quantistico risolve in pochi minuti.



Questo, chiaramente, evidenzia delle criticità sulla sicurezza dei sistemi. Un chip quantistico è virtualmente in grado di bucare qualsiasi sistema in un tempo brevissimo; ed è per tale motivo che la crittografia che si

sta sviluppando in ambito accademico è una crittografia *ad hoc* per questa casistica contemporanea.

Più volte sono apparse sui quotidiani nazionali notizie riguardanti attacchi hacker da parte di attori internazionali (APT, *Advanced Persistent Threats*, come il gruppo nordcoreano Lazarus) ai danni di istituzioni pubbliche, infrastrutture, portali della pubblica amministrazione. La verità è che, benché alcuni attacchi si siano effettivamente realizzati tramite strategie complesse, gli attacchi più efficaci sono risultati quelli che hanno maggiormente sfruttato la mancanza di una cultura della protezione dei propri dispositivi, ovvero il persistere del dubbio e dell'errore in soggetti non tecnicamente formati, collocati in posizioni critiche per la tenuta della struttura informatica.

Quali sono gli attacchi più comuni, con quale frequenza avvengono e quali sono i cybercriminali e le loro intenzioni? Il presente articolo illustra alcune pratiche che possano portare i lettori a una maggiore attenzione nelle proprie abitudini e a comprendere che, nell'informatica, se una cosa può teoricamente essere realizzata, vi è un'elevata probabilità che qualcuno la realizzi. Perciò è importante fare controlli ciclici nelle proprie reti e nei propri dispositivi (nominando, possibilmente, un responsabile), dal momento che un hacker malintenzionato può rimanere nascosto in un sistema per anni. Se non viene tracciato, virtualmente può esserlo per sempre.

Il mondo AGIDAE abbraccia fondamentalmente attraverso i CCNL tre settori di attività: la scuola, il settore sociosanitario-assistenziale e le università pontificie. Ciascuno di questi settori ha delle proprie criticità.

Il settore scuola ha interesse ad avere una politica di difesa dei propri dati (perciò

anche di *storage*, ovvero di allocazione dei dati, che può essere inteso in termini fisici), ma chiaramente nell'ipotesi in cui i computer degli uffici amministrativi venissero infettati da un *malware* (quello che anni fa veniva chiamato un virus) da quei computer potrebbero essere esfiltrate credenziali che appartengono a tutte le strutture collegate dell'Ente giuridico, della congregazione, dei superiori di ogni ordine e grado o delle comunità presenti in altri continenti. Di qui la necessità di estendere le politiche di difesa anche verso questi altre aree geografiche nel caso in cui si riscontrasse in loco una reale carenza di figure professionali adeguate.

Analoghe considerazioni potrebbero farsi per una struttura ospedaliera. Tutto ciò che è software può essere piegato alla volontà di un programmatore esperto. Un hacker può non solo rubare un database o comprometterlo, ma può anche mettere in disordine i dati registrati, creando confusione nelle cartelle cliniche e nella archiviazione diagnostica. In via del tutto teorica (tuttavia una possibilità non così remota) un hacker può installare un malware nel telefono di un paziente ricoverato, il quale, connessosi alla rete wireless, può installare altro malware nella rete interna, infettando altri pazienti e, virtualmente, anche macchinari che non sono in ambiente *sandbox*, ovvero protetto.

Il settore *Università* può risentire di attacchi dimostrativi (come un *defacciamento*, che si ha quando la prima pagina del sito dell'ateneo viene sostituita con un messaggio politico, sociale, di protesta o di semplice vandalismo) oppure possono essere manomessi i libretti degli studenti, creando un problema nello storico della carriera accademica di ciascuno dei discenti, ormai reso inattendibile. Lo stesso può accadere per tutta la documentazione accademica relativa anche ai profili professionali del personale docente, non docente e dirigente.

È bene, quindi, conoscere i responsabili di questi esperimenti più o meno irrimediabili. C'è da dire che la cultura hacker ha subito una evoluzione, che è andata di pari passo sia con lo sviluppo di nuovi linguaggi di programmazione e di tecnologie (come le reti neurali artificiali), sia con il progressivo evolversi di Internet in favore di una maggiore tutela dei dati, a livello *corporate* e a livello normativo. Per fare un esempio, fino a circa dieci anni fa era possibile scaricare software piratato per Windows e Mac; chiunque provi a fare ora lo stesso, tranne alcuni rari casi da valutare comunque con attenzione, probabilmente installerebbe sul proprio sistema un malware, ovvero un software malevolo. E chiaramente, dovendo usare la password di amministratore per installare il software illegale, darebbe al malware la possibilità di avere il controllo sulla propria macchina.

Ma gli hacker, sia di buoni, sia di cattivi principi etici (gli hacker etici sono detti tali solo perché si mantengono entro i limiti della legalità; ma uno stesso hacker etico per la propria nazione può essere un pericolo per una nazione avversaria, come la storia recente della *cyberwarfare* internazionale ha dimostrato; si tratta generalmente di persone che sperimentano con il codice e che hanno una grande immaginazione astratta nella creazione di algoritmi che vadano a colpire obiettivi della realtà, sia su dispositivi propri, sia su macchine distanti connesse in rete.

Moltissimi hacker, tuttavia, non hanno grande esperienza di programmazione e usano dei software disponibili gratuitamente per l'hacking etico, i quali, pur gratuiti, sono strumenti molto potenti. Questi hacker vengono chiamati ironicamente *script kiddies*, ovvero “ragazzini da script”, ma non per questo sono meno pericolosi. Sono anzi molto ossessivi e meticolosi, e

attaccano obiettivi abbordabili in quantità massicce, spesso in modalità automatizzata, violando sistemi perfino nel sonno, mentre il loro computer è attivo. Per fare un esempio, il software *massscan* (scansione di massa) è in grado di scannerizzare le porte di tutta Internet in 4 minuti e mezzo. Oppure **metasploit** è un software che esce di default carico di una quantità sorprendente di **payload**, ovvero di attacchi e malware, sia per i telefoni, sia per Windows e Linux, mentre il software **hydra** può provare tutte le password del file **rockyou.txt** (un database esfiltrato con 14 milioni di password non criptate) in circa 3 giorni su una casella e-mail. *Repetita iuvant*: questi programmi sono gratuiti e vengono eseguiti da terminale *Linux*, ovvero tutto in maniera gratuita ed accessibile.

Quali sono gli obiettivi sensibili e per quali motivi vengono attaccati?

Il mondo di Internet ha mostrato più volte le mille sfaccettature della psicologia dei suoi utenti. Il dark web, così come il deep web, offre migliaia di servizi che servono a compiacere deviazioni perverse, così come bizzarri modi goliardici di adunarsi di fronte a un contenuto multimediale. L'estetica e la psicologia di questi fenomeni non sono mai state definite in termini generali. Charamente, questi eventi possono avere luogo in seguito a una transazione (solitamente in Bitcoin) oppure gratuitamente, se lo scambio di file e link avviene su un server del deep web, come un server privato il cui link è conosciuto solo dagli interessati. I link del dark web sono impossibili da “indovinare” o indicizzare. Ecco, per fare un esempio, il link per il dark web del New York Times, usato per le rivelazioni delle gole profonde o il whistleblowing:

<https://www.nytimesn7cgmftshazwhfgzm-37qxb44r64ytbb2dj3x62d2lljsciyyd.onion/>

```
root@kali: ~  
File Actions Edit View Help  
  
(root@kali)-[~]  
$ masscan  
usage:  
masscan -p80,8000-8100 10.0.0.0/8 --rate=10000  
scan some web ports on 10.x.x.x at 10kpps  
masscan --nmap  
list those options that are compatible with nmap  
masscan -p80 10.0.0.0/8 --banners -oB <filename>  
save results of scan in binary format to <filename>  
masscan --open --banners --readscan <filename> -oX <savefile>  
read binary scan results in <filename> and save them as xml in <savefile>  
  
(root@kali)-[~]  
$  
  
File Actions Edit View Help  
Shell No. 1  
File Actions Edit View Help  
$ sqlmap --wizard  
 {1.8.7#stable}  
https://sqlmap.org  
  
[!] legal disclaimer: Usage of sqlmap for attacking targets without prior mut ual consent is illegal. It is the end user's responsibility to obey all appli cable local, state and federal laws. Developers assume no liability and are n ot responsible for any misuse or damage caused by this program  
  
[*] starting @ 09:43:05 /2025-03-14/  
  
[09:43:05] [INFO] starting wizard interface  
Please enter full target URL (-u):
```

Se non fosse stato per il protocollo TOR, usato per connettersi al dark web, e per il sistema operativo *Linux Tails*, Edward Snowden non avrebbe mai potuto contattare i giornalisti che hanno divulgato le sue rivelazioni sulla NSA. Sul dark web possono essere **vendute, ad esempio**, informazioni riguardanti enti e strutture del mondo ecclesiastico: **credenziali social, e-mail e SPID, dump di database, “remote access” per inserire i dispositivi su una botnet, link in diretta**

da telecamere private, estremi delle carte di credito, documenti per falsificazione, dati biometrici e tutto ciò che può essere esportato da un dispositivo. Da dove entrano, pertanto, i cosiddetti hacker? Quali sono le vulnerabilità che permettono loro di penetrare nei sistemi? A seguire saranno spiegati i termini tecnici sopra citati. Ogni dispositivo connesso a Internet può essere visto da qualsiasi altro dispositivo utilizzando gli opportuni strumenti. Sono

[illegible]

Un particolare tipo di hacker, noto come **bot herder** (ovvero “pastore di bot”, diminutivo di “robot”) può hackerare un pc per il semplice scopo di mantenere l’anonimato. Questi hacker vengono chiamati “pastori” perché possono arrivare ad hackerare de-

27

oppure una replica, di un database di un server. Una volta hackerato un server, un hacker può copiare il database su un suo server proprio e venderlo sul dark web. Il più delle volte ciò avviene in concomitanza di un attacco ransomware (ransom significa “riscatto”), dove i file di un database vengono criptati e resi inutilizzabili. Alla richiesta di una chiave che sblocchi i file criptati si chiede un riscatto in Bitcoin o in altre criptovalute come Monero (considerato sul dark web l'unica valuta veramente irrintracciabile, al contrario di Bitcoin ed Ethereum). Se il riscatto non viene pagato, il database viene reso pubblico o venduto sul dark web.

Perciò è importante rendersi conto che la compromissione di un dispositivo singolo, come un PC o uno smartphone, può compromettere l'intera rete e perfino gli interi server. Esistono delle precauzioni e degli accorgimenti per rendersi conto se si è stati violati. Ecco due modi per rendersi conto di violazioni dei propri dispositivi:

- 1) un'analisi delle porte del firewall può evidenziare delle porte aperte molto sospette, note come **backdoor**. Le porte di un firewall sono numerate da 1 a 65565, ma solitamente a ogni protocollo corrisponde una porta specifica e con un valore basso. Il fatto che una porta con un numero insolitamente elevato sia aperta e per servizi già disponibili sulle loro porte standard, rende evidente una falla da cui un hacker può entrare o permettere l'accesso ad altri. E' importante fare questi controlli ciclicamente
- 2) fare un'analisi dei pacchetti con **Wireshark** in uscita da un dispositivo ci permette di capire il contenuto effettivo del traffico in uscita dei nostri dispositivi. È anche possibile rendersi conto se le credenziali inviate sono crittografate

o in chiaro, ma in particolar modo, se si dovesse notare un'attività insolita, come ad esempio qualche strano link, è importante intervenire e cercare le cause o i software (solitamente software piratati o freeware) da cui esce questo traffico di dati.

Quali sono le risorse di cybersecurity utili agli enti o per chi ne cura la parte informatica?

Esistono fondamentalmente tre tipologie di risorse utili per gli enti gestori in materia di cybersecurity:

- 1) siti web che permettono di scoprire **se i nostri dati sono stati hackerati** o pubblicati sul dark web;
- 2) database privati o governativi che permettono di comprendere **se le nostre tecnologie sono all'altezza** degli standard di sicurezza;
- 3) siti di **notizie di cybersecurity** aggiornati ogni settimana.

Nella prima categoria rientra un sito celeberrimo chiamato **“HaveIBeenPwned”** (haveibeenpwned.com), che significa “sono stato hackerato?” e che fa delle ricerche su internet per capire se tra i database che sono stati esfiltrati compare la nostra mail. Un sito simile è **pentester.com** dell'hacker etico Ryan Montgomery (recordman delle CTF, ovvero le competizioni di cybersecurity), che cerca sul dark web il nostro sito web o la nostra mail per vedere se sono state pubblicate le nostre credenziali.

Nella seconda categoria rientra un sito che ha un ruolo centrale nella sicurezza tecnologica delle aziende, che appartiene al NIST (National Institute of Standard and Technology). Il sito a cui ci riferiamo è il **National Vulnerability Database** (nvd.nist.gov), dove sono raccolte tutte le tecnologie che sono state craccate e che sarebbe bene non comprendere nelle proprie strutture.

Oltre ad esso c'è il famoso **Shodan** (shodan.io), che è stato definito “il Google degli hacker”, perché su questa piattaforma sono raccolti tutti i dispositivi collegati a Internet del mondo. È possibile da qui vedere le telecamere che non sono protette da password (per cui dovreste **sempre** scegliere una password diversa da quella di fabbrica per le vostre telecamere, dal momento che esistono **database pubblici** con le password di default per ogni dispositivo, catalogate per marca e modello del prodotto) o anche impianti industriali, server, dispositivi IoT. Chiunque possieda dei computer con versioni obsolete di Windows, come Windows XP o Windows 7, è bene che sappia che su **Shodan** è possibile risalire a queste macchine, con esposti l'indirizzo IP e la posizione geografica, con associato il rischio che l'intera rete a cui sono connesse venga compromessa. Un altro esempio è **MITRE ATT&CK**, un sito web della MITRE Corporation dove sono raccolte tutte le procedure di attacco e di difesa nel mondo cyber. In esso sono inclusi gli **attacchi mobile**. Insieme a **CISCO TALOS**, è uno dei maggiori servizi di **threat intelligence**, che aiuta a realizzare un'analisi delle vulnerabilità dei dispositivi.

Infine ci sono i siti di notizie tra cui **Krebs On Security** (che commenta notizie importantissime sulla cybersecurity, in particolare sugli attacchi hacker degli APT o sui forum di cybercriminali sul dark web) e **The Hacker News**. È sufficiente leggere questi siti web settimanalmente per avere un aggiornamento costante per le proprie macchine.

Come è possibile testare oggettivamente la sicurezza della rete degli istituti o dei loro metodi di difesa?

La premessa fondamentale è che si installino **tutti gli aggiornamenti** e che vi siano le versioni più aggiornate di tutti i

software (anche sui dispositivi mobile). In secondo luogo è bene dotarsi di un firewall e di un IDS (Intrusion Detection System) e un IPS (Intrusion Prevention System) e in ultimo è possibile inserire nella propria rete un **honeypot**, ovvero un server facile da hackerare, con informazioni false e che però raccolga informazioni utili per rintracciare chiunque sia in grado di violarne i sistemi di sicurezza.

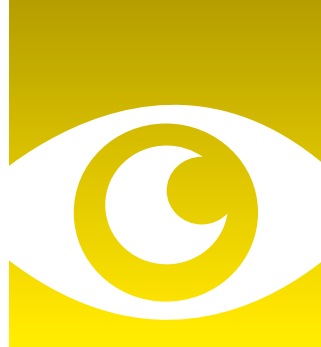
Ciò premesso, è consigliabile affidarsi agli esperti e alle aziende di cybersecurity, in primo luogo per fare un **penetration testing**, ovvero un test di penetrazione, al quale segue un rapporto dettagliato con tutte le vulnerabilità e le criticità.

Per condurre un penetration testing bisogna discutere in primo luogo le *rules of engagement*, ovvero le regole d'ingaggio, per evitare, ad esempio, che i database vengano modificati, oppure che si hackeri persone nel consiglio direttivo o anche, in termini tecnici, che si possano hackerare macchine esclusivamente nell'intervallo 10.10.100.101-255.

Se già si dispone di un team di cybersecurity è possibile attuare il cosiddetto **blue teaming-red teaming**, dove la squadra “blu” di difesa deve evitare che venga hackerata la rete dall'azienda “rossa” che conduce il penetration testing.

È inoltre consigliabile applicare tutte le pratiche di **hardening** dei sistemi operativi di tutti i dispositivi e della rete, ovvero di **rafforzamento e prevenzione** nel caso di attacchi reali.

Per concludere: è utile mantenersi aggiornati sui siti sopra indicati perché in questo periodo storico anche la cybersecurity sta seguendo l'evoluzione delle intelligenze artificiali, e perciò, benché anche le difese ne risultino avvantaggiate, i cyberattacchi possono diventare molto più numerosi, frequenti, pericolosi.



Obbligo Polizza per Rischi Catastrofali Soggetti Interessati

Legge 21 febbraio 2025 n. 15 Art.13

di **Valentina Sorangelo**

La Legge 21 febbraio 2025 n. 15, che converte il Decreto-Legge 27 dicembre 2024, n. 202 (Milleproroghe 2025), all'art. 13 ha modificato l'art. 1 comma 101 della Legge del 30/12/2023 - n. 213, che stabilisce quanto segue:

“Le imprese con sede legale in Italia e le imprese aventi sede legale all'estero con una stabile organizzazione in Italia, tenute all'iscrizione nel Registro delle imprese ai sensi dell'articolo 2188 del codice civile, sono tenute a stipulare, entro il 31 marzo 2025, contratti assicurativi a copertura dei danni ai beni di cui all'articolo 2424, primo comma, sezione Attivo, voce B-II, numeri 1), 2) e 3), del codice civile direttamente cagionati da calamità naturali ed eventi catastrofici verificatisi sul territorio nazionale. Per eventi da assicurare di cui al primo periodo si intendono i sismi, le alluvioni, le frane, le inondazioni e le esondazioni.”



Sul punto, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha emanato il Decreto Ministeriale n. 18 datato 30 gennaio 2025 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27.2.2025 n. 48. Il decreto precisa che per assicurato si intende: “L'impresa con sede legale in Italia e le imprese aventi sede legale all'estero con una stabile organizzazione in Italia, **tenute all'iscrizione nel Registro delle imprese ai sensi dell'articolo 2188 del codice civile**, ad esclusione delle imprese di cui all'articolo 2135 del codice civile, per le quali resta fermo quanto stabilito dall'articolo 1, commi 515 e seguenti, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234”.

L'articolo 13 della Legge 21 febbraio 2025, n. 15, di conversione del Decreto-Legge 27 dicembre 2024, n. 202 (c.d. Milleproroghe), aveva introdotto una proroga per l'obbligo delle imprese di stipulare polizze assicurative contro i rischi catastrofali. La scadenza, inizialmente fissata al 31 dicembre 2024, **era stata posticipata al 31 marzo 2025**.

In seguito, il Consiglio dei Ministri, ha approvato un decreto-legge che prevede una ulteriore proroga, differenziata per le imprese di stipulare polizze assicurative contro i danni causati da calamità naturali ed eventi catastrofali. Le nuove scadenze sono:

- **Grandi imprese:** l'obbligo rimane **fissato al 1° aprile 2025**; tuttavia, le sanzioni per la mancata stipula delle polizze non saranno applicate per i primi 90 giorni.¹
- **Medie imprese:** l'obbligo è posticipato **al 1° ottobre 2025**.²
- **Piccole e micro imprese:** l'obbligo è posticipato **al 1° gennaio 2026**.³

L'obiettivo principale della Legge è incentivare la stipula di polizze assicurative per coprire danni derivanti da **eventi catastrofali quali alluvioni, inondazioni, esondazioni, sismi e frane**. Ai sensi della Legge citata, per assicurato si intendono le imprese tenute all'iscrizione nel **Registro delle imprese** ai sensi dell'articolo 2188 del codice civile e sono escluse le imprese agricole ai sensi dell'articolo 2135 del codice civile.

Da una prima lettura della norma sembrerebbe che **non rientrano** tra i soggetti interessati quelli iscritti al **REA (Repertorio delle notizie Economiche e Amministrative)** soggetti che svolgono comunque attività economiche senza fine di lucro, di natura commerciale (ovvero organizzata) e che richiedono in ogni caso la comunicazione di dati alla Camera di Commercio.

Nell'attesa che la giurisprudenza si esprima in merito alle disposizioni della Legge 21 febbraio 2025 n. 15 e alle implicazioni per gli Enti ecclesiastici iscritti al REA, è sicuramente consigliabile per gli Istituti considerare l'eventuale sottoscrizione di una polizza per calamità naturali. Questa precauzione offre una protezione fondamentale contro eventi imprevedibili che potrebbero danneggiare le strutture e interrompere le attività. Una polizza di questo tipo può coprire danni causati da eventi come *terremoti, alluvioni o altre calamità*, garantendo così una maggiore sicurezza.

Le calamità naturali, come terremoti, alluvioni o eventi atmosferici estremi, possono avere un impatto devastante sulle attività economiche. Una polizza specifica può fornire una protezione finanziaria importante, aiutando gli Enti a coprire i danni e a riprendersi più rapidamente in caso di eventi imprevedibili.

Le Compagnie assicurative per sviluppare polizze per calamità naturali utilizzano il metodo della geolocalizzazione mediante il quale è possibile analizzare i dati geografici e storici relativi a eventi calamitosi in specifiche aree. Questo consente di valutare il rischio in modo più accurato e di personalizzare le polizze in base alle esigenze specifiche dei clienti. In un contesto normativo in evoluzione, avere una copertura assicurativa adeguata rappresenta una strategia prudente per tutelare gli investimenti e garantire la continuità operativa.

1 La classificazione delle imprese, su base dimensionale, è la seguente: GRANDI IMPRESE: hanno più di 250 dipendenti o un fatturato superiore a 50 milioni di euro;

2 MEDIE IMPRESE: hanno fino a 250 dipendenti o un fatturato fino a 50 milioni di euro;

3 PICCOLE e MICROIMPRESE: un'impresa di piccole dimensioni ha fino a 50 dipendenti o un fatturato fino a 10 milioni di euro; una micro impresa ha fino a dieci dipendenti e un fatturato o un totale di bilancio fino a 2 milioni di euro.



Finanziamento alle scuole paritarie anno scolastico 2024/2025



Il Ministro dell'istruzione e del merito

DECRETO MINISTERIALE N. 17 DEL 31/01/2025
CONTRIBUTI ALLE SCUOLE PARITARIE DI OGNI ORDINE E GRADO
PER L'ANNO SCOLASTICO 2024/2025

OMISSIS

VISTA

la decisione della Commissione Europea del 19 dicembre 2012, 2013/284/UE, causa C 26/2010, recante “Regime riguardante l'esenzione dell'ICI per gli immobili utilizzati da enti non commerciali per fini specifici”, nella parte relativa alle attività didattiche svolte con modalità non commerciali, come disciplinate dal sopra richiamato decreto del Ministro dell'economia e delle finanze n. 200 del 2012;

CONSIDERATA

la sentenza del Consiglio di Stato n. 292 del 28 gennaio 2016, resa nei giudizi riuniti nn. 7068/2014 e 7228/2014 REG.RIC., intentati dall'ANINSEI contro il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca per l'annullamento del decreto dello stesso Ministro 30 gennaio 2013, n. 46, recante criteri e parametri per l'assegnazione dei contributi pubblici alle scuole paritarie per l'anno scolastico 2012/2013;

CONSIDERATA

la sentenza del Consiglio di Stato n. 5259 del 13 dicembre 2016, con la quale il supremo consesso ha definitivamente deciso sul ricorso intentato contro il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca per l'ottemperanza alla sentenza n. 292 del 28 gennaio 2016, dichiarandone l'inammissibilità;

VISTO

lo stanziamento di euro 500.330.089,00 per l'esercizio finanziario 2025, sul capitolo 1477/1 *“Contributi alle scuole paritarie comprese quelle della Valle d'Aosta”*;

VISTO

lo stanziamento di euro 163.400.000,00 per l'esercizio finanziario 2025, sul capitolo 1477/2 *“Contributi alle scuole paritarie di cui alla legge 10 marzo 2000, n. 62, in proporzione agli alunni con disabilità”*;

ASSUNTA

la necessità di dettare criteri e parametri per l'assegnazione dei contributi alle scuole paritarie di ogni ordine e grado per l'anno scolastico 2024/2025;

DECRETA

Articolo 1

(Definizioni)

1. Ai fini del presente decreto sono adottate le seguenti definizioni:
 - a) ente non commerciale: l'ente pubblico o privato, diverso dalle società di cui all'articolo 73, comma 1, lettera c), del decreto del Presidente della Repubblica del 22 dicembre 1986, n. 917, che non hanno per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciale;
 - b) attività istituzionale: attività diretta all'istruzione e alla formazione, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
 - c) modalità non commerciali: modalità di svolgimento dell'attività istituzionale prive di scopo di lucro.

Articolo 2

(Funzione pubblica delle scuole paritarie)

1. Il presente decreto definisce i criteri e i parametri per l'assegnazione dei contributi alle scuole paritarie per l'anno scolastico 2024/2025.
2. I contributi sono erogati al fine di dare il necessario sostegno alla funzione pubblica svolta dalle scuole paritarie nell'ambito del sistema nazionale di istruzione. Tali contributi sono destinati alle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo e secondo grado, in possesso del riconoscimento di parità nell'anno scolastico 2024/2025.
3. I contributi di cui al presente decreto sono determinati sulla base dei dati inseriti dalle scuole paritarie nell'“Anagrafe nazionale degli studenti” e nella “Rilevazione sulle scuole - Dati Generali”.
4. I contributi sono erogati alle scuole paritarie che, in quanto parte del sistema nazionale di istruzione, abbiano fornito e aggiornato con regolarità tutti i dati richiesti dal sistema informativo del Ministero dell'istruzione e del merito.
5. Sono fatte salve le norme relative alle Regioni a statuto speciale e alle Province autonome di Trento e Bolzano.

Articolo 3

(Piano annuale di riparto)

1. Con apposito decreto del Direttore generale per gli ordinamenti scolastici, la formazione del personale scolastico e la valutazione del sistema nazionale di istruzione, lo stanziamento per le scuole paritarie, iscritto nel bilancio di previsione del Ministero

dell'istruzione e del merito sul capitolo 1477 - piano gestionale 01, missione 22 - programma 9 - azione 1, esercizio finanziario 2025, nella misura di euro 500.330.089,00, è ripartito tra gli Uffici scolastici regionali e la Regione autonoma Valle d'Aosta sulla base della consistenza numerica delle scuole paritarie, delle classi e sezioni, e degli allievi.

2. Il riparto viene effettuato per il 15% in proporzione al numero delle scuole, per il 35% sulla base delle classi e sezioni e per il 50% sul numero degli allievi.
3. Le risorse assegnate agli Uffici scolastici regionali sono destinate ai fini di cui agli articoli 4, 5, 6, 7, 8 e 9.

Articolo 4

(Piano regionale di assegnazione)

1. I Direttori generali degli Uffici scolastici regionali predispongono un piano regionale di assegnazione dei contributi per l'anno scolastico 2024/2025.
2. I contributi di cui al comma 1 sono assegnati alle scuole paritarie con il seguente ordine di priorità: scuole dell'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, e avendo riguardo agli allievi con disabilità.

Articolo 5

(Scuole paritarie che svolgono il servizio con modalità non commerciale)

1. I contributi sono erogati in via prioritaria alle scuole paritarie che svolgono il servizio scolastico con modalità non commerciale.
2. Le scuole paritarie svolgono il servizio scolastico con modalità non commerciale quando l'atto costitutivo o lo statuto prevede:
 - a) il divieto di distribuire, anche in modo indiretto, utili e avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, durante la vita dell'istituto, in favore di amministratori, soci, partecipanti, lavoratori o collaboratori, a meno che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge, ovvero siano effettuate a favore di enti che per legge, statuto o regolamento, fanno parte della medesima e unitaria struttura e svolgono la stessa attività, ovvero altre attività istituzionali direttamente e specificatamente previste dalla normativa vigente;
 - b) l'obbligo di reinvestire gli eventuali utili e avanzi di gestione esclusivamente per lo sviluppo delle attività e dei servizi scolastici, salvo diversa destinazione imposta dalla legge;
 - c) l'obbligo di devolvere il patrimonio dell'ente non commerciale, in caso di suo scioglimento per qualunque causa, ad altro ente non commerciale che svolga un'analoga attività istituzionale, salvo diversa destinazione imposta dalla legge;
 - d) lo svolgimento dell'attività a titolo gratuito, ovvero dietro versamento di corrispettivi di importo simbolico tali da coprire solamente una frazione del costo effettivo del servizio, tenuto conto dell'assenza di relazione con lo stesso.
3. Ai fini della sussistenza del requisito di cui al comma 2, lettera d), l'attività istituzionale è prestata con modalità non commerciale quando il corrispettivo medio (Cm) percepito dalla scuola paritaria è inferiore al costo medio per studente (Cms) annualmente pubblicato dal Ministero dell'istruzione e del merito ai fini della verifica del rispetto del requisito di cui all'articolo 4, comma 3, lettera c), del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 19 novembre 2012, n. 200. La presenza dei requisiti di cui al presente articolo è comprovata mediante dichiarazione sostitutiva ai sensi del decreto del Presidente

della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, secondo il modello A che le scuole paritarie sono tenute a compilare tramite il portale SIDI (Sistema Informativo dell'Istruzione) del Ministero dell'istruzione e del merito nell'area dedicata alle scuole paritarie.

4. Ai sensi degli articoli 71 e 72 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, gli Uffici scolastici regionali e territoriali effettuano idonei controlli, anche a campione, e in tutti i casi in cui sorgano fondati dubbi, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di cui agli articoli 46 e 47 del d.P.R. 445/2000.

Articolo 6

(Scuole dell'infanzia paritarie)

1. Le risorse assegnate all'Ufficio scolastico regionale per le scuole dell'infanzia paritarie sono ripartite da ciascun Ufficio come segue:
 - a) il 20% è ripartito tra tutte le scuole funzionanti sul territorio regionale;
 - b) l'80% è ripartito fra tutte le sezioni delle scuole funzionanti sul territorio regionale che svolgono il servizio con modalità non commerciale ai sensi dell'articolo 5 del presente decreto.
2. Le risorse di cui alla lettera a) sono ripartite assegnando a ciascuna scuola dell'infanzia paritaria un contributo fisso, uguale su tutto il territorio regionale, calcolato in base al rapporto tra le risorse complessivamente destinate alle scuole dell'infanzia e il numero delle scuole dell'infanzia paritarie funzionanti.
3. Ai fini dell'assegnazione dei contributi di cui al presente articolo, vengono considerate le scuole paritarie con almeno una sezione con un minimo di otto bambini effettivamente iscritti e frequentanti, fatte salve situazioni del tutto eccezionali per rilevanza sociale o territoriale, valutate dal Direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale.
4. Le risorse di cui al comma 1, lettera b), sono ripartite assegnando per ciascuna sezione effettivamente funzionante di scuola dell'infanzia paritaria un contributo fisso, uguale su tutto il territorio regionale. Il contributo è corrisposto per le sezioni effettivamente costituite e funzionanti, con un minimo di 15 allievi, fatta eccezione per le scuole a sezione unica.

Articolo 7

(Scuole primarie paritarie convenzionate)

1. Ai sensi dell'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 9 gennaio 2008, n. 23, e dell'articolo 1-bis, comma 6, del decreto-legge 5 dicembre 2005, n. 250, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 febbraio 2006, n. 27, alle scuole primarie paritarie convenzionate è assegnato un contributo annuo, avuto riguardo a:
 - a) numero di classi con una composizione minima di dieci alunni ciascuna;
 - b) numero di ore di sostegno per gli alunni con disabilità previste dal piano educativo individualizzato, salve le opportune verifiche da parte dell'Ufficio scolastico regionale, sulla base delle certificazioni presentate;
 - c) numero di ore di insegnamento integrativo necessarie per alunni in difficoltà di apprendimento su progetto aggiuntivo.
2. In caso di risorse residuanti dalle assegnazioni di cui al comma 1, l'Ufficio scolastico regionale valuta la possibilità di corrispondere contributi integrativi per ore di insegnamento integrativo e per progetti resi necessari da particolari necessità di inserimento di alunni con disabilità o con difficoltà di apprendimento.

3. Nuove convenzioni, o modifiche alle convenzioni in atto, per aumento di classi e di ore di sostegno, possono essere stipulate solo in presenza di risorse disponibili destinate alle scuole primarie, avendo assicurato comunque la assegnazione dei contributi a tutti i gradi di scuole nel rispetto delle priorità di cui all'articolo 4, e per gli alunni con disabilità ai sensi dell'articolo 9.

Articolo 8 **(Scuole secondarie di I e II grado)**

1. Le risorse disponibili a livello regionale per le scuole secondarie di I e II grado paritarie, una volta soddisfatto il fabbisogno di quanto destinato nel piano regionale alle scuole dell'infanzia e alle scuole primarie paritarie convenzionate, sono ripartite come segue:
 - a) il 20% è ripartito fra tutte le scuole funzionanti con corsi di studio completi e con un numero di studenti, iscritti nell'Anagrafe nazionale alunni, non inferiore a otto in ciascuna classe;
 - b) l'80% è ripartito fra tutte le scuole funzionanti sul territorio regionale che svolgono il servizio con modalità non commerciale ai sensi dell'articolo 5 del presente decreto.
2. Le risorse di cui al comma 1, lettera a) sono ripartite assegnando a ciascuna scuola un contributo fisso, uguale su tutto il territorio regionale, calcolato in base al rapporto tra le risorse complessivamente destinate alle scuole secondarie di I e II grado paritarie funzionanti e il numero delle stesse, fermo restando il limite minimo di otto studenti iscritti e frequentanti ciascuna classe.
3. Le risorse di cui al comma 1, lettera b) sono assegnate alle scuole in ragione del numero di studenti iscritti e frequentanti le tre classi della scuola secondaria di I grado e le classi prime e seconde delle scuole secondarie di II grado, a condizione che tali classi siano formate da almeno otto studenti, i cui nominativi siano stati comunicati alla Anagrafe nazionale degli studenti.

Articolo 9 **(Contributi per l'inserimento degli alunni diversamente abili nella scuola paritaria)**

1. Alle scuole paritarie di ogni ordine e grado che accolgono allievi, iscritti e frequentanti, con certificazione di disabilità riconosciuta come previsto dalle disposizioni vigenti in materia, è assegnato un contributo annuo di euro 163.400.000,00, a gravare sul capitolo 1477 - piano gestionale 02, missione 22 - programma 9 - azione 1, esercizio finanziario 2025.
2. Le risorse sono assegnate agli Uffici scolastici regionali con decreto del Direttore generale per gli ordinamenti scolastici, la formazione del personale scolastico e la valutazione del sistema nazionale di istruzione, ripartendole sulla base del numero degli allievi con disabilità iscritti e frequentanti le scuole paritarie di ciascuna regione.
3. Gli Uffici scolastici regionali provvedono ad erogare le risorse assegnate alle scuole paritarie secondo il seguente criterio:
 - a) 50% sulla base del numero di allievi con disabilità presenti in ciascuna scuola;
 - b) 50% tenendo conto della percentuale di allievi con disabilità sul numero di allievi frequentanti ciascuna scuola.

Il presente decreto è trasmesso ai competenti organi di controllo.

IL MINISTRO
Prof. Giuseppe Valditara

DECRETO MINISTERIALE N. 18 DEL 31/01/2025
CONTRIBUTI DESTINATI ALLE SCUOLE DELL'INFANZIA PARITARIE
PER L'ANNO SCOLASTICO 2024/2025

OMISSIS

DECRETA

Articolo 1

(Destinatari del finanziamento e criteri di riparto)

1. Le risorse finanziarie, stanziata per l'esercizio finanziario 2025, sul capitolo 1477 – piano gestionale 9 – Contributo a favore delle scuole dell'infanzia paritarie, pari a 90 milioni di euro, sono ripartite tra gli Uffici scolastici regionali, compresa la Regione autonoma della Valle d'Aosta, in proporzione al numero degli allievi delle istituzioni scolastiche paritarie dell'infanzia di ciascuna regione, sulla base dei dati presenti al sistema informativo del Ministero dell'istruzione e del merito.
2. Gli Uffici scolastici regionali e la Regione autonoma della Valle d'Aosta provvedono alla successiva ripartizione dei contributi a favore delle scuole dell'infanzia paritarie di ciascuna regione.

Articolo 2

(Piano di assegnazione)

1. Il Direttore generale per gli ordinamenti scolastici, la formazione del personale scolastico e la valutazione del sistema nazionale di istruzione provvede, con appositi decreti, ad assegnare agli Uffici scolastici regionali e alla Regione autonoma della Valle d'Aosta lo stanziamento di euro 90 milioni, iscritto nel bilancio di previsione del Ministero dell'istruzione e del merito sul citato capitolo 1477, piano gestionale 9.

Articolo 3

(Piano regionale di riparto)

1. I Direttori generali degli Uffici scolastici regionali e la Regione autonoma della Valle d'Aosta predispongono un piano di riparto regionale delle suddette risorse in favore delle scuole paritarie dell'infanzia in proporzione al numero di allievi frequentanti nell'anno scolastico 2024/2025.

Il presente decreto è trasmesso ai competenti organi di controllo.

IL MINISTRO
Prof. Giuseppe Valditara

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

NUOVO SERVIZIO PER GLI ASSOCIATI

AGIDAE ASSICURA



PACCHETTO SCUOLA

PREMIO ASSICURATIVO AD ALUNNO € 4,80

PREMIO ASSICURATIVO A DIPENDENTE € 5,95

AGIDAE OPERA

Sede di Roma: 00198 - Via Vincenzo Bellini, 14 • tel.: **06 85457522** • e-mail: subagenziagenerali@agidaopera.it
Sede di Bari: 70124 - Via Giuseppe Capruzzi, 218 • tel.: **080 9410364 - 06 85457523** • e-mail: agidaepuglia@agidae.it

CONVENZIONE ASSICURATIVA SCUOLE

Tipologia di polizza: collettiva, annuale, con adesione volontaria

Tipologia di assicurati: alunni, docenti e personale non docente, volontari

Validità territoriale: mondo intero

SEZIONE INFORTUNI

GARANZIE	MASSIMALI
Caso Morte (comprese spese funerarie fino a € 1.600)	incluso
Caso Invalidità permanente (utilizzo della tabella INAIL, franchigia 3%)	incluso
Riconoscimento di Invalidità permanente al 100% se accertata dal 49% in su	incluso
Rimborso spese mediche (per ogni infortunio)	incluso
Rimborso spese e cure odontoiatriche e ortodontiche	incluso
Rimborso spese e cure oculistiche, comprensive di lenti (a seguito di infortunio)	incluso
Rimborso spese per acquisto di apparecchi acustici (a seguito di infortunio)	incluso
Danni a sedie a rotelle, tutori per portatori di handicap, apparecchi e/o protesi ortopediche, ortodontiche e/o terapeutiche	incluso
Diaria da ricovero per infortunio (max 300 gg) a infortunio	incluso
Diaria per Day Hospital (max 300 gg) a infortunio	incluso
Danno estetico (<i>una tantum</i>) in assenza di invalidità permanente, spese e cure	incluso
Indennità forfettaria da gesso, con almeno 20 gg di gessatura	incluso
Indennità speciale per perdita anno scolastico da infortunio	incluso
Indennità (<i>una tantum</i>) da assenza da scuola per infortunio di almeno 10 gg	incluso
Contagio accidentale da virus HIV da infortunio, puntura o aggressione	incluso
Infortunio <i>in itinere</i> e nei trasferimenti (a piedi e con mezzi di trasporto)	incluso
Infortunio da eventi catastrofici e naturali: terremoti, inondazioni, eruzioni vulcaniche	incluso

SEZIONE RCT (Responsabilità Civile verso Terzi)

GARANZIE	MASSIMALI
RCT (anche per colpa grave)	incluso
RCO (verso prestatori di lavoro)	incluso
Responsabilità nella gestione di mense scolastiche, somministrazione di cibi e bevande	incluso
Responsabilità per committenza lavori a terzi	incluso
RCT personale dei dipendenti	incluso
RCT personale degli addetti alla sicurezza (RSPP, RLS) D. Lgs. 81/2008	incluso
RCT per danni a terzi da interruzione dell'attività (danni indiretti)	incluso
RCT per cyberbullismo compiuto da alunni	incluso
RCT per privacy (errato trattamento dati personali di terzi)	incluso

***Prendere visione delle condizioni assicurative
per i dettagli su garanzie, massimali, franchigie, scoperti ed esclusioni di polizza***

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I RELIGIOSI

SENZA LIMITI DI ETÀ.

VALIDA PER IL RILASCIO
DEL PERMESSO
DI SOGGIORNO.

VALIDA
PER IL MONDO INTERO.

Le prestazioni del piano sono garantite da Generali

www.generali.it

In alternativa scaricare l'App My Generali
oppure telefonare al numero verde.
Centrale Operativa di Assicurazioni Generali

800.725444



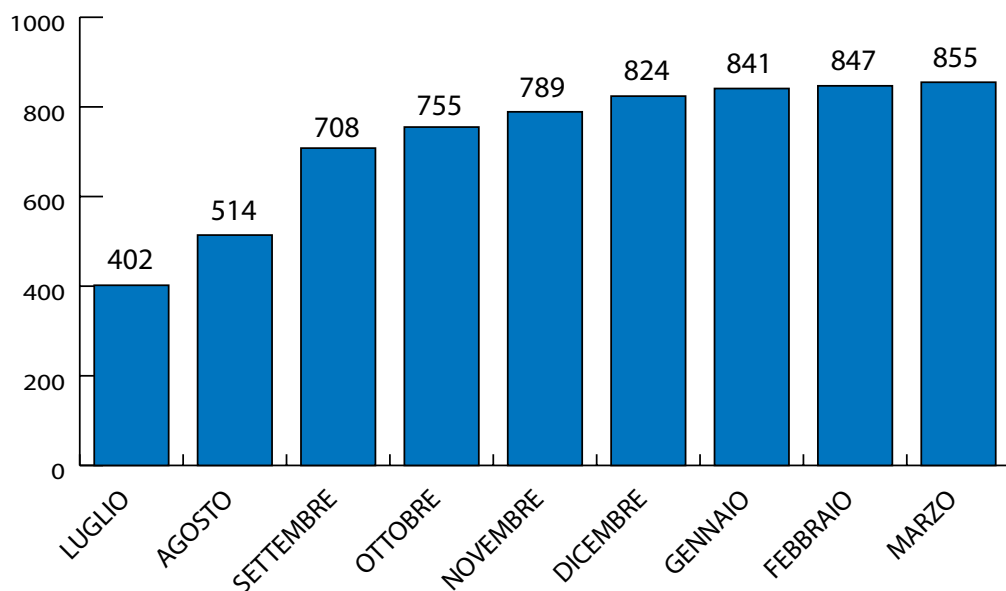
Assistenza Sanitaria Integrativa per religiosi
AGIDAE - GENERALI ITALIA S.p.A.

L'Assicurazione è erogata da parte di GENERALI ITALIA S.p.A., operante in caso di malattia e in caso di infortunio per le spese sostenute dall'Assicurato per:

- Ricovero e Day Hospital in Istituto di Cura per grande intervento chirurgico
- Indennità sostitutiva per ricovero chirurgico diverso da grande intervento chirurgico
- Ricovero e Day Hospital medico in Istituto di Cura per gravi eventi morbosi
- Day Hospital chirurgico
- Visite specialistiche e accertamenti diagnostici
- Trattamenti fisioterapici riabilitativi solo a seguito di infortunio o post ricovero
- Prestazioni odontoiatriche particolari
- Odontoiatria/ortodonzia
- Interventi chirurgici odontoiatrici extra ricovero
- Diagnosi comparativa
- Prestazioni diagnostiche particolari
- Stati di non autosufficienza consolidata/permanente-protezione completa
- Trasporto sanitario

Costo di adesione annuale di € 270,00
con un massimale annuo di copertura pari a € 100.000,00

ANDAMENTO ADESIONI 2024/2025 ASI RELIGIOSI





Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

CONVEGNO NAZIONALE DI STUDIO - ASSEMBLEA ORDINARIA VALORI, SFIDE E ORIZZONTI PER LE OPERE DELLA CHIESA

UNA STORIA DI ECCELLENZA EDUCATIVA TRA TRADIZIONE, INNOVAZIONE E FUTURO

I 125 ANNI DELLA SCUOLA PARITARIA

"Educare è un atto di amore, è dare la vita"

Papa Francesco

11-12 APRILE 2025

**CENTRO CONGRESSI PONTIFICIO ISTITUTO PATRISTICO AUGUSTINIANUM
VIA PAOLO VI, 25 - ROMA**

Anche quest'anno il **Convegno AGIDAE** intende allinearsi con le problematiche complessive del momento storico che gli Enti Gestori sono chiamati ad interpretare e vivere, tentando di porgere una risposta credibile e condivisa con la missione apostolica che essi si sforzano di testimoniare quotidianamente in sintonia con il Magistero della Chiesa e con le radici profonde dei propri carismi.

Il 2025 si presenta avvolto da un senso di mistero e di profezia, proiettato verso un orizzonte di speranza che chiama in causa da un lato il livello di fede autentica e dall'altro la consapevolezza della necessità di un impegno senza limiti per comprendere la complessità dei problemi e saper offrire soluzioni e risposte in grado di superare le pur comprensibili difficoltà del momento.

La celebrazione del Giubileo, indetta dalla Bolla papale **"Spes non confundit"** resta incentrata sulla virtù della **SPERANZA** che, come scrive Papa Francesco, **"imprime l'orientamento, indica la direzione e la finalità dell'esistenza credente"**, invitandoci a riscoprirla nei segni dei tempi interpretati alla luce del Vangelo.

Scorrendo i titoli delle Relazioni e degli Interventi proposti nel Convegno è proprio arduo non scorgere nuovi percorsi che si stanno costantemente aprendo davanti agli Enti Gestori e che lasciano intravedere **una luce in fondo ai tanti tunnel oscuri** che ci hanno accompagnati negli ultimi anni: l'IMU per gli

immobili degli Enti Ecclesiastici non commerciali, il lungo cammino della parità scolastica nei suoi 25 anni di vita, avviata ormai ad un vero e pieno riconoscimento di **servizio pubblico come diritto diffuso** per studenti, famiglie, operatori; l'applicabilità delle norme del Terzo Settore nel rispetto dell'identità canonica degli Enti Ecclesiastici.

Non può sottrarsi, inoltre, la nuova normativa dei Tre Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per le migliaia di lavoratori subordinati delle scuole cattoliche, delle Facoltà ecclesiastiche e del settore socio-sanitario-assistenziale-ricettivo degli Enti, all'interno del nuovo quadro generale della tutela dei diritti del lavoro nell'ambito dell'ASI (Assistenza Sanitaria Integrativa) e della Previdenza Complementare (PREVIFONDER).

Il Convegno non può astenersi dal soffermarsi sulle: Nuove frontiere della Responsabilità Amministrativa degli Enti e dei rispettivi Responsabili, in materia di prevenzione dei reati informatici e tutela della privacy;

Nuove opportunità della Formazione finanziata.

Il Convegno AGIDAE vuole comunque rappresentare una tappa di un **"cammino che ha bisogno anche di momenti forti per nutrire e irrobustire la speranza, insostituibile compagna che fa intravedere la meta: l'incontro con il Signore Gesù"** (Papa Francesco).

P. Francesco Ciccimarra

**VENERDÌ 11 APRILE
ORE 15.00**

■ *Le ragioni di un Convegno.*

P. FRANCESCO CICCIMARRA
Presidente Nazionale AGIDAE

■ *Una storia di eccellenza educativa tra tradizione, innovazione e futuro. I 25 anni della Scuola paritaria. Orizzonti e prospettive.*

GIUSEPPE VALDITARA
Ministro dell'Istruzione e del Merito

■ *La parità scolastica in una visione complessiva: per le famiglie, per gli studenti, per le Istituzioni. I provvedimenti del Governo realizzati e il necessario sostegno finanziario alle possibili iniziative.*

MAURIZIO LEO
Vice Ministro Economia e Finanza

■ *La parità scolastica nell'esperienza del territorio. Valori e sfide a 25 anni dalla Legge n. 62/2000.*

ANNA PAOLA SABATINI
Direttore Generale USR - Lazio

■ *L'evoluzione dell'interpretazione giurisprudenziale in materia IMU per gli immobili delle scuole paritarie e degli Enti ecclesiastici. Segnali concreti di positivi cambiamenti.*

Dott. FULVIO BALDI
Sostituto Procuratore della Suprema Corte di Cassazione

■ *Quale Scuola per quale Paese: il sistema educativo riflette l'immagine del Paese e sulla formazione si gioca lo sviluppo e il futuro.*

PIERO CATTANEO
Docente Università Cattolica Milano

■ *Dalla multimedialità alla Intelligenza Artificiale. Un cammino nell'apprendimento e nelle metodologie didattiche per la scuola e il futuro.*

PIER CESARE RIVOLTELLA
Ordinario Università di Bologna

■ *Per una didattica digitale efficace, nuove competenze tecniche e metodologiche per la scuola del futuro.*

ANDREA MARICELLI
Education Content Manager C&C - Milano

**SABATO 12 APRILE
ORE 9.00**

■ *La nuova contrattazione CCNL AGIDAE, elementi comuni e specificità di settore. Scuola, Università Pontificia, Socio-Sanitario Assistenziale.*

ARMANDO MONTEMARANO
Consulente AGIDAE

■ *Assistenza Sanitaria Integrativa e Previdenza complementare: il Modello AGIDAE per il welfare dei lavoratori dipendenti.*

P. FRANCESCO CICCIMARRA
Presidente Nazionale AGIDAE

■ *La responsabilità degli Enti Gestori in materia di tutela dei dati e prevenzione dei reati informatici, nella gestione delle diverse attività: scuola, attività ricettiva e socio-sanitaria. Le nuove frontiere delle responsabilità.*

CONSIGLIA VENERE ALFANO
CHRISTIAN BUANGJUG

■ **COFFEE BREAK**

■ *Enti del Terzo Settore ed Enti ecclesiastici nella gestione delle attività: profili canonistici, civilistici e fiscali.*

Dott. PAOLO SARACENO
Consulente AGIDAE

■ *Fondo Nuove Competenze: un'opportunità per il 2025 ed una prova generale per la trasformazione della formazione finanziata nel 2026.*

Ing. NICOLA GALOTTA
Direttore FONDER

■ *Fondo Nuove Competenze: opportunità, proposte e progetti per l'innovazione e la crescita professionale dei lavoratori negli Enti ecclesiastici.*

Dott. NICOLA MERCURIO
Direttore FONDAZIONE AGIDAE LABOR

**SABATO 12 APRILE
ORE 15.00**

AGIDAE ASSEMBLEA ORDINARIA

■ *Relazione del Presidente AGIDAE*

P. FRANCESCO CICCIMARRA
Presidente Nazionale

■ *Relazione della Segretaria Nazionale AGIDAE*

Sr. MIMMA SCALERA
Segretaria Nazionale

■ *Relazione della Tesoriera Nazionale AGIDAE:*

Rendiconto anno 2024
Sr. MARIA ANNUNCIATA VAI
Tesoriera Nazionale

■ *Approvazione del Rendiconto economico 2024*
da parte dell'Assemblea

■ *Conclusioni*

P. FRANCESCO CICCIMARRA
Presidente Nazionale

**IL CONVEGNO
È DESTINATO A:
Superiori, Amministratori,
Consulenti, Esperti,
Dirigenti scolastici
e personale docente
e non docente.**



CONSULENZA AGIDAE					
MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO					
GIORNI	SEDI AGIDAE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE - Torino	15.30 - 18.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Mercoledì	AGIDAE - Roma	11.30 - 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
	AGIDAE - Torino	09.30 - 12.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Giovedì	AGIDAE - Roma	11.30 - 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
Venerdì	AGIDAE - Torino	15.30 - 18.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
	ALTRE SEDI		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	Milano		02/2722141	Sr. Maria Annunciata Vai	Normativa e contrattuale
	Milano		02/58345224	Sr. Emanuela Brambilla	Normativa e contrattuale
CONSULENTI					
GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Giovedì	AGIDAE - Roma	14.30 - 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	AGIDAE - Roma	14.30 - 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale
SERVIZI					
FORMAZIONE					
SEDE		TEL.	E-MAIL		TIPO SERVIZIO
Fondazione AGIDAE LABOR		06/85457201	progettazioneformativa@fondazioneagidaelabor.it		Sviluppo nuove progettazioni
Fondazione AGIDAE LABOR		06/85457201	segreteria@fondazioneagidaelabor.it		Erogazione formazione
CERTIFICAZIONE QUALITÀ UNI EN ISO 9001					
SEDE		UFFICIO	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIQUALITAS		Segreteria	06/85457301	segreteria@agiqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità
AGIQUALITAS		Direzione	06/85457301	direzione@agiqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità
ALTRI SERVIZI					
SEDE			TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIDAE OPERA			06/85457501	info@agidaeopera.it	Gestione personale e busta paga
AGIDAE OPERA			06/85457501	info@agidaeopera.it	Salute e sicurezza sul lavoro
AGIDAE OPERA			06/85457501	info@agidaeopera.it	Consulenza energia (luce e gas)
AGIDAE OPERA			06/85457501	info@agidaeopera.it	ASI Religiosi
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (ASI) DIPENDENTI					
SEDE		TEL.	E-MAIL		TIPO SERVIZIO
AGIDAE SALUS ISTRUZIONE		06/90209303	segreteria@agidaesalusistruzione.life		ASI dipendenti
AGIDAE SALUS SOCIO-SANITARIO		06/90209363	segreteria@agidaesalusociosanitario.life		ASI dipendenti



AGIDAE - Sede Nazionale
Via V. Bellini, 10 - 00198 Roma
tel.: 06 85457101 - e-mail: agidae@agidae.it - www.agidae.it

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica