

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
• NOVEMBRE/DICEMBRE
• 2025

6



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



SUBAGENZIA AGIDAE OPERA

Servizio Assicurativo
(dal 2024)

AGIDAE

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

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. Andrea Biondi

Vicepresidente

Don Roberto Colameo

Vicepresidente

Sr. Emanuela Brambilla

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno XVI - n. 6

Novembre | Dicembre

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

P. Francesco Ciccimarra pag. 5

VITA ASSOCIATIVA

Il nuovo Consiglio Direttivo AGIDAE 8
Quote associative 2026 8

CONVEGNO AGIDAE 22 NOVEMBRE 2025

Telegramma del Segretario di Stato di Sua Santità, Card. Pietro Parolin,
a P. Francesco Ciccimarra 9

Gli Enti Gestori: attività di religione e di culto e le attività diverse (legge 222/1985) ai fini
dell'applicazione dell'IMU. Verso una soluzione nella nuova Legge di Bilancio 2025
On. Prof. Maurizio Leo, *Viceministro dell'Economia e delle Finanze* 10

La riforma del codice civile sugli adeguati assetti amministrativi degli enti collettivi
Avv. Armando Montemarano 13

Le attività degli enti religiosi e rapporti con il codice degli Enti del Terzo Settore (ETS):
coincidenze e divergenze
Dott. Fulvio Baldi, *Sostituto Procuratore Generale Corte di Cassazione* 18

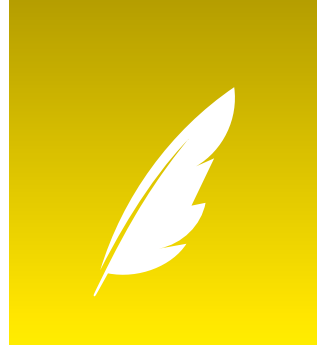
La sicurezza sul lavoro come responsabilità condivisa: prevenzione e gestione
degli infortuni
Dott.ssa Rosa del Prete, *Magistrato Corte di Appello Napoli* 21

La tutela dei dati nella gestione delle attività degli enti: opportunità e gestione dei rischi
Prof.ssa Ing. Selene Giupponi, *Università di Parma* 27

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale all'interno dell'attività scolastico-educativa:
responsabilità e profili penali
Dott. Ciro Santoriello, *Procuratore Aggiunto Procura di Cuneo* 29

Il futuro pensionistico e previdenziale affidato alle parti sociali e il controllo pubblico
della COVIP
Dott. Mario Pepe, *Presidente COVIP* 32

La previdenza complementare come secondo pilastro del Sistema di sicurezza sociale per il mondo del lavoro: la soluzione Previfonder nei CCNL AGIDAE <i>Prof. Dott. Elio Formosa, CISL Scuola</i>	34
Il CCNL e la condivisione delle parti sociali <i>Dott. Pierluigi Cao, Segretario Generale SINASCA</i>	36
Modello 231 e IA: tra prevenzione e responsabilità oggettiva degli Enti Ecclesiastici <i>Dott.ssa Consiglia Venere Alfano, Consulente - esperta 231/2001</i>	38
L'accreditamento di valutazioni di conformità. Un valore aggiunto per istituzioni, imprese e cittadini <i>Dott. Filippo Trifiletti, Direttore Generale ACCREDIA</i>	43
Innovazione e normazione tecnica in materia di Certificazione di Qualità - ISO 9001. Le nuove sfide di Agiquality <i>Dott.ssa Rosa Anna Favorito, Direttore Agiquality</i>	49
20° ANNIVERSARIO DEL FONDER	
Venti di cambiamento. Il FondER, risorsa sociale universale e trasversale Messaggio del <i>Prof. Giuseppe Valditara, Ministro dell'Istruzione e del Merito</i>	54
Il valore della formazione continua nella comunità civile ed ecclesiale: formare per servire la persona <i>S.E.R. Mons. Michele Di Tolve, Vescovo Ausiliare di Roma, Delegato per l'Ambito dell'Educazione e della Vocazione</i>	55
Il ruolo dei fondi interprofessionali nell'ambito delle politiche attive e il decreto del MLPS del 9 luglio 2024 per l'IVC <i>Claudio Durigon, Sottosegretario Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</i>	61
La scelta del fondo interprofessionale: FondER come partner per la crescita dell'impresa e del lavoratore <i>Giovanni Bellissima, Vicepresidente FondER</i>	63
Il ruolo dei fondi interprofessionali nel sistema delle politiche attive: evoluzione nel tempo e prospettive future <i>Paola Nicastro, Presidente e Amministratore Delegato di Sviluppo Lavoro Italia SpA</i>	66
Panoramica sulle attività di FondER: numeri, misure e tendenze <i>Nicola Galotta, Direttore FondER</i>	69



Editoriale

Mentre consegniamo agli archivi della Storia un altro anno di vita e di attività dell'AGIDAE e facciamo scorrere i soli titoli degli argomenti trattati in questo numero della nostra rivista, ci rendiamo facilmente conto di navigare nel grande mare aperto della vita della Chiesa e delle sue innumerevoli attività chiamate costantemente a misurarsi con la complessità di un mondo che spinge verso il futuro in un contesto sempre più ricco di dinamiche legate ad aspetti legislativi, socio-economici, tecnici, organizzativi e sociali. Si percepisce l'urgenza di accelerare il passo per non sentirsi scavalcati inesorabilmente dal tempo che va trascinandosi dietro le ansie e le speranze di tante e diverse generazioni che attendono dall'azione della Chiesa un segnale di futuro.

Viene quasi spontaneo far riecheggiare il richiamo evangelico: "Signore da chi andremo? Tu solo hai parole di vita eterna! E noi abbiamo creduto..." (Gv 6,68).

Il 2025 ha registrato anche la conclusione naturale del quadriennio associativo con la scadenza degli Organismi preposti e l'elezione dei nuovi Organi avvenuta durante l'Assemblea Ordinaria celebratasi in data 22 novembre presso la Pontificia Università Urbaniana. Nelle pagine che seguono i lettori possono riscontrare anche i nomi dei nuovi Componenti ai quali rivolgiamo l'augurio più fervido per un proficuo servizio per le migliaia di realtà associate o comunque collegate a diverso titolo con la presenza e l'attività dell'Associazione nei diversi settori: contrattuale, consulenziale nazionale e territoriale, supporto alle diverse entità operative attraverso le quali AGIDAE cerca di sostenere le tante Opere degli Associati.

*L'anno che ci lascia consegna alla memoria e alla vita associativa e istituzionale obiettivi destinati a restare impressi nella nostra storia: 1) **la contrattazione collettiva nazionale** nei tre grandi settori della scuola, delle opere socio-sanitarie-assistenziali e delle università/facoltà pontificie di diritto italiano; 2) la creazione, per via contrattuale, di un sistema generalizzato di **assistenza***



sanitaria integrativa per tutti i lavoratori dipendenti; 3) la creazione, sempre per via contrattuale, di un Fondo di Previdenza Complementare (PREVIFONDER) per tutti i lavoratori subordinati ed eventualmente per tutti i membri degli istituti religiosi che lo desiderassero, per assicurare un trattamento economico dignitoso per l'età post-lavorativa. L'AGIDAE è stata l'unica Associazione datoriale in grado di realizzare tutto questo, condividendo gli obiettivi indicati con le OO.SS. e con il sostegno delle Autorità statali preposte. Ora non resta che prendere il largo senza lasciarsi intimorire dalle difficoltà.

*In questa molteplicità di iniziative si ha modo anche di prendere coscienza di quale sia il ruolo dell'AGIDAE, oggi, in un contesto così tanto mutato nel corso dei suoi **primi 65 anni di vita: 1960-2025.***

Il Santo Padre, Papa Leone XIV, ha voluto farci pervenire il suo pensiero affidandolo al messaggio di Sua Em.za il Card. Pietro Parolin, Segretario di Stato, che nel telegramma del 17 novembre ha così scritto:

Il Santo Padre esprime apprezzamento per la preziosa attività svolta a supporto degli enti ecclesiali e religiosi favorendone l'armonizzazione tra principi del diritto civile italiano e la normativa canonica.

Egli incoraggia a proseguire la significativa Opera con rinnovata energia e sempre più generosa dedizione, prestando attenzione ai valori sociali e civili, come pure alla formazione permanente dei gestori e dei dipendenti.

Con tali auspici il Sommo Pontefice assicura il ricordo nella preghiera.



Da una fonte così alta e autorevole è giunto all'AGIDAE il riconoscimento e l'apprezzamento della sua autentica missione di servizio, di interpretazione dei valori civili e sociali, canonici e statuali, da armonizzare e supportare affinché le Opere della Chiesa non perdano la propria identità e la propria funzione nel più vasto impegno di evangelizzazione.

*L'importanza di questa missione mette ancora di più in risalto la richiamata attenzione alla necessità di specifica **formazione** per Gestori e Dipendenti, ossia tutti i componenti delle grandi comunità attive nelle migliaia di strutture gestite. L'efficacia pastorale delle attività è quindi frutto anche delle competenze progressivamente acquisite sul campo delle conoscenze*

teoriche, pratiche, tecniche e umane, magari anche condivise nelle tante occasioni di incontri che l'AGIDAE si sforza di organizzare.

Non ci resta che augurare a tutti e a ciascuno un nuovo anno, colmo di pace e di speranza. Una speranza che ha sprigionato tutto il suo vigore mentre si spegnevano le ultime luci del 2025, esattamente il 30 dicembre, quando il Parlamento italiano, approvando la Legge di Bilancio 2026, ha, per la prima volta negli ultimi venti anni, illuminato gli entusiasmi delle scuole paritarie sopprimendo la tassa IMU dovuta ai Comuni e regalando alle stesse un'indiscutibile iniezione di fiducia. Questo il testo dell'art. 1 comma 856 della legge n. 199/2025 (G.U. n. 301 del 30/12/2025): "L'art. 1 comma 759 lettera g) della legge 27 dicembre 2019 n. 160, si interpreta, per gli effetti di cui all'art. 1 comma 2 della legge n. 212/2000, nel senso che **le attività didattiche svolte negli immobili posseduti e utilizzati**

dai soggetti di cui all'art. 73 comma 1 lettera c) del TUIR, di cui al DPR 917/1986 e successive modificazioni, si intendono svolte con modalità non commerciali quando il loro corrispettivo medio percepito è inferiore al Costo Medio per Studente (CMS) pubblicato annualmente dal Ministero dell'Istruzione e del Merito nonché dal Ministero dell'Università e della Ricerca. In ogni caso non si dà luogo al rimborso delle somme già versate".

È il caso di dire DEO GRATIAS. Con questa interpretazione autentica le scuole paritarie, gestite da enti non commerciali, non saranno più soggette al pagamento dell'IMU, a condizione che le rette praticate siano inferiori al CMS stabilito annualmente dal Ministero. Si auspica vivamente che anche i contenziosi in essere possano essere chiusi alla luce di questa chiarissima lettura e interpretazione autentica da parte del Parlamento e che la Magistratura di qualunque ordine e grado possa finalmente allinearsi ai criteri dettati dal legislatore.

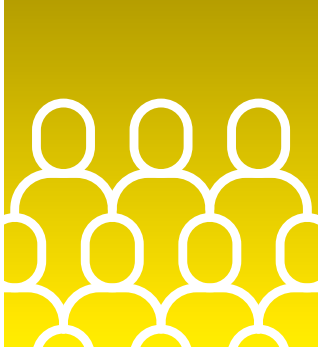


P. Francesco Ciccimarra,
con il Viceministro dell'Economia
e delle Finanze, Maurizio Leo.



Alcune immagini del convegno AGIDAE, tenutosi il 22 novembre
presso la Pontificia Università Urbaniana, con l'animazione
musicale di Marta Centurioni.

P. Francesco Ciccimarra



Il nuovo Consiglio Direttivo AGIDAE

A norma dell'art. 17 Statuto AGIDAE, il 22 novembre 2025, a Roma, presso la Pontificia Università Urbaniana, si è riunita l'Assemblea Ordinaria Elettiva per eleggere il Consiglio Direttivo per il quadriennio 2025-2029. Risultano eletti:

Sr. Edi Maria Chierici	Sr. Emanuela Brambilla
Don Michelangelo Dessi'	Sr. Mimma Scalera
Don Roberto Colameo	Sr. Isabella Ayme
Don Salvatore Apreda	Sr. Maria Annunciata Vai
Fr. Andrea Biondi	P. Francesco Ciccimarra
P. Gianni Evangelisti	Don Mario Zaninelli
Fr. Antonio Masi	Sr. Sonia Silvia Noronha
Sr. Sofia Lucia Buccheri	

Come da Statuto, art. 18, comma 1 e 2, il Consiglio Direttivo, riunitosi il 9 dicembre 2025, a Roma, in sede AGIDAE, ha proceduto all'elezione del nuovo Consiglio di Presidenza come segue:

P. Francesco Ciccimarra	Presidente Nazionale
Fr. Andrea Biondi	Vicepresidente Nazionale
Don Roberto Colameo	Vicepresidente Nazionale
Sr. Emanuela Brambilla	Segretaria Nazionale
Sr. Maria Annunciata Vai	Tesoriere Nazionale

Quote associative 2026

Il Consiglio Direttivo, nella seduta del 20 settembre 2025, ha stabilito, per il 2026, i seguenti importi delle quote associative:

Istituti	€ 450,00
Economi/Superiori	€ 250,00
Consulenti	€ 650,00



Papa Leone XIV

REV. PADRE FRANCESCO CICCIMARRA (855)
PRESIDENTE AGIDAE
VIA VINCENZO BELLINI, 10
00198 ROMA

IN OCCASIONE DEL CONVEGNO NAZIONALE DELL'ASSOCIAZIONE GESTORI
ISTITUTI DIPENDENTI DALL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA, PAPA LEONE XIV
È LIETO DI RIVOLGERE AGLI ORGANIZZATORI, AI RELATORI E AI
PARTECIPANTI TUTTI IL CORDIALE BENE AUGURANTE SALUTO.

IL SANTO PADRE ESPRIME APPREZZAMENTO PER LA PREZIOSA ATTIVITÀ
SVOLTA A SUPPORTO DEGLI ENTI ECCLESIALI E RELIGIOSI, FAVORENDONE
L'ARMONIZZAZIONE TRA PRINCIPI DEL DIRITTO CIVILE ITALIANO E LA
NORMATIVA CANONICA.

EGLI INCORAGGIA A PROSEGUIRE LA SIGNIFICATIVA OPERA CON RINNOVATA
ENERGIA E SEMPRE PIÙ GENEROSA DEDIZIONE, PRESTANDO ATTENZIONE AI
VALORI SOCIALI E CIVILI, COME PURE ALLA FORMAZIONE PERMANENTE DEI
GESTORI E DEI DIPENDENTI.

CON TALI AUSPICI, IL SOMMO PONTEFICE ASSICURA IL RICORDO NELLA
PREGHIERA E VOLENTIERI INVIA LA DESIDERATA BENEDIZIONE APOSTOLICA,
PEGNO DI COPIOSI FAVORI CELESTI.

CARDINALE PIETRO PAROLIN
SEGRETARIO DI STATO DI SUA SANTITÀ

MITTENTE:
POSTE VATICANE
NR. TG. 462
00120 CITTADELVATICANO



Gli Enti Gestori: attività di religione e di culto e le attività diverse (legge 222/1985) ai fini dell'applicazione dell'IMU.

Verso una soluzione nella nuova Legge di Bilancio 2025

On. Prof. Maurizio Leo, *Viceministro dell'Economia e delle Finanze*

Buongiorno a tutti. Ringrazio Padre Franco per l'invito.

Come sapete in questi giorni stiamo affrontando la legge di bilancio con tutte le complessità che ne derivano; non abbiamo tantissime risorse a disposizione, dobbiamo tenere in equilibrio i conti pubblici e dobbiamo rispondere a una serie di richieste che ci vengono fatte dal mondo produttivo e dal mondo delle persone fisiche. Dobbiamo quindi bilanciare bene le risorse con gli obiettivi da realizzare. Nonostante le giornate impegnative non potevo, però, mancare all'invito di Padre Franco a cui sono particolarmente legato. Quando mi chiama e mi sottopone dei problemi, nei limiti delle mie possibilità, cerco sempre di trovare insieme a lui delle soluzioni che sono sicuramente di interesse del vostro settore.

A questo punto, affrontiamo il problema che vi affligge da tanto tempo: la questione dell'IMU per quanto riguarda gli immobili delle scuole paritarie. Io farei prima un quadro generale di come si è evoluta questa materia per vedere,



poi, quale soluzione si può dare e spero che lo si possa fare. Stiamo lavorando in questa direzione con la legge di bilancio.

Il problema è legato anche al modo in cui questa materia viene considerata in ambito europeo, poiché già nel 2019 fu definita una norma di legge che stabiliva chiaramente che laddove un ente non commerciale svolgesse attività non commerciali – tra cui quella didattica – fosse prevista l'esenzione dall'IMU.

Questa normativa del 2019 non è nata autonomamente, ma è collegata a una decisione dell'Unione Europea del 2012 che trattava nello specifico l'argomento e si richiamava al regolamento n. 200, sempre del 2012, nel quale si affrontava il tema degli immobili del vostro settore, da cui si evince che non si può configurare un aiuto di Stato. Partendo da questi due elementi, la normativa del 2019 e quanto è stato fatto alla luce di tali pronunce – un regolamento e una decisione del 2012 –, si può comprendere quale sia stato il percorso successivamente seguito.

Se un ente non commerciale, nel caso di specie, del vostro settore, svolge, con modalità non commerciali, ad esempio, attività didattiche, non si possono configurare ipotesi di aiuti di Stato e c'è quindi l'esenzione dall'IMU.

Ma che cosa significa modalità non commerciali? Anche qui l'Unione Europea si è basata su tre aspetti. Il primo aspetto riguarda quelle attività che sono prive di scopo di lucro, il secondo considera quelle attività che per loro natura, non sono in concorrenza con altri operatori del mercato e il terzo aspetto riguarda le attività che costituiscono espressione di principi di solidarietà e sussidiarietà. Inoltre, un altro aspetto fondamentale per qualificare le attività non commerciali riguarda il tipo di servizio che viene reso. Se è un servizio di tipo gratuito, nessun problema, oppure il servizio può essere reso con un importo simbolico. Questi sono i capisaldi che sono stati adottati in sede unionale e che poi vengono seguiti anche dal nostro ordinamento nazionale.

Veniamo ora alle attività didattiche, in quanto l'Unione Europea si è pronunciata su quelle che sono le attività didattiche a cui poter collegare la non commercialità, cosa che poi comporta l'esenzione dall'applicazione dell'IMU.

L'Unione Europea ha posto quattro requisiti:

- 1) l'attività deve essere paritaria rispetto all'istruzione pubblica;
- 2) la scuola deve garantire la non discriminazione in fase di accettazione degli alunni;
- 3) la scuola deve accogliere gli alunni portatori di handicap;
- 4) la scuola deve applicare la contrattazione collettiva, avere strutture adeguate agli standard previsti e prevedere la pubblicazione del bilancio.

Queste sono le quattro condizioni affinché l'attività didattica possa rientrare nel novero di quelle attività non commerciali.

Ciò premesso, che cosa ha fatto il Ministero dell'Economia e delle Finanze? Siamo partiti dalla legge del 2019, che recepiva anche gli orientamenti dell'Unione Europea; si è quindi definita l'attività didattica e il Ministero, con riferimento all'IMU, ha fornito istruzioni attraverso un decreto ministeriale del 2014, successivamente aggiornato con il decreto del 2024, nel quale si stabilisce che, se l'ente svolge attività non commerciali, bisogna considerare due parametri: il corrispettivo medio, cioè quello che viene percepito per l'attività didattica, e il costo medio per studente, che non nasce casualmente, ma deriva dagli orientamenti del Ministero dell'Istruzione e del Ministero dell'Università. Se questi due elementi si equival-



gono, quindi se il corrispettivo medio è uguale al costo medio per studente, si può ritenere che l'attività sia non commerciale e, conseguentemente, possa beneficiare dell'esclusione dall'IMU.

In questo quadro di riferimento tutto stava procedendo tranquillamente, se non fossero intervenute alcune pronunce della Corte di Cassazione. Alcune risalgono a una sentenza del 2008; successivamente vi è stata anche un'ordinanza del 2024. Ma le istruzioni ministeriali ritengono che queste sentenze, queste pronunce giurisdizionali, non possano assumere valore di norma di legge, perché sono riferite a situazioni specifiche che vanno verificate caso per caso. L'istruzione ministeriale mirava infatti a verificare se vi sia un'equivalenza tra il corrispettivo medio e il costo medio per studente, al fine di desumere che non si possa configurare un'attività commerciale.

La Cassazione ha, però, ritenuto che sia necessaria un'analisi caso per caso perché altrimenti non si può parlare di attività non commerciale per quanto riguarda il settore didattico.

E allora quale può essere la soluzione su cui stiamo lavorando? Alcuni sostengono la necessità di richiedere un intervento all'Unione Europea. Ritengo che non ci sia bisogno di chiedere ulteriori autorizzazioni all'Unione Europea, poiché, alla luce delle pronunce del 2012 menzionate precedentemente, risulta già chiarito che laddove l'attività sia svolta senza scopo di lucro, è da ritenersi non commerciale e quindi possa beneficiare dell'esclusione dall'IMU.

Come si può risolvere il problema? Occorre quindi codificare quanto già previsto nelle istruzioni e nei modelli di dichiarazione IMU. Se tali criteri venissero recepiti nella norma di legge – ed è questa la strada che stiamo cercando di percorrere nell'ambito di questa legge di bilancio – stabilendo che, laddove il corrispettivo medio sia uguale al costo medio per studente (così come definito dalle istruzioni del Ministero dell'Istruzione o dal Ministero dell'Università), l'attività svolta possa qualificarsi come non commerciale e, di conseguenza, beneficiare dell'esclusione dall'IMU, ritengo che si possa trovare una soluzione a una problematica che vi affligge da tempo e che intendiamo risolvere.

Sono stati già presentati alcuni emendamenti; intendiamo sostenerli anche sul versante governativo, nella prospettiva di giungere a una risposta ormai necessaria a una problematica che affonda le radici nel tempo.

Grazie.



La riforma del codice civile sugli adeguati assetti amministrativi degli enti collettivi

Avv. Armando Montemarano



La riforma dell'art. 2086 codice civile

La riforma dell'art. 2086 del codice civile, introdotta nel 2019, ha segnato un passaggio cruciale in materia di responsabilità degli amministratori degli enti collettivi, inclusi – seppure con i limiti di cui si afferma l'operatività – anche gli enti ecclesiastici. La riforma, di certo non concepita in modo specifico per questi ultimi, produce effetti rilevanti sulle loro strutture operative, soprattutto quando svolgano attività di natura “oggettivamente” imprenditoriale.

La norma su cui si fonda il dovere di adeguatezza degli “assetti amministrativi” è l'art. 2086, secondo comma, cod. civ., aggiunto dall'art. 375, comma 2, del codice della crisi di impresa e dell'insolvenza («Ccii», D.Lgs. 14 ottobre 2019, n. 14), il quale stabilisce che l'imprenditore, se opera in forma societaria o collettiva, è tenuto a istituire un *«assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale»*.

Si tratta di un cambiamento significativo, perché ridimensiona il principio tradizionale della “business judgement rule” – la regola del giudizio azien-

dale – secondo cui le scelte gestionali degli amministratori sono insindacabili nel merito dal giudice. Si sosteneva: in sede di accertamento della responsabilità degli amministratori – e dell'ente in nome e per conto del quale agiscono – il giudice non può sindacare il contenuto delle scelte, la loro convenienza, la loro opportunità, la loro profittabilità, la loro remuneratività. Oggi, invece, il giudice può verificare non solo se gli assetti sono stati regolati, ma anche se sono adeguati, fermo restando che l'assenza totale di siffatti strumenti costituisce la prima e più grave forma di inadempimento all'art. 2086 (va preliminarmente osservato, al riguardo, che l'omessa adozione del modello organizzativo disciplinato dal D.Lgs. n. 231/2001 è ormai da ritenere radicalmente incompatibile con l'idea di un assetto amministrativo «adeguato»).

La sindacabilità giudiziale delle scelte imprenditoriali

Questa evoluzione giurisprudenziale, confermata dalla Cassazione (cfr. sentenza n. 36365/2021), amplia l'ambito del controllo giudiziale: pur restando discrezionali le scelte strategiche, la predisposizione degli assetti non è più facoltativa, ma costituisce un vero e proprio obbligo, la cui violazione può generare responsabilità anche verso l'esterno.

Per fare un esempio, si può ipotizzare la riduzione di personale attuata in una scuola interessata da contrazione della popolazione discente. Nella procedura di licenziamento collettivo, secondo la finalità che pervade la L. n. 221/1993, il giudice non può sindacare il numero dei licenziandi, perché la scelta della dimensione occupazionale dell'azienda è una prerogativa dell'imprenditore, ma solo i criteri della loro concreta individuazione, ad evitare che la riduzione sia il pretesto, o venga presa a pretesto, per l'espulsione dalla

comunità di lavoro di dipendenti sgraditi per motivi di carattere soggettivo. Ora invece, alla luce del dettato dell'art. 2086, può sindacare se la scuola si è data assetti amministrativi e se questi sono adeguati a contenere nei limiti più ridotti possibile il numero dei lavoratori eccedentari, vale a dire a superare, o addirittura evitare, la crisi aziendale determinante l'eccedenza di personale.

L'adeguatezza degli assetti non riveste più soltanto una funzione endoassociativa, ma assume pure una rilevanza esoassociativa; rileva, cioè, anche verso l'esterno nei confronti di tutti i portatori di interessi (lavoratori, creditori, finanziatori, alunni, assistiti, utenti, e così via), i quali possono subire danni risarcibili da un assetto inadeguato (per restare nell'ambito dell'esempio fatto, si pensi alla risarcibilità dei danni che potrebbe essere fatta valere dalle famiglie a seguito della chiusura di una classe e da queste addebitata all'ente gestore per omissione di quegli assetti che avrebbero consentito di prevenire la crisi, o di farvi fronte mantenendo fede agli obblighi assunti all'atto dell'iscrizione degli alunni).

L'attenzione del legislatore all'istituzione degli assetti amministrativi, organizzativi e contabili comporta, così, una rivoluzione copernicana nel regime della personalità giuridica, della quale non si è ancora avvertita appieno l'entità, perché finisce per risolversi nell'archiviazione del principio dell'insindacabilità giudiziale delle scelte imprenditoriali.

Le ricadute sugli enti ecclesiastici

L'ente ecclesiastico civilmente riconosciuto non opera “in forma societaria”, opera tuttavia in forma collettiva, se non altro per la rilevanza che l'ordinamento statale italiano attribuisce alla sua organizzazione interna, mediante la sussunzione in materia



di amministrazione delle norme di diritto canonico (art. 18 L. n. 222/1985: «*Ai fini dell'invalidità o inefficacia di negozi giuridici posti in essere da enti ecclesiastici non possono essere opposte a terzi, che non ne fossero a conoscenza, le limitazioni dei poteri di rappresentanza o l'omissione di controlli canonici che non risultino dal codice di diritto canonico [o dal Registro delle persone giuridiche]*»). La volontà dell'ente, dunque, non coincide con quella di una singola persona fisica bensì con quella della collettività (di persone o di interessi o di fini) che esso costituisce e si forma attraverso procedure interne regolate dal diritto canonico, la cui violazione può determinare, anche per il diritto italiano, l'invalidità degli atti posti in essere dall'ente ecclesiastico.

L'art. 15 L. n. 222/1985, consente agli enti ecclesiastici civilmente riconosciuti di svolgere, nel rispetto delle leggi dello Stato, attività diverse da quelle di religione o di culto, dirette cioè all'esercizio del culto e alla cura delle anime, alla formazione del clero e dei religiosi, a scopi missionari, alla catechesi, all'educazione cristiana (art. 16, lett. a). Le "attività diverse" sono quelle di assistenza e beneficenza, istruzione, educazione e cultura e, in ogni caso, le attività commerciali

o a scopo di lucro (art. 16, lett. b). Queste seconde attività, che per la Chiesa costituiscono opere apostoliche, sono, per il diritto italiano, tipiche attività di impresa.

La questione dell'applicabilità agli enti ecclesiastici civilmente riconosciuti del riformato art. 2086 va risolta, a mio avviso, nell'ambito della normativa di derivazione concordataria, segnatamente dell'Accordo di Villa Madama del 18 febbraio 1984 di revisione dei Patti Lateranensi (L. n. 121/1985). Il diritto italiano si fonda da allora su due pilastri: le attività diverse da quelle di religione o di culto, svolte dagli enti ecclesiastici: a) sono soggette alle leggi dello Stato concernenti tali attività; b) nel rispetto della struttura e della finalità degli enti. Dal che derivano almeno due conseguenze:

- non si può escludere il potere di intervento del giudice sulla struttura organizzativa delle attività d'impresa dell'ente ecclesiastico;

ma

- entro il limite generale per cui gli interventi giudiziali non possono incidere sull'autonomia dell'ente ecclesiastico nello svolgimento delle attività di religione e di culto, e dunque sugli assetti amministrativi, organizzativi e conta-

bili rispetto ai quali tali attività sono costituzionalmente garantite. E gli artt. 19 e 20 Cost. non istituiscono soltanto un diritto individuale inalienabile alla libertà religiosa, bensì pure il diritto di esercitare liberamente la fede religiosa in forma collettiva.

Alla stregua di siffatti principi pare muoversi, del resto, la giurisprudenza di merito italiana. Non è questa la sede per ripercorrere le tappe giurisprudenziali lungo le quali si è sviluppato il confronto sulla fallibilità degli enti ecclesiastici, peraltro già oggetto di precedenti interventi; basterà qui per tutte citare quella segnata dal Tribunale di Roma con la sentenza n. 432 del 30 maggio 2013, con la quale il giudice statui che l'ente ecclesiastico gestore di una struttura ospedaliera, per quanto attiene alle attività di impresa sanitaria, era soggetto alle norme sulle procedure concorsuali, ne accertava lo stato di insolvenza, ammettendolo all'amministrazione straordinaria e dichiarando che tutti i suoi beni, ad eccezione di quelli funzionali, per loro natura e destinazione, al compimento delle finalità di culto, di assistenza e di carità, rientravano nel patrimonio oggetto della liquidazione di massa. E se gli enti ecclesiastici erano fallibili oggi, dopo il varo della riforma del diritto falli-

mentare, sono liquidabili, seppure entro i limiti così rigorosamente segnati.

Gli enti promossi dagli enti ecclesiastici

Nell'esercizio delle opere apostoliche sempre più si assiste al sorgere, per volontà costitutiva degli enti ecclesiastici in genere, e degli istituti religiosi in particolare, di associazioni, di società di capitali, di fondazioni civili, di cooperative, di consorzi, di imprese sociali, di enti del Terzo settore, fondati o costituiti o controllati o promossi per gestire attività diverse da quelle di religione e di culto, per gestire opere apostoliche.

Rispetto a questi soggetti c'è poco da disertare intorno ai limiti di applicabilità del riformato art. 2086, perché ad essi questa norma del codice civile si applica sempre appieno: dunque sono assoggettati senza limitazioni al sindacato giurisdizionale del giudice italiano. Ma non per questo possono costituire un'isola di eccezione nella gestione delle opere apostoliche: tutte queste entità sono "beni ecclesiastici"; per il can. 1257, infatti, tutti i beni temporali appartenenti alla Chiesa universale, alla Sede Apostolica e alle altre persone giuridiche pubbliche nella Chiesa sono beni ecclesiastici.

Tutti questi enti, compresi gli enti ecclesiastici che non si sono avvalsi del diritto di



ottenere il riconoscimento agli effetti civili, sono assoggettati non soltanto alla vigilanza “concordataria” di cui si è prima detto, bensì ad una duplice vigilanza: la vigilanza canonica e la vigilanza statale.

La gestione delle opere attraverso enti di diritto civile non può costituire il mezzo per sottrarre l'amministrazione di beni ecclesiastici ai controlli di diritto canonico, sicché gli adeguati assetti amministrativi di un ente civile espressione di un ente ecclesiastico pretendono l'assoggettamento (anche) ai controlli canonici, che si possono esercitare in vari modi a seconda delle specificità della situazione e della natura giuridica dell'ente (approvazioni preliminari, autorizzazione alla costituzione, controllo sugli statuti e sulle nomine, controlli contabili, autorizzazioni per atti di contenuto patrimoniale, controllo di conformità dei fini, e così via).

Assetti adeguati e diritto canonico

Se non si può escludere il potere di intervento giudiziale sulla struttura organizzativa delle attività d'impresa dell'ente ecclesiastico, entro i limiti prima indicati, va messo in rilievo che:

- a) darsi adeguati assetti amministrativi è comunque indispensabile per fare fronte all'elevato livello di complessità richiesto dall'esercizio di determinate attività imprenditoriali, quali ad esempio la sanità, la scuola, la formazione professionale, lo sport educativo, la cura dei minori;
- b) l'art. 2086 indica i parametri alla stregua dei quali si deve misurare l'estensione del dovere di adeguatezza, differenti in ragione della natura e della dimensione dell'impresa; questa proporzionalità rende il principio, di per sé, applicabile in modo non pervasivo nelle attività diverse da quelle di religione e di culto gestite dalla maggior parte degli enti ecclesiastici;

- c) il “rispetto della struttura e della finalità” degli enti ecclesiastici esige, in una qualche misura, la conoscenza, spesso la sussunzione, da parte dell'ordinamento statale del diritto canonico.

E il diritto canonico affronta il tema dell'adeguatezza degli assetti organizzativi in modo funzionalmente non distonico rispetto al novellato art. 2086, poiché pretende che gli enti ecclesiastici abbiano strutture, organi e regole interne idonei a garantire una corretta gestione dei beni e il perseguimento delle finalità ecclesiali:

- a) principio generale è che gli enti ecclesiastici devono avere statuti e strutture di governo che ne regolano l'attività (can. 94), approvati dall'autorità ecclesiastica competente; in questo senso gli statuti e la normativa canonica suppliscono alla formula «assetto organizzativo adeguato»;
- b) il diritto canonico istituisce doveri di trasparenza e obblighi controllo contabile: gli amministratori devono predisporre rendiconti annuali (can. 1287) e riferire ai fedeli sull'uso delle offerte (can. 1287);
- c) il diritto canonico subordina ad autorizzazioni superiori gli atti straordinari, quali alienazioni o contratti di notevole importanza (can. 1291-1295);
- d) i rendiconti possono essere controllati dal Vescovo o da organi competenti (can. 1276-1287).

Risponde al criterio di “adeguatezza” il can. 1284 quando stabilisce che gli amministratori devono agire con la diligenza del buon padre di famiglia. Per gli amministratori, insomma, vale il doppio la raccomandazione che il diritto canonico rivolge a ogni religioso (can. 597 § 2) «*nemo admitti potest sine congrua praeeparatione*», nessuno può essere ammesso senza adeguata preparazione.



Le attività degli enti religiosi e rapporti con il codice degli Enti del Terzo Settore (ETS): coincidenze e divergenze

Dott. Fulvio Baldi, *Sostituto Procuratore Generale Corte di Cassazione*

Questo argomento è molto delicato ed abbastanza ampio. Cos'è il terzo settore?

Il terzo settore è formato da quegli enti, quelle associazioni, quelle fondazioni che perseguono senza scopo di lucro finalità civiche, finalità solidaristiche, finalità di utilità sociale. Ed è un settore molto vasto oggi che annovera, stando al Censimento del 2019, circa 351.000 enti e dà lavoro a 850.000 persone, mentre ci sono 5 milioni e mezzo di volontari. Quanto alle tipologie delle attività, la più diffusa è

quella sportiva, culturale e ricreativa che annovera il 64% dell'intero paniere di attività. E finora gli enti religiosi entrati nella disciplina del terzo settore sono il 4,8% del totale. La forma più diffusa è quella dell'associazione, poi viene quella della cooperativa sociale e quella della fondazione.

Fatto sta che, fino alla legge n. 106 del 2016, la disciplina era molto frastagliata e frammentata ed effettivamente ogni tipologia di attività era regolata da una legge speciale. Avevamo le associazioni di volontariato (legge 1991), così come quella sulle cooperative sociali, (legge 1991), sulle Associazioni di Protezione Civile (legge 1992), sulle Associazioni di promozione sociale (legge 2000), sulle Associazioni sportive dilettantistiche, (legge del 1991 e del 2002), sulle Associazioni dei Consumatori (Codice del consumo del 2005), sulle società di mutuo soccorso, addirittura regolate da una legge del 1886, sulle organizzazioni non governative (regolate da una legge del 1987) e sull'impresa sociale



(regolata da una legge del 2006). Tutte queste leggi oggi hanno trovato un minimo comune denominatore, un comune assetto nella legge delega del 6 giugno 2016 n. 106, la quale ha disciplinato tutti questi enti del terzo settore e ha fissato le condizioni perché gli enti ecclesiastici possano far parte dello stesso.

A tal fine, occorre avere natura giuridica privata mentre è vietato lo scopo di lucro. Bisogna disporre di uno statuto o di un atto costitutivo, bisogna perseguire finalisticamente scopi civici, solidaristici o di attività di utilità sociale. Questi enti devono attuare il principio di sussidiarietà, devono svolgere attività di interesse generale e devono far ricorso a forme di azione volontaria e gratuita o di mutualità nello scambio e nella produzione dei beni e nei servizi.

Allora, come intercetta questo mondo variegatissimo appena descritto sommariamente, il fenomeno degli enti religiosi?

Il punto di intersezione non si fonda su una valutazione ontologica, ma su una valutazione di carattere funzionale. Cioè, non occorre tanto verificare quale sia la natura giuridica dell'ente religioso, ma che tipo di funzione esso svolga. E questo punto d'incontro è importante perché la natura giuridica degli enti religiosi, è chiaramente una natura del tutto ibrida. L'articolo 73 del Testo Unico sull'imposta sui redditi fa riferimento alle imposte delle società, ma tiene fuori dal suo ambito gli enti religiosi, non avendo essi natura pubblica o natura privata.

E dunque, qual è la natura degli enti religiosi? È una natura ibrida? È una natura *sui generis*? Non possiamo classificarla categoricamente, ma notiamo che questo tentativo di classificazione alla fine è stato fatto senza troppi approfondimenti, sia in ambito normativo sia in ambito giurisprudenziale, perché in ambito normativo il decreto ministeriale del 2014 del MEF chiaramente cita gli enti religiosi come enti aventi natura di attività privatistica mentre tutta la giurisprudenza della Cassazione, anche a Sezioni Unite, non ha problemi a ritenere la giurisdizione del giudice ordinario, innanzitutto sulle controversie di tipo lavoristico che riguardano i dipendenti degli ospedali gestiti da enti religiosi come le controversie che riguardano le parrocchie, che sono enti di fatto fino al decreto ministeriale del Ministro dell'Interno. In un caso soltanto la Cassazione ha riconosciuto la giurisprudenza del giudice amministrativo in materia di enti religiosi con riguardo all'ipotesi in cui l'ente ecclesiastico sia l'ente appaltante di lavori pubblici.

Allora, nel momento in cui noi arriviamo a considerare il punto di incontro tra enti ecclesiastici ed enti del terzo settore facendo leva sulla natura giuridica, siamo chiaramente fuorigioco. Siamo fuorigioco sia perché la natura giuridica è difficilmente classificabile, sia perché è la legge stessa a prevedere criteri diversi. Ed infatti il decreto legislativo attuativo della legge 106 fa leva su altri argomenti. Innanzitutto l'argomento funzionale: l'ente religioso, per poter far parte del terzo settore, deve svolgere attività esclusive o principali di interesse generale. Poi chiaramente deve avere un regolamento scritto in forma pubblica o in forma di atto pubblico o di scrittura privata, pubblicato nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore, il famoso RUNTS. Deve poi avere un patrimonio destinato e deve svolgere attività di interesse generale. Anche le attività secondarie e le attività strumentali a quelle di interesse generale possono chiaramente indurre l'entrata dell'ente religioso nell'ambito del terzo settore. Quindi c'è questa apertura della tipizzazione.

Quali sono queste attività secondarie e strumentali? Non ce le inventiamo perché, fortunatamente, a livello interministeriale, sono stati emessi dei decreti attuativi. Infatti, nel



2021 è venuto fuori, tra tanti altri decreti che hanno riguardato le liberalità, il bilancio sociale, le erogazioni liberali e i rapporti della pubblica amministrazione, il decreto per cui è strumentale intuitivamente quell'attività che è a servizio dell'attività di interesse generale, ma, soprattutto, è secondaria un'attività nella quale i ricavi non devono essere superiori al 30% delle entrate complessive, né superiori al 66% dei costi complessivi. In questi

ultimi rientrano i costi figurativi relativi all'impiego di volontari, le erogazioni gratuite di denaro, di beni o di servizi.

Ma come fa l'ente ecclesiastico ad entrare nell'ambito del terzo settore? Lo può fare in due maniere distinte: o costituendo un ramo specifico e quindi mantenendo la propria natura canonica; oppure attraverso la creazione di un ente civile collegato, che può essere un'associazione, una fondazione o una società. Quando si va a creare un ramo, prima delle due soluzioni, ovviamente, ci si deve munire di un regolamento che specifichi quali sono le attività di interesse generale, mentre deve essere vietata la distribuzione, anche indiretta, di utili, fondi e riserve, con tenuta separata delle scritture contabili.

La cosa importante da ricordare è che il ramo è una mera articolazione dell'ente ecclesiastico. Questo l'ha detto anche il TAR Campania. E si tratta di un'articolazione, in quanto l'ente ecclesiastico non perde la sua soggettività giuridica, né tantomeno il ramo prende la soggettività giuridica dell'ente ecclesiastico. Il ramo è qualcosa di separato, ma comunque collegato al tronco, che è l'ente ecclesiastico.

Invece, l'altra soluzione, molto più strutturata, è quella della creazione di un ente civile controllato. Quest'ultimo, ovviamente, presenta dei vantaggi, ma anche degli svantaggi. Il vantaggio dell'ente civile controllato, sia esso fondazione o altro, è quello di realizzare un'allocazione delle attività e delle passività tra soggetti giuridicamente distinti, di favorire la distribuzione degli utili in forma societaria e di favorire anche il rapporto con le banche. Tuttavia, bisogna fare una valutazione pure in termini di costi e in termini di ricadute fiscali, ma non solo: anche una valutazione in termini di affezione da parte dei fedeli, poiché questa forma di "industrializzazione" dell'ente ecclesiastico può chiaramente creare allontanamenti. Allora, quando si sceglie, le alternative fondamentali sono due. Sicché, in conclusione, la valutazione di come entrare nel terzo settore va fatta tenendo conto dell'impatto sui fedeli, dei costi e delle ricadute fiscali, alla luce anche delle dimensioni dell'ente religioso, perché una cosa è un ente religioso di grandi dimensioni, come può essere un ospedale, e un'altra un ente religioso di medie dimensioni, come può essere una scuola paritaria, un'altra ancora un ente di piccole dimensioni, affidato al solo volontariato.

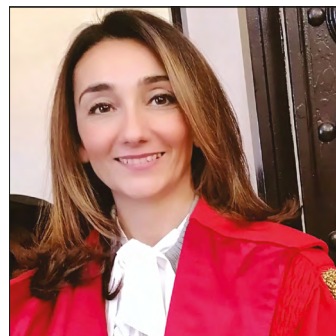


La sicurezza sul lavoro come responsabilità condivisa: prevenzione e gestione degli infortuni

Dott.ssa Rosa del Prete, *Magistrato Corte di Appello Napoli*

Grazie, Padre Franco, per i suoi inviti, accolti sempre con piacere da parte mia. Grazie a tutti voi per l'attenzione che vorrete prestare. La sicurezza sul lavoro è un tema particolarmente complicato e sicuramente di grande rilievo sociale perché, purtroppo, le notizie sugli infortuni sul lavoro sono sempre allarmanti. I dati non sono confortanti, nonostante esistano le misure di sicurezza.

Il nostro faro è il decreto 81/2008, Testo Unico sulla Sicurezza. Il testo è stato redatto al fine di riuscire a riorganizzare tutta la disciplina in materia, una disciplina complessa e composita, che subisce costanti aggiornamenti, anche recenti, e che ha un unico obiettivo, quello di rendere la sicurezza un tema di interesse comune non solo per i datori di lavoro, ma anche per tutte le altre figure che vengono coinvolte in un'azienda e per gli stessi lavoratori.



L'infortunio sul lavoro

Prima di esaminare le norme è bene chiarire il concetto di infortunio sul lavoro e distinguerlo dalla malattia professionale. L'infortunio viene definito come ogni lesione all'integrità psico-fisica avvenuta per causa violenta in occasione di lavoro, da cui siano derivate specifiche conseguenze invalidanti in capo al lavoratore, oppure la morte. Le conseguenze invalidanti devono

rientrare entro determinate categorie; devono consistere in una invalidità permanente al lavoro, che può essere assoluta o parziale, oppure in un'inabilità temporanea, purché assoluta, per il lavoratore e l'astensione per più di 3 giorni.

Nella categoria dell'infortunio, però, consideriamo anche, per effetto dell'evoluzione della giurisprudenza in materia, l'infortunio *in itinere*. L'infortunio, infatti, non è soltanto quello che accade sul luogo di lavoro, ma anche quello che accade al lavoratore durante il percorso che egli compie per raggiungere la sede lavorativa, purché si tratti del percorso abituale che può essere percorso da qualsiasi altro individuo per raggiungere quella sede partendo da una determinata abitazione che è quella di residenza. L'infortunio *in itinere* è stato ulteriormente esteso perché si è ritenuto essere anche quello che occorre al lavoratore nel tragitto che egli compie per raggiungere una sede di lavoro da un'altra sede di lavoro (questo nell'ipotesi in cui intrattenga contemporaneamente due rapporti con due datori di lavoro diversi o con lo stesso datore che abbia due sedi).

Ed è ancora infortunio sul lavoro anche quello che occorre al lavoratore nel percorso che egli compie dalla sede lavorativa al luogo abituale di consumazione dei pasti. Ciò a condizione che il suo datore di lavoro non abbia attivato un servizio di mensa.

Differenziamo l'infortunio dalla malattia professionale, perché mentre l'infortunio è determinato da una causa violenta, la malattia professionale invece è ad eziologia lenta. Questo vuol dire che si tratta di una patologia che insorge lentamente, in modo ingravescente, sempre che sia stata determinata – e in questo la malattia è “professionale” – dalle condizioni lavorative (contesto lavorativo non salubre) oppure dalla lavorazione che non sia stata adeguatamente protetta.

Le figure coinvolte in tema di sicurezza

Precisato ciò, si osserva che il sistema voluto dal legislatore è un sistema che vede coinvolte numerose figure. Il datore di lavoro, ovviamente, è colui sul quale ricadono le principali responsabilità e obbligazioni. Vero, però, è che il legislatore individua anche altre figure. Le elenco: il responsabile e gli addetti al servizio per la sicurezza e per la protezione; il responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione incendi e lotta antincendio; gli addetti al servizio di primo soccorso e gli addetti al servizio di gestione dell'evacuazione; il medico competente in tutti i casi in cui la legge imponga la sorveglianza sanitaria; il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali dei lavoratori nella figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, che verrà nominato proprio dal rappresentante sindacale aziendale o anche dai lavoratori stessi. Ci sono, poi, i preposti e gli stessi lavoratori, che sono anch'essi obbligati a proteggere la propria salute rispondendo innanzitutto alle norme di sicurezza imposte dal proprio datore di lavoro.

In particolare, nell'ambito degli istituti scolastici, va sottolineato che anche gli studenti vengono, per volontà del legislatore, equiparati ai lavoratori, il che vuol dire che beneficeranno delle tutele e che saranno considerati al pari dei lavoratori in una determinata circostanza e cioè quella voluta dal legislatore, ovvero nel momento in cui siano effettivamente addetti ad attività di laboratorio. Durante queste attività gli studenti potranno essere considerati al pari dei lavoratori laddove impieghino videoterminali, vengano a contatto con sostanze nocive, come agenti chimici, biologici e altri.

Durante queste attività, pertanto, essi sono tenuti ad osservare strettamente le indicazioni che vengono impartite dagli insegnanti che in quel momento rappresentano

la direttiva lavorativa a cui sono obbligati. Inoltre, saranno obbligati a rispettare eventuali indicazioni che la scuola comunicherà loro con apposita cartellonistica o con etichettatura di prodotti che vengono manipolati nei laboratori. Al contempo, però, se è vero che sono destinatari di questi obblighi di collaborazione, gli allievi avranno, come tutti gli altri lavoratori, diritto ad essere adeguatamente informati sui rischi che corrono all'interno dell'edificio, su quelli che eventualmente corrono all'interno dei laboratori per l'uso di queste sostanze; avranno diritto, al pari dei lavoratori, ad essere formati adeguatamente e quindi dovranno partecipare ai piani di evacuazione e ad altre attività di esercitazione finalizzate alle emergenze.

La valutazione dei rischi

Gli obblighi di sicurezza principali che costituiscono il nucleo del piano di prevenzione, che è il piano privilegiato sul quale bisogna muoversi, sono due. Da un lato è necessario effettuare attività di valutazione dei rischi, che è un'attività riservata dal legislatore esclusivamente al datore di lavoro. Questa non è, infatti, delegabile, a differenza di altre attività che pure incidono sul piano della prevenzione. Il datore di lavoro può e deve condividere l'attività di valutazione dei rischi con la figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nominato dallo stesso datore di lavoro. La figura non sarà scelta a caso. Il responsabile dovrà avere – questa è cura del datore di lavoro verificarlo – le adeguate competenze e conoscenze professionali; quindi sarà stato preventivamente formato. La valutazione dei rischi è un'attività che deve essere svolta in via preliminare per poi essere trasfusa nel Documento di Valutazione dei Rischi, conosciuto come DVR. In questo documento sarà presente sia la parte attinente all'individuazione dei rischi, che il datore di lavoro è riuscito a identificare

all'interno del luogo di lavoro e rispetto alle lavorazioni che lì si svolgono, sia la parte delle misure di protezione e cautela, che ha individuato come idonee a rimuovere o a ridurre al minimo il rischio.

Gli obiettivi del legislatore sono due. Evidentemente l'obiettivo privilegiato è quello dell'eliminazione del rischio. Ove non sia possibile, perché lo stato delle conoscenze e l'evoluzione scientifica non lo consentono ancora, l'obiettivo del datore di lavoro sarà quello di ridurre al minimo i rischi.

Il documento deve contenere un'ulteriore parte fondamentale che è quella programmatica: dovrà, infatti, indicare quali sono le attività che il datore di lavoro intende mettere in campo al fine di poter migliorare le misure di sicurezza che fino a quel momento ha adottato. Quindi dovrà svolgere anche un'attività programmatica in senso migliorativo nel tempo.

Il Documento di Valutazione dei Rischi può essere anche condiviso con il medico competente laddove ci siano attività svolte che rientrino in quelle soggette, per legge, a sorveglianza sanitaria.

Nell'eguire la valutazione del rischio, che cosa è importante che i datori di lavoro facciano? In primo luogo, individuare tutte le fonti di pericolo, sia quelle legate agli ambienti di lavoro, sia quelle legate alle lavorazioni, in secondo luogo, stimare la probabilità che si verifichino dei sinistri e, in terzo luogo, stimare la gravità dei danni che da quei sinistri possono occorrere ai lavoratori. I rischi vanno distinti in tre categorie: rischi comuni, non solo nell'ambito scolastico, ma in tutti i settori di attività; rischi strettamente intesi per la sicurezza, come il rischio collegato agli impianti elettrici, il rischio d'incendio ecc.; rischi per la salute, che sono quelli collegati al contesto igienico-ambientale e, infine, rischi trasversali, che coinvolgono sia l'aspetto della sicurezza che

quello della salute (ad esempio, si pensi alla movimentazione dei carichi: gli addetti alle segreterie possono movimentare faldoni e gli insegnanti delle scuole primarie possono sollevare bambini). Tutti questi sono rischi trasversali collegati alle condizioni di lavoro e quindi alla salute e alla sicurezza.

Il rischio da stress lavoro-correlato

Il legislatore, inoltre, invita espressamente i datori di lavoro a prendere in considerazione uno specifico rischio: quello da stress lavoro-correlato, che ormai è uno dei rischi più diffusi e che deve essere adeguatamente vagliato. Si tratta di un rischio che è stato già individuato dall'Unione Europea nell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. Il nostro legislatore interviene a distanza di molti anni, si adegua all'accordo europeo, richiamandone i contenuti al fine di individuarne la definizione. Lo si definisce come una condizione accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali che scaturisce dalla sensazione di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative. Quindi è bene tenere presenti i fattori di rischio che possono essere allarmanti sotto questo aspetto perché sembra essere ormai, come dicevo prima, particolarmente diffuso. Alcuni studi condotti in Italia ci indicano che si tratta della seconda causa di patologie (insorte sul lavoro), dopo quelle muscolo-scheletriche, e ci dicono anche che un lavoratore ogni quattro dichiara essersi ammalato da stress lavoro-correlato.

È intervenuta anche l'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro, la quale ci ha aiutato a individuare i possibili fattori di rischio stress lavoro-correlato. Si possono distinguere in due grandi gruppi. Da un lato abbiamo i fattori legati al contenuto del lavoro, come, ad esempio, un lavoro eccessivo che viene richiesto al dipendente o, al contrario, un lavoro quasi nullo, pressoché

inesistente, che a sua volta può determinare una mortificazione della personalità e quindi può avere effetti non solo sulla professionalità, ma anche sulla salute del lavoratore. Dall'altro lato abbiamo i fattori di rischio legati al contesto lavorativo. Si pensi, ad esempio, alle ipotesi di isolamento fisico del lavoratore, alle ipotesi di scarsità di dialogo con i superiori, alle ipotesi in cui non c'è volontà di risoluzione delle problematiche sottoposte all'attenzione del datore di lavoro. Tutti questi fattori di rischio, una volta individuati, impongono di adottare adeguate misure di prevenzione, laddove siano stati già riscontrati, ed eventualmente di tutela, laddove non siano stati adeguatamente prevenuti. Tutto questo va riportato nel Documento di Valutazione; si tratterà di assicurare strumenti di ascolto, strumenti di risoluzione delle conflittualità sul lavoro ed eventualmente di controllare che le strumentazioni di lavoro siano adeguate all'effettivo svolgimento della prestazione.

Una volta effettuata la valutazione del rischio sui luoghi e sulle lavorazioni, non si è esentati dall'essere costanti nel rivalutare la situazione.

Il legislatore, tenendo conto della sensibilità del tema e della sua costante evoluzione, ha preferito non predeterminare la frequenza con cui si è tenuti a rivedere i rischi nei luoghi di lavoro – a parte determinate categorie di rischi esaminate espressamente in ulteriori titoli e per le quali è prevista una periodicità già predeterminata, come il rischio chimico e il rischio da esplosione – per la parte generale della valutazione dei rischi, ma ha preferito rimettere l'obbligo di revisione all'accadimento di specifici eventi. Quindi sarà necessario provvedere alla nuova valutazione di rischi laddove si verifichino modifiche introdotte dal datore di lavoro al processo produttivo, laddove si verifichino infortuni sul lavoro (che evidentemente dimostrano l'inadeguatezza delle misure già

preventivate fino a quel momento), laddove il medico competente in sede di sorveglianza riscontri il costante e persistente verificarsi di una determinata patologia (che costituisce un fanalino d'allarme) e, inoltre, quando siano introdotte delle innovazioni tecnologiche. Qualora uno di questi casi dovesse verificarsi, il termine predeterminato per procedere a una rivalutazione dei rischi rispetto a quella precedente è pari a 30 giorni.

L'obbligo risarcitorio da parte del datore di lavoro

Perché è importante agire in prevenzione? Perché le conseguenze che ne derivano sono gravose da un punto di vista economico, traducendosi in un'obbligazione risarcitoria a carico del datore di lavoro. Si potrebbe dire: "Io sono tutelato attraverso l'assicurazione obbligatoria che la legge mi impone di effettuare, quindi sono assicurato presso l'INAIL. Godo di una copertura dagli eventi infortunistici per cui il tema non mi tocca in modo rilevante". In verità non è così perché la copertura INAIL è limitata; resta un'ampia sfera di responsabilità risarcitoria a carico del datore di lavoro. Spiego le ragioni. Innanzitutto vi sono alcune voci di danno che non rientrano nella copertura assicurativa. L'INAIL, infatti, copre con l'indennità risarcitoria in caso di infortuni dai quali si sia determinata un'invalidità pari o superiore al 6%. Di conseguenza, il danno biologico sottostante – quindi l'invalidità permanente inferiore al 6% – ricade integralmente a carico dei datori di lavoro che dovranno risarcire questi danni biologici. Inoltre, il datore di lavoro è l'unico tenuto a risarcire anche il danno morale conseguente alla lesione, alla salute, il danno esistenziale e il danno da morte del lavoratore perché paradossalmente l'evento morte non è assicurato dall'INAIL. La giurisprudenza ha riconosciuto la legittimità di questa esclusione perché si è voluto sottolineare la

differenza tra il bene vita e il bene salute. Solo il bene salute ricade sotto la copertura assicurativa INAIL, non il bene vita. Quindi, l'evento morte ricadrà integralmente a carico del datore di lavoro. Tuttavia, anche per quei danni coperti dall'assicurazione INAIL (il danno biologico che produca un'invalidità permanente superiore al 6%) il datore di lavoro sarà comunque esposto a un'azione risarcitoria per responsabilità contrattuale.

Quest'azione è legata a un tipo di danno: quello differenziale quantitativo, tale perché c'è un gap di valore tra l'importo che viene erogato dall'INAIL, in termini di indennità, e il valore del risarcimento civilistico. Mentre il bene salute è uguale per tutti, sia che venga coinvolto un lavoratore, sia che venga coinvolto un cittadino comune, l'indennizzo erogato dall'INAIL spesso è inferiore all'entità di risarcimento che viene erogato applicando le tabelle civilistiche, cioè le tabelle che si utilizzano in caso d'incidente stradale o di colpa medica. Anche in quel caso abbiamo una lesione del bene salute, ma diversamente tutelata.

Di fronte a questa differenza di valore, che andrebbe ad incidere sul bene costituzionale protetto, che è l'uguaglianza di tutti i cittadini, si verifica la necessità di attribuire delle responsabilità anche al datore di lavoro. La differenza, quindi, è determinata sia dal fatto che le tabelle INAIL attribuiscono delle percentuali invalidanti normalmente inferiori a quelle che attribuiscono i medici della medicina legale a una stessa patologia, sia dal fatto che il valore monetario del punto di invalidità è differente. Generalmente quello previsto dalle tabelle INAIL (che sono tabelle ministeriali) è inferiore rispetto a quello che elaborano i medici della medicina legale. I valori forniti da questi ultimi sono normalmente utilizzati anche in giurisprudenza per il risarcimento civilistico.

L'Osservatorio presso il Tribunale di Milano – ce ne sono anche altri, come quello di

Roma – ha elaborato delle tabelle, che ormai costituiscono un punto di riferimento per tutta la giurisprudenza nazionale, per garantire un'uniformità di trattamento, come anche la Cassazione ha più volte stabilito.

La delega

Se è vero che il datore di lavoro è sicuramente oberato di responsabilità e obblighi, è vero pure che tutte quelle attività di prevenzione – eccetto che per la valutazione del rischio, adozione del documento di valutazione del rischio e nomina del responsabile del servizio di protezione e prevenzione – a cui il datore di lavoro è obbligato in termini di prevenzione e tutela sono suscettibili di delega, alle condizioni che Testo Unico sulla Sicurezza, il decreto 81, impone. Bisogna adottare la delega con un atto scritto. Nell'individuare il delegato, bisogna accertarsi che abbia le competenze professionali necessarie per l'esercizio delle funzioni da delegare. La delega deve essere accettata (anche l'accettazione deve avere la forma scritta) e deve essere piena, nel senso che il datore di lavoro non può riservarsi nessuno dei poteri che quelle determinate funzioni delegate richiedono, ma li deve trasferire integralmente in capo al delegato. La delega poi andrà resa pubblica mediante adeguati sistemi di pubblicità, utilizzando, ad esempio, una bacheca, il sito dell'istituto ecc.

L'obbligo di vigilanza

Anche quando il datore di lavoro sceglie di avvalersi della delega resta un'area di responsabilità a proprio carico che è quella conseguente all'obbligo di vigilanza, dal quale non riuscirà a liberarsi. In ogni caso la legge ha voluto intendere assolto l'obbligo di vigilanza se si adotta e si attua un valido modello organizzativo e si attua efficacemente questo modello in relazione al sistema di verifica e controllo.

Gestione dell'infortunio sul lavoro

Ricordo, con un'informazione pratica per la gestione dell'infortunio sul lavoro, che qualora il datore di lavoro venga a conoscenza del fatto che si è verificato un infortunio (che il lavoratore dovrebbe comunicare entro tre giorni), avrà l'obbligo di effettuare la denuncia presso l'INAIL entro due giorni dal momento in cui ne è venuto a conoscenza.

La denuncia all'INAIL andrà fatta tramite apposito modulo e dovrà essere corredata delle indicazioni del certificato medico trasmesso precedentemente dal medico o dalla struttura ospedaliera di pronto soccorso alla quale il lavoratore si è rivolto. La legge, però, impone al datore di lavoro di trasmettere questa denuncia senza alcun tipo di sindacato.

Questo è un aspetto che tengo a sottolineare perché si sono verificati dei casi, portati all'attenzione della giurisprudenza, di rifiuto del datore di lavoro di trasmettere la denuncia all'INAIL sul presupposto della ritenuta non indennizzabilità dell'infortunio. Riporto un caso in cui il datore di lavoro (si trattava di una pubblica amministrazione) si è sostituito nella valutazione non rientrando nella propria competenza, ritenendo che in quel caso non si trattasse di infortunio in itinere, poiché era accaduto in un tratto di strada che a suo avviso non poteva essere quello di percorrenza ordinaria partendo dal luogo di residenza per raggiungere quel luogo di destinazione.

Questo tipo di valutazioni esulano dalle competenze del datore di lavoro che quindi non potrà né valutare se l'infortunio ricade o meno nel perimetro della tutela INAIL, né se si tratta d'infortunio sul lavoro e quindi dovrà sempre trasmettere la denuncia, lasciando che gli accertamenti vengano svolti dall'Istituto.

Vi saluto e vi ringrazio per l'attenzione.



La tutela dei dati nella gestione delle attività degli enti: opportunità e gestione dei rischi

Prof.ssa Ing. Selene Giupponi, *Università di Parma*

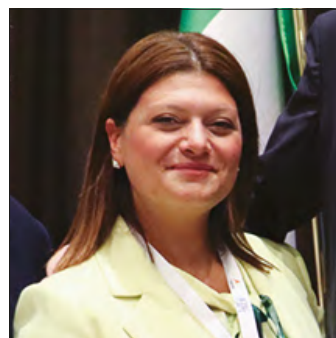
Buongiorno a tutti. Grazie, Padre Franco, per l'invito. Questi convegni sono sempre un punto d'incontro e soprattutto di confronto per noi.

Padre Franco quando mi chiamò mi disse: "Abbiamo bisogno della cybersecurity per gli enti". Io risposi: "Ok, iniziamo a disegnare un piano, perché il tema da affrontare non è così immediato".

In occasione di una delle conferenze che abbiamo tenuto durante il Campus di Assisi, ho avuto molto riscontro su questo argomento da parte dei partecipanti in quanto, a seguito del mio intervento, qualcuno è venuto da me dicendo "Hanno rubato dei soldi alla scuola" oppure "Hanno rubato dei soldi a quell'ente a seguito di un attacco informatico".

Qual è, dunque, lo scenario in cui ci troviamo oggi? Sappiamo che i nostri dati sono il petrolio del terzo millennio. Oggi, purtroppo, come possiamo vedere e come leggiamo quotidianamente sui giornali, non passa giorno senza che si verifichi un attacco informatico, nel quale non solo vengono rubati i dati, ma vengono anche utilizzati contro di noi.

È quindi necessario tutelare i nostri dati e avviare un percorso, anche formativo, per la loro corretta gestione e protezione, perché questi sono effettivamente il nostro patrimonio. Pensiamo, ad esempio, alle scuole, con l'avvento



del registro elettronico, pensiamo ai dati sanitari che hanno un valore molto alto all'interno di quella parte del web nascosto che si chiama "dark web" o i dati delle carte di credito.

Ricordo un caso di studio reale, riportato ad Assisi, in cui erano stati rubati cinquanta-mila euro a una scuola – e per una scuola sono tanti – perché i criminali avevano compromesso la mail dell'istituto, fingendosi fornitori. Questo è solo uno dei tanti esempi dello scenario in cui oggi ci troviamo.

Durante l'inaugurazione dell'anno scolastico degli Istituti Paritari abbiamo parlato anche dell'avvento dell'intelligenza artificiale, sia nel mondo della cybersecurity sia in quello della scuola.

Come possiamo tutelare i nostri giovani da questa nuova tecnologia? Ai ragazzi dell'università dico che ogni nuova forma di tecnologia apre la strada a nuove forme di criminalità.

Dobbiamo andare più avanti, guardare oltre l'immediato futuro, perché sappiamo che questa nuova tecnologia, anche se ci servirà perché ci aiuta nel lavoro e facilita le nostre mansioni quotidiane, può essere utilizzata contro di noi. Faccio un esempio pratico. Un giorno una ragazza arriva da me e dice: "Ricevo dei messaggi di minacce". Rispondo: "Va bene, controlliamo il telefono." Una volta controllato il telefono, questo risulta essere stato infettato e, di conseguenza, anche il suo telefono invia messaggi di minacce a sua insaputa. Anche questo è un problema poiché quella ragazza, che doveva partecipare a un concorso in Croce Rossa, non ha potuto farlo perché si è ritrovata indagata. Riporto esempi pratici di casi reali, che avvengono quotidianamente, per far capire che purtroppo i nostri dati, ma soprattutto i nostri dispositivi, possono essere usati contro di noi.

Come sempre, Padre Franco ha avuto la lungimiranza di capire l'importanza delle tecnologie del futuro, come la gestione dei nostri dati – non solo degli enti, ma anche di chi vi lavora all'interno – e la loro protezione, nonché, soprattutto, come usare al meglio l'intelligenza artificiale.

Quindi partiremo a breve in AGIDAE con un percorso a tappe che verrà comunicato via mail; invieremo anche dei sondaggi per ricevere da parte degli istituti alcune informazioni a livello informatico e poterli poi tutelare singolarmente, poiché oggi – e qui traggio le mie conclusioni – i nostri dati sono il petrolio del terzo millennio.

I nostri dati e quelli dei nostri studenti, colleghi, amici e parenti, purtroppo possono essere utilizzati contro di noi. Fuori c'è un mondo che spesso non viene adeguatamente illustrato, perché molte volte si è un po' ostici e l'ignoto fa paura. Io invece dico di iniziare a conoscere quel mondo in cui i nostri dati sono già fuori, perché, tramite la conoscenza, è possibile tutelarsi. Grazie.





L'utilizzo dell'intelligenza artificiale all'interno dell'attività scolastico-educativa: responsabilità e profili penali

Dott. Ciro Santoriello, *Procuratore Aggiunto Procura di Cuneo*

Buongiorno a tutti. Grazie, Padre Francesco. Ho pensato di sottolineare i rischi dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale nel settore educativo con riferimento, ovviamente, anche alle possibili conseguenze penali.

Innanzitutto, che cos'è l'intelligenza artificiale? Molto sinteticamente, forse anche impropriamente, dobbiamo distinguere due forme di intelligenza artificiale.

La prima è l'intelligenza artificiale come soggetto, come modalità computazionale di elaborare contenuti sulla base di dati di cui l'intelligenza già dispone, come quando si effettua una ricerca su Google e questo restituisce tutti i risultati e i siti che possono avere a che fare con quella ricerca (ad esempio, una ricerca su AGIDAE restituisce il sito web AGIDAE, i comunicati stampa e così via). Si tratta di una forma di intelligenza artificiale che fa questo con la differenza che, oltre a individuare le notizie che parlano di un argomento, le sintetizza e ne dà una versione completa e strutturata.

C'è poi un'intelligenza artificiale ancora più complessa che viene chiamata machine learning, cioè l'intelligenza artificiale che addirittura rielabora, approfondisce ed "esprime" le proprie opinioni.



Ora dov'è che noi possiamo immaginare l'intelligenza artificiale applicata nell'ambito delle attività educative e dell'insegnamento? Credo in due circostanze.

La prima riguarda il profilo dell'insegnamento in sé, la predisposizione dei contenuti da passare allo studente. Ad esempio, sul tema della Prima guerra mondiale, un insegnante, invece di indicare all'alunno diversi testi da consultare, fa rielaborare all'intelligenza artificiale un contenuto e lo comunica allo studente.

La seconda circostanza in cui può essere utilizzata l'intelligenza artificiale è nella fase della valutazione, cioè quando bisogna valutare ciò che lo studente ha fatto e, quindi, occorre giudicarlo.

Nell'ambito del primo aspetto, cioè quello dedicato all'elaborazione dei contenuti – ad esempio, nel caso che un insegnante utilizzi l'intelligenza artificiale per preparare una lezione o una dispensa – la responsabilità penale è duplice.

Intanto c'è un problema di rispetto nei confronti del diritto d'autore; in poche parole, bisogna evitare di copiare. Chi ha predisposto una pubblicazione lo ha fatto perché venisse venduta e gli venissero riconosciuti i diritti d'autore. Ad esempio, non si può pensare di realizzare un libro, da proporre per l'insegnamento, copiando da determinati materiali senza pagare i diritti d'autore. Quindi il primo è un problema di rispetto di determinate procedure, con riferimento alla formazione, per evitare di violare i diritti dei soggetti che hanno compilato il testo. Quando si pensa al primo problema sull'intelligenza artificiale nelle aule educative, questo riguarda il diritto d'autore.

Il secondo problema è che bisogna prestare attenzione a ciò che l'intelligenza artificiale dice, perché, per quanto si possa pensare di avere a che fare con una

macchina perfetta, non predisposta a sbagliare, in realtà questa tecnologia sbaglia e anche molto. Infatti, nell'ambito del diritto o dei processi, oramai è acclarato che l'intelligenza artificiale è spesso inaffidabile nella predisposizione delle decisioni o degli atti presentati dagli avvocati davanti al giudice.

Sono recenti i casi in cui si è scoperto che un avvocato ha presentato una querela o un atto di comparizione invocando a sostegno della sua posizione sentenze inesistenti. Per esempio, un avvocato potrebbe fare riferimento a quanto afferma la Cassazione il 25 giugno del '97 con la sentenza numero 836. Cercando la sentenza n. 836, si scopre che questa dice tutt'altro e, inoltre, non si trova nessuna sentenza riportata dall'avvocato. Non solo agli avvocati, ma anche ai giudici è capitato questo. Infatti, la Cassazione ha emesso una sentenza in cui rimprovera alcuni giudici della Corte di Appello, secondo organo competente in ordine gerarchico, poiché avevano pronunciato una sentenza completamente sballata, o meglio, forse anche giusta ma per ragioni sbagliate, dato che i precedenti citati non esistevano.

Quindi dell'intelligenza artificiale non ci si deve fidare affatto. Probabilmente l'intelligenza artificiale non scriverà mai che la Seconda guerra mondiale è stata vinta da Hitler, ma non escluderei che, per mancato controllo, possa diffondersi una dispensa in cui è scritto che la Seconda guerra mondiale è stata vinta dagli Stati Uniti d'America e dai suoi alleati di cui faceva parte anche l'Italia, senza specificare, appunto, che l'Italia inizialmente si era schierata dall'altra parte. L'intelligenza artificiale è molto meno attendibile di quanto si possa pensare.

Se qualcuno, come un insegnante, utilizzando l'intelligenza artificiale, diffonde contenuti erronei, di chi è la colpa?

La colpa è dell'insegnante, perché se diffonde un testo senza prima leggerlo, in cui, per esempio, viene esaltato un certo contenuto razzista, discriminatorio o di altro tipo, ne risponde come se l'avesse scritto egli stesso. Non solo: se l'insegnante forma i propri studenti in maniera inadeguata, fornendo loro nozioni non idonee, che gli sono state comunicate dall'intelligenza artificiale e che ha recepito acriticamente senza prima controllarle, non potrà difendersi dicendo di aver scritto, letto o insegnato sulla base dell'intelligenza artificiale.

L'intelligenza artificiale, allo stato attuale, non è un libro, cioè i contenuti generati dall'intelligenza artificiale non hanno la tendenziale attendibilità che invece hanno i manuali, i testi e i lavori monografici su cui ci si è formati finora.

A fronte di queste criticità che presenta l'intelligenza artificiale, molti – non solo insegnanti, ma, oserei dire, anche magistrati o soggetti chiamati a decidere o a giudicare – hanno avanzato la proposta di utilizzarla come strumento di valutazione. Ad esempio, in un concorso con 3.000 candidati, si potrebbe far correggere i compiti all'intelligenza artificiale. Indubbiamente, per certi aspetti, ciò può avere un senso se il concorso è strutturato a quiz e si tratta di verificare la correttezza delle risposte indicate con la crocetta; tuttavia qualsiasi programma informatico è in grado di gestire una situazione di questo genere.

Questo concetto comincia a passare anche come valutazione dello studente, soprattutto in ambito universitario, per valutare con l'intelligenza artificiale non più i quiz, ma i temi, e alle scuole superiori, per esaminare le verifiche che, purtroppo, si preferiscono alle interrogazioni. Francamente penso che sotto questo aspetto le responsabilità penali non emergano immediatamente, tuttavia ritengo che l'utilizzo dell'intelligenza artifi-

ziale nella fase della valutazione possa essere più pericoloso rispetto a quello della predisposizione dei contenuti, poiché nella fase della valutazione l'utilizzo dell'intelligenza artificiale esonera l'insegnante da quello che è il suo principale compito: quello di conoscere lo studente. L'insegnamento non è una valutazione – come si sta sempre più affermando, purtroppo, anche nelle scuole superiori –, ma è un percorso di crescita e di formazione che coinvolge l'insegnante e lo studente.

L'intelligenza artificiale, invece, è una macchina che si disinteressa completamente della vita dello studente nel momento della valutazione. Agli educatori il risultato in sé deve interessare nella misura in cui è espressione di una crescita individuale, cosa che l'intelligenza artificiale non è in grado di verificare.

I pericoli dell'intelligenza artificiale sono molti e ci si domanda se questa tecnologia sarà in grado di sostituire l'uomo. A fronte di ciò si replica (giustamente) sostenendo che l'intelligenza artificiale debba essere controllata e che non sostituirà mai l'uomo nell'adempimento di certi compiti, ma il problema fondamentale è che l'intelligenza artificiale sarà governata solo se l'uomo rimarrà uomo, cioè se non si sottrarrà alle sue responsabilità e questo è fondamentale soprattutto nell'ambito del rapporto educativo.

Pertanto credo che, a prescindere dalle responsabilità penali che ho illustrato sinteticamente e che si concentrano nell'ambito dell'elaborazione dei contenuti trasmessi allo studente, il pericolo dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale sia da ricercare nella fase della valutazione e che il suo impiego finisca per far concepire l'insegnamento come una fase di prestazione, mentre l'insegnamento è un percorso di crescita.

Grazie.



Il futuro pensionistico e previdenziale affidato alle parti sociali e il controllo pubblico della COVIP

Dott. Mario Pepe, *Presidente COVIP*

Buongiorno a tutti. A nome mio e della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, rivolgo un saluto a tutti voi qui riuniti in questa interessantissima assemblea. Oggi ho ascoltato e imparato molte cose che mi saranno utili nella mia funzione di Presidente della Commissione.

La mia presenza qui, come Presidente di un Authority che vigila sui fondi pensione, è un omaggio innanzitutto a tutti gli operatori dell'AGIDAE – della galassia AGIDAE – alle loro esperienze consumate al servizio degli altri, alle autorità ecclesiastiche che hanno reso possibile quest'Organizzazione ed è, soprattutto, un omaggio a Padre Franco Ciccimarra, che ho imparato ad amare durante questi mesi di collaborazione intensa.

Vi chiedo per un momento di dimenticare i problemi di cui ho sentito parlare oggi: dell'IMU, dell'IVA, delle tabelle, delle cartelle. Oggi vi voglio portare nel futuro, perché la previdenza complementare di cui mi occupo non è altro che una promessa di futuro. Ogni contributo versato, ogni investimento fatto, ogni decisione presa è un omaggio alla dignità del lavoro e alla sicurezza delle generazioni che verranno.



La COVIP è custode di questa promessa. In questi giorni convulsi io e Padre Franco abbiamo lavorato fianco a fianco per rimuovere tutti gli ostacoli. Grazie a questa collaborazione, Previfonder comincerà il suo cammino all'inizio di gennaio. Gli ultimi ostacoli li abbiamo rimossi durante una discussione con il professor Montemaranò. Previfonder non è un semplice fondo, ma è quel fondo che ci riporta alla missione originaria dei fondi pensione: la missione sociale per contrastare la povertà nella vecchiaia. I fondi pensione non sono degli intermediari

finanziari puri perché non solo attuano la normale intermediazione finanziaria, che è quella di spostare i capitali e le risorse dai risparmi agli investimenti, ma hanno, appunto, una funzione sociale. La continuità dei flussi e il patto di durata contribuiscono alla stabilità del sistema finanziario.

Il nuovo anno ci vedrà impegnati a cercare nuove strategie previdenziali. Bisogna rilanciare i fondi pensione italiani. Essi sono piccoli poiché hanno una vita breve: nascono tardi – l'età media degli iscritti è 47 anni – e muoiono presto. Quindi bisogna attuare una riforma radicale e io sarò impegnato in questo.

Da questa osservazione nasce la mia proposta di un salvadanaio previdenziale alla nascita, uno scrigno segreto, inaccessibile, impignorabile, che ci accompagni per tutta la vita e che ci venga in aiuto nei momenti difficili.

Anche per la vigilanza complementare si annuncia una stagione di riforme: molte proposte sono state già consegnate dalla COVIP nelle mani del legislatore. La vigilanza continuerà ad evolversi secondo un modello basato sul rischio. Non tutti i rischi sono uguali. La vigilanza deve saper distinguere, prevenire, accompagnare il dialogo, la trasparenza e la prevenzione piuttosto che l'intervento sanzionatorio *ex post*. In questo modo la previdenza diventa uno strumento di confronto e di crescita più che di sanzione.

Le sfide che ci attendono sono numerose: l'invecchiamento della popolazione; la necessità di rendere la previdenza complementare inclusiva e accessibile ai giovani e alle donne; la transizione ecologica e digitale. Ogni trasformazione porta con sé delle responsabilità, come quella di guidare il cambiamento e non di subirlo.

L'intelligenza artificiale non è una mente, ma è un calcolo. L'intelligenza artificiale si può ammalare. E qual è la malattia dell'intelligenza artificiale? L'ho appresa nei giorni scorsi ascoltando chi è più bravo di me. C'è una malattia che colpisce l'intelligenza artificiale: le allucinazioni. Le allucinazioni in medicina sono un'alterazione della percezione sensoriale, sono le cosiddette percezioni senza oggetto, a differenza dell'illusione, che è una modificazione dell'oggetto. Ecco, io direi che l'intelligenza artificiale si può ammalare di allucinazione e di illusione, ma sarà sempre l'uomo a guidare il futuro.

Il futuro ci sfida, ma non ci troverà impreparati. Con queste premesse e questi progetti, il futuro che ci attende, come dice Sant'Agostino, ci verrà incontro con passi lenti, ma sicuri. Grazie.





La previdenza complementare come secondo pilastro del Sistema di sicurezza sociale per il mondo del lavoro: la soluzione Previfonder nei CCNL AGIDAE

Prof. Dott. Elio Formosa, *CISL Scuola*

Come organizzazione sindacale stiamo lavorando sul progetto Previfonder dell'AGIDAE, da noi ampiamente condiviso, partecipato e sostenuto fino agli ultimi documenti e incontri con le confederazioni delle organizzazioni sindacali, i cui vertici, chiamati a valutare e giudicare lo statuto di questo ente, hanno espresso un parere ampiamente favorevole. Previfonder potrà quindi diventare una realtà concreta per tutti i lavoratori.



Vorrei soffermarmi brevemente sul tema del mio intervento, che fa riferimento alla previdenza complementare come secondo pilastro del Sistema di sicurezza sociale. Non sono però sicuro che si tratti davvero di un secondo pilastro: a mio avviso, essa rappresenta un supporto necessario al primo, che non è più in grado di garantire alle persone, soprattutto ai giovani che oggi siedono sui banchi di scuola, una pensione dignitosa e sufficiente. Si tratta quindi di un unico pilastro, pubblico e privato insieme, che sostiene la vita e il futuro di questi ragazzi e di chi oggi entra nel mondo del lavoro.

Previfonder nasce da un'intuizione di Padre Ciccimarra nel 2006, al termine di un percorso lungo e faticoso, ma orientato a un obiettivo specifico: garanti-



re a tutto il personale che opera nelle scuole AGIDAE un futuro e una vecchiaia migliori. Questo è l'obiettivo che ci siamo posti anche noi come organizzazione sindacale.

Tra l'altro, in alcuni momenti non sono mancate perplessità, perché non era semplice risolvere e superare ostacoli particolarmente difficili, legati anche all'impatto che un ente come questo poteva avere. Tuttavia, siamo stati sostenuti da tutte le altre esperienze che l'AGIDAE ha messo in campo e dagli strumenti già attivati, quali AGIDAE Salus, che rappresenta qualcosa di estremamente importante e innovativo, tanto che anche altri contratti – come ricordavo ad Assisi – lo hanno individuato come modello da imitare e al quale aderire con grande convinzione. Credo che il futuro di Previfonder sarà analogo, perché la struttura portante, l'organizzazione e la mente che l'ha prodotta sono le stesse; è quindi destinato ad avere successo. Mi sono posto una domanda: che cos'è, politicamente e sindacalmente, l'AGIDAE? Rispondo in termini molto schietti e chiari. Oggi, nel nostro Paese, AGIDAE rappresenta la scuola non statale nelle sue complessità, nelle sue forme organizzative e nelle sue prospettive. È, di fatto, l'unica organizzazione che può affermare di essersi strutturata in modo tale da poter competere alla pari con

la scuola statale. Ne sono convinto, perché non esiste alcuna organizzazione, compresa, ad esempio, Confindustria, che sia stata in grado di costruire un impianto altrettanto organizzato e articolato.

Desidero infine sottolineare alcune considerazioni: in questo periodo, tutte le strutture territoriali, regionali e provinciali, della CISL Scuola e, credo, anche di altre organizzazioni sindacali stanno ricevendo numerosissime richieste di informazioni da parte dei lavoratori per sapere come iscriversi al Previfonder.

C'è quindi una forte esigenza di sicurezza sociale per il futuro. Questo è il compito che spetta all'AGIDAE, ma anche a noi. Dobbiamo impegnarci a garantire certezze e fidelizzazione, cioè principi che devono legare il personale che opera nelle nostre scuole all'istituzione scolastica e a questo mondo, che fa riferimento all'AGIDAE.

Se non facciamo questo, rischiamo di perdere il personale e, con esso, quelle competenze che per noi sono fondamentali. Qualcuno, parlando di intelligenza artificiale, ha ricordato che il docente è colui che conosce lo studente; allo stesso tempo, noi siamo coloro che conoscono il docente e che hanno il compito di mantenerlo inserito nel nostro sistema.

Questo è un modo reale e concreto di mantenere il legame.

Per concludere, non voglio parlare di argomenti che fanno parte del mondo sindacale, come la piramide rovesciata, costituita da pochi lavoratori e stipendi bassi. Guardando invece al futuro in termini positivi, voglio affermare che Previfonder rappresenta il completamento di un disegno molto complesso, iniziato trent'anni fa da Padre Cicci-marra e rispetto al quale le organizzazioni sindacali, in alcuni casi, hanno svolto un ruolo utile e propositivo.

Grazie.



Il CCNL e la condivisione delle parti sociali

Dott. Pierluigi Cao, *Segretario Generale SINASCA*



Grazie, Padre Ciccimarra, per questo invito del tutto inaspettato: ero qui per ascoltare e non per intervenire, ma al richiamo di Padre Franco non si può dire di no e, quindi, sono pronto a rispondere all'invito. Vi ringrazio.

Nel celebrare i 65 anni dell'AGIDAE, ho ricordato che anche il lavoro di tutti i sindacati, e di quello che rappresento, ha una buona anzianità. Il SINASCA esiste da 45 anni; nell'ambito dell'AGIDAE è firmatario, insieme a Padre Ciccimarra e ai precedenti presidenti,

come Fr. Montanari, di una decina di contratti collettivi.

La mia esperienza, iniziata 45 anni fa e ormai giunta a una fase avanzata, è sicuramente positiva. L'AGIDAE è sempre stata un'associazione e, sulla carta, anche una "controparte" sindacale; più precisamente, però, è stata una "parte", perché ha sempre collaborato con le organizzazioni sindacali affinché il contratto AGIDAE diventasse il migliore.

Il contratto AGIDAE è il miglior contratto – ne esistono 33 della scuola non statale paritaria e non paritaria – dal punto di vista normativo e da quello retributivo. Questo è motivo di orgoglio per noi sindacati che lo abbiamo sottoscritto, ma deve esserlo anche per tutti i rappresentanti dell'AGIDAE, perché evidentemente rispecchia la missione dell'Associazione.

Se qui davanti a me vedo molte consorelle, molte madri, sacerdoti e frati, è perché costoro hanno una missione che va oltre quella strettamente aziendale. È così perché, evidentemente, la legge presuppone che un'azienda debba continuare a essere attiva, ma la presenza qui deve essere rispettosa di tutti i principi della dottrina sociale della Chiesa, che Padre Ciccimarra ricorda sempre.

Le iniziative quali l'ASI, cioè l'Assistenza Sanitaria Integrativa e il recente Previfonder, rappresentano una scommessa e un fiore all'occhiello per tutti coloro che fanno parte dell'AGIDAE, perché consentono di affermare che il lavoratore non è semplicemente un dipendente, ma che è a tutti gli effetti, non a parole ma anche sul piano contrattuale, un elemento fondamentale del rapporto tra lavoratore e datore di lavoro.

Quindi ringrazio pubblicamente Padre Ciccimarra, perché è sempre stato molto sensibile ed è sempre stato un grande ascoltatore di tutte le esigenze che i sindacati hanno sottoposto al tavolo delle trattative. Non ha mai chiuso la porta; ha sempre voluto tenerla aperta e, nello stesso tempo, comprendere ciò che noi chiedevamo. Se gli si proponeva qualcosa che poteva essere utile sia ai lavoratori sia al datore di lavoro, veniva sempre accolta e non si veniva mai discriminati per il fatto di essere controparte.

Devo dire che l'AGIDAE è sempre stata un'ascoltatrice dei bisogni ed è per questo che il nostro contratto è un fiore all'occhiello tra tutti quelli della scuola non statale, sia da un punto di vista retributivo – che è forse quello più semplice – sia da un punto di vista normativo, in modo particolare – che è quello più difficile, perché la normativa e le diverse parti organizzative del lavoro incidono quotidianamente sulla vita lavorativa: la retribuzione si percepisce una volta al mese, ma la normativa si discute e si vive ogni giorno.





Modello 231 e IA: tra prevenzione e responsabilità oggettiva degli Enti Ecclesiastici

Dott.ssa Consiglia Venere Alfano, *Consulente - esperta 231/2001*

Modello 231 e IA

L'intelligenza artificiale (IA) rappresenta l'abilità di una macchina di mostrare capacità umane quali il ragionamento, l'apprendimento e la pianificazione. Si tratta, dunque, di un sistema di simulazione dell'intelligenza umana che si compone di macchinari e software per l'apprendimento che hanno la capacità di apprendere, ragionare e prendere decisioni autonome.

Attualmente, esistono diverse tipologie di IA, come le macchine reattive e il machine learning. Le prime, nello specifico, reagiscono solo a diversi tipi di stimoli in base a regole predeterminate, non utilizzano la memoria e quindi non possono apprendere con nuovi dati. I sistemi di machine learning, invece, sono applicazioni di IA ad apprendimento automatico, capaci di imparare dall'esperienza, modificando e adattando il proprio comportamento agli stimoli ricevuti.

Tali caratteristiche rendono, certamente, l'IA una delle innovazioni tecnologiche più significative della nostra epoca. Essa, però, se da un lato costituisce uno strumento dalle enormi potenzialità, dall'altro pone interrogativi complessi sul piano etico, sociale e giuridico. Invero, accanto ai benefici in termini di efficienza, sicurezza e progresso, l'uso distorto dell'IA può renderla mezzo di commissione dei reati.



Da qui, dunque, sorge la necessità di regolare e indirizzarne l'utilizzo in modo che resti uno strumento di ausilio per l'uomo, garantendo, però, il rispetto della legalità e dei diritti umani.

La disciplina normativa

Le applicazioni dell'intelligenza artificiale sono oggi sempre più diffuse: dai sistemi di guida autonoma agli assistenti vocali, dai navigatori ai software medici in grado di diagnosticare patologie in fase precoce.

La diffusione del fenomeno ha spinto l'Unione Europea a regolamentare la materia, approvando il Regolamento (UE) 2024/1689, il cosiddetto "AI Act", che ha l'obiettivo di migliorare il funzionamento del mercato interno, istituendo un quadro giuridico uniforme in materia di intelligenza artificiale (sistemi di IA) nell'Unione, nonché di promuovere la diffusione di un'intelligenza artificiale antropocentrica e affidabile, garantendo nel contempo un livello elevato di protezione della salute, della sicurezza e dei diritti fondamentali sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, compresi la democrazia, lo Stato di diritto e la protezione dell'ambiente, e promuovere l'innovazione.

Tuttavia, secondo il Regolamento UE, affinché si possa parlare di intelligenza artificiale il sistema deve presentare determinate caratteristiche, ovvero deve trattarsi di «un sistema automatizzato progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce dall'input che riceve come generare output, quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali».

Parallelamente all'Europa, anche l'Italia si è mossa in questa direzione, approvando la legge n. 132 del 23 settembre 2025, avente ad

oggetto "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale".

In particolare, è previsto che – in attuazione del diritto comunitario – il diritto interno «promuove un utilizzo corretto, trasparente e responsabile, in una dimensione antropocentrica, dell'intelligenza artificiale, volto a coglierne le opportunità. Garantisce la vigilanza sui rischi economici e sociali e sull'impatto sui diritti fondamentali dell'intelligenza artificiale» (ex art. 1 legge n.132 del 23 settembre 2025).

Per quanto di interesse nell'ambito del diritto penale, la norma in esame ha introdotto il reato di cui all'art. 612-quater c.p., ovvero «illecita diffusione di contenuti generati o alterati con sistemi di intelligenza artificiale», che punisce – con la reclusione da uno a cinque anni – «chiunque cagiona un danno ingiusto ad una persona, cedendo, pubblicando o altrimenti diffondendo, senza il suo consenso, immagini, video o voci falsificati o alterati mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale e idonei a indurre in inganno sulla loro genuinità».

È stata inserita, poi, un'ulteriore circostanza aggravante nell'articolo 61, ovvero il n. 11-undecies c.p., che prevede un aggravamento di pena «se il fatto è commesso mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale, quando gli stessi, per la loro natura o per le modalità di utilizzo, abbiano costituito mezzo insidioso, ovvero quando il loro impiego abbia comunque ostacolato la pubblica o la privata difesa, ovvero aggravato le conseguenze del reato».

Inoltre, in tema di manipolazione del mercato, all'art. 185, comma 1, del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, è stato aggiunto, in fine, il seguente periodo: «La pena è della reclusione da due a sette anni e della multa da euro venticinquemila a euro sei milioni

se il fatto è commesso mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale».

L'IA come strumento di prevenzione e di commissione di reati

Nell'ambito del diritto penale può essere riconosciuto un duplice ruolo all'IA, ponendo la stessa costituire uno strumento di prevenzione dei reati e, dunque, di ausilio alla giustizia. Invero, essa consentirebbe di elaborare più velocemente grandi volumi di dati da usare ai fini dell'adozione di provvedimenti, valutare con più accuratezza i rischi di fuga dei detenuti, prevenire crimini e attacchi terroristici.

Tuttavia, l'uso abusivo dell'IA potrebbe trasformarla in mezzo di commissione di reati: ad esempio, dall'impiego dei droni per favorire il traffico di droga, alle molestie tramite immagini virtuali, fino alla pornografia minorile virtuale. A ciò potrebbero astrattamente aggiungersi, poi, reati informatici, truffe, manipolazioni finanziarie.

I profili di responsabilità penale

Nell'ambito del dibattito internazionale, si è discusso della possibilità di considerare la macchina responsabile del reato.

In senso favorevole si è espresso l'autore Gabriel Hallevy, che *«per primo, e in diverse occasioni, ha cercato di dimostrare come già nell'attuale agire artificiale sarebbero ben identificabili l'actus reus e la mens rea, ovverosia i due requisiti che nei paesi di common law sono necessari affinché possa configurarsi una responsabilità penale – e che possiamo considerare come sostanzialmente analoghi all'elemento oggettivo e soggettivo nella teoria bipartita del reato»*¹.

Tuttavia, nel nostro ordinamento, al riconoscimento della responsabilità dei sistemi

di IA si oppone il principio di colpevolezza di cui all'art. 27 c. 1 Cost., che rappresenta uno dei capisaldi del diritto penale italiano. Secondo tale norma la responsabilità penale è personale e, dunque, ai fini di condanna, il giudice deve effettuare un giudizio di rimproverabilità dell'agente per il comportamento antigiusuridico tenuto, a titolo di dolo o di colpa, essendo esigibile una condotta diversa.

Per tali ragioni, solo l'uomo e non la macchina può ritenersi penalmente responsabile di un reato.

Ad adiuvandum, ai sensi dell'art. 27 c. 3 Cost., la pena tende alla rieducazione del reo e tale funzione di prevenzione speciale del diritto penale ha come destinatario necessariamente l'uomo.

Esclusa la rimproverabilità della macchina, discussa è l'imputabilità del fatto illecito all'uomo, soprattutto a fronte dell'utilizzo di machine learning ovvero – come detto – sistemi di IA ad apprendimento automatico, che sono capaci di imparare dall'esperienza, modificando e adattando il proprio comportamento agli stimoli ricevuti, non consentendo all'uomo di comprendere il meccanismo decisionale seguito dalla macchina. Nello specifico, i dubbi sorgono perché il processo che conduce al risultato finale (output), a seguito degli input dati, è oscuro e non conoscibile dall'uomo.

Per tali ragioni, si nega la penale responsabilità dell'uomo, alla luce del citato principio di colpevolezza, in quanto l'opacità del ragionamento renderebbe il prodotto dell'IA non prevedibile e, dunque, il reato non evitabile, non potendosi configurare una responsabilità penale neppure a titolo di colpa.

¹ Cfr. Beatrice Fragasso, *Intelligenza artificiale e responsabilità penale, Principi e categorie alla prova di una tecnologia "imprevedibile"*, Giappichelli Editore.

Né, potrebbe ammettersi la punibilità di chi si avvale del sistema in esame sulla base del solo nesso di causalità tra condotta ed evento criminoso, in quanto l'ordinamento abiura a forme di responsabilità oggettiva, come affermato dalla Corte Costituzionale nella storica sentenza n. 1085 del 1988, secondo cui: *«perché l'art. 27, primo comma, Cost., sia pienamente rispettato e la responsabilità penale sia autenticamente personale, è indispensabile che tutti e ciascuno degli elementi che concorrono a contrassegnare il disvalore della fattispecie siano soggettivamente collegati all'agente (siano, cioè, investiti dal dolo o dalla colpa) ed è altresì indispensabile che tutti e ciascuno dei predetti elementi siano allo stesso agente rimproverabili e cioè anche soggettivamente disapprovati»*.

La responsabilità degli enti e l'IA

La responsabilità degli enti rappresenta una peculiare forma di responsabilità prevista a carico di persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, per la commissione delle fattispecie criminosi tassativamente elencate nel d.lgs. n. 231 del 2001 – definite “reati presupposti” – nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

A seguito della diffusione delle tecnologie in esame, si è discusso dell'ammissibilità di un giudizio di condanna di enti che commettono reati attraverso l'impiego di IA.

Un primo orientamento ha negato la responsabilità degli enti in tal caso, in quanto *«ostacolo all'applicazione del modello di responsabilità amministrativa da reato ha invece radici più profonde, che hanno a che fare con la struttura stessa dell'imputazione, che presuppone la commissione di un fatto*

*antigiuridico e colpevole da parte di una persona fisica. Ciò significa che l'ente potrà essere ritenuto responsabile soltanto nel caso in cui sia possibile dimostrare la commissione di un reato completo di tutti i suoi elementi: una circostanza che – sebbene teoricamente non impossibile – incontra senza dubbio molte difficoltà nel settore che qui ci occupa, perlomeno per quanto riguarda i reati di evento»*². Escludendo, dunque, a monte la rimproverabilità dell'uomo per i reati commessi a mezzo di sistemi di IA, è inammissibile una responsabilità dell'ente che si avvalga di tale tecnologia.

Altri, invece, fondano la responsabilità dell'ente che utilizza tali macchine sull'art. 8, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/2001, secondo cui la *«responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato»*, sostenendo che ai fini della responsabilità della persona giuridica basterebbe un mero accertamento incidentale di sussistenza del reato presupposto. Sul punto, invero, *«abbiamo già visto che l'IA 'allontana' la persona fisica dal fatto criminoso, che, nel sistema 231, è il reato presupposto della responsabilità della persona giuridica. Ma il fatto, criminoso commesso in ambito societario, è un 'prodotto' dell'organizzazione dell'ente, che, a certe condizioni, può essere chiamato a rispondere, anche se la persona fisica responsabile non è identificabile, e potrebbe non esserlo proprio per l'impiego dell'intelligenza artificiale. La norma di riferimento è quella dell'art. 8, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/2001, secondo cui la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato (principio di autonomia della responsabilità dell'ente). Vale a dire che per affermare la responsabi-*

2 Cfr., Beatrice Fragasso *Intelligenza artificiale e responsabilità penale, Principi e categorie alla prova di una tecnologia "imprevedibile"*, Giappichelli Editore.

lità della persona giuridica non è necessario il definitivo e completo accertamento della responsabilità penale dell'autore del reato, ma è sufficiente – come la Cassazione ha di recente ribadito nel caso Impregilo – un mero accertamento incidentale della sussistenza del reato presupposto. E la responsabilità dell'ente per il reato commesso da autore ignoto, fattispecie di rilievo centrale nel sistema 231, è destinata, in prospettiva, ad ampliarsi proprio a causa di quei molteplici fattori che rendono il reato ascrivibile più all'organizzazione che al singolo; tra tali fattori – a mio avviso – rientra, a pieno titolo, anche l'impiego dell'intelligenza artificiale, che «allontana» – come già più volte si è detto – l'autore-persona fisica dal reato presupposto»³.

Modello 231 e IA

Al fine di prevenire la commissione di reati, il d.lgs. 231 del 2001 ha sancito la necessità di adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione (MOG), che costituisce uno strumento inteso a prevenire la commissione dei reati presupposto da parte dell'ente.

Inoltre, l'implementazione del MOG ha funzione esimente, consentendo di escludere la responsabilità dell'ente per i reati presupposto commessi dai soggetti che rivestono ruoli apicali ovvero subordinati (ex artt. 6 e 7 d.lgs. citato).

L'irruzione del fenomeno in esame nell'attività degli enti, tuttavia, impone una revisione sostanziale dei MOG, individuando e neutralizzando, in maniera efficace, i nuovi rischi di reato legati all'uso distorto dell'IA. In tal senso, sarebbe opportuno, dunque, procedere all'implementazione e all'aggiornamento dei MOG, elaborando specifiche

procedure che tengano conto degli eventuali danni connessi all'uso scorretto di tali tecnologie.

Altresì, occorrerebbe effettuare un'accurata formazione del personale sull'utilizzo sicuro e conforme degli strumenti di IA.

Conclusioni

L'intelligenza artificiale si presenta come una straordinaria opportunità, ma anche come una sfida complessa. La sua regolazione non può limitarsi al piano tecnico-giuridico, ma deve abbracciare anche quello etico e sociale.

Pertanto, al fine di evitare un uso distorto dell'IA, rendendola uno strumento per realizzare fini criminosi, occorrerebbe procedere – come prescritto dalla disciplina europea – ad una compiuta regolamentazione della materia, «*promovendo la diffusione di un'intelligenza artificiale (IA) antropocentrica e affidabile*» (cfr. Regolamento (UE) 2024/1689).

Sul punto, induce a riflettere il monito di Papa Leone XIV, che nel suo messaggio ai partecipanti alla Seconda Conferenza Annuale su Intelligenza Artificiale, Etica e Governance d'Impresa ha affermato che «*l'intelligenza artificiale è l'autentica saggezza: non mero accumulo di 'dati', ma sguardo capace di cogliere 'il vero significato della vita'. Un intelletto che nessuna macchina può imitare, un dono da valorizzare anche attraverso l'ausilio delle nuove tecnologie: 'strumento' al servizio dell'uomo, come ricordava Papa Francesco, in grado di aprire orizzonti di scoperte benefiche nella scienza e della medicina, e di promuovere autentica 'uguaglianza'. A patto, però, che non si pieghino a un uso 'egoistico', capace di fomentare conflitti e aggressioni*».

3 Cfr. Eugenio Fusco, *Intelligenza artificiale: la ricerca del "colpevole" e i possibili impatti sul Decreto 231*, Rivista 231.



L'accreditamento di valutazioni di conformità. Un valore aggiunto per istituzioni, imprese e cittadini

Dott. Filippo Trifiletti, *Direttore Generale ACCREDIA*

Vi ringrazio per questo invito, che mi fa veramente molto piacere, ricordando che – quando sono entrato in questo ambito, ormai vent'anni fa – AGIDAE era già presente, come socia dell'ente di accreditamento che, all'epoca, si chiamava SINCERT. Questo per dire che è passato tanto tempo prima che avessi l'occasione d'incontrare i vertici di questa Associazione. Conoscevo, naturalmente, Giorgio Capoccia, verso il quale nutro una sincera gratitudine e posso dire che avete fatto una buona scelta per la sua sostituzione, in quanto conosco la dottoressa Favorito da tantissimi anni e, come voi stessi avete potuto valutare, vanta una lunga esperienza nel mondo delle cosiddette valutazioni di conformità. Spiegherò perché parliamo di valutazione di conformità in modo un po' generico – e non banalmente di certificazione.



L'infrastruttura Nazionale per la Qualità

È difficile capire cos'è l'accreditamento se non lo inquadrriamo in un contesto chiamato Infrastruttura Nazionale per la Qualità nel quale noi siamo collocati tra altri enti che si occupano di vigilanza del mercato (autorità pubbliche, co-

me le Camere di Commercio), di normazione tecnica (i due Enti nazionali di normazione) e di metrologia (l'Istituto nazionale di ricerca metrologica). Inoltre sono presenti attivamente coloro che operano, in modo subordinato alla nostra attività: gli organismi di valutazione della conformità o, più semplicemente, di certificazione. In realtà è un mondo molto più complesso e, quindi, siamo definiti da una norma comunitaria come l'ultimo e il più autorevole anello nella catena delle valutazioni di conformità, poiché a noi spetta valutare la conformità dei soggetti che richiedono di essere accreditati: organismi di certificazione e ispezione, laboratori di prova e taratura, ecc.

L'Europa è l'unica area al mondo che ha disciplinato normativamente l'accreditamento con un regolamento che è atto avente forza di legge e che è stato applicato nel nostro Paese, come in tutti gli altri Paesi dell'Unione europea.

I principi dell'accreditamento

Cerchiamo di assicurare che i soggetti accreditati agiscano con imparzialità, che non ci siano conflitti d'interesse, che siano competenti nell'ambito in cui devono operare, che si assumano la responsabilità dei propri atti, che agiscano con riservatezza e che siano in grado di gestire i reclami, i quali rappresentano un aspetto molto importante per il continuo miglioramento delle nostre attività, sia per quanto riguarda l'attività di accreditamento, sia per quella svolta dai soggetti accreditati.

L'accreditamento è una cosa ben diversa dalla certificazione, perché non garantisce la qualità dei prodotti o dei servizi, né le competenze delle persone, ma tende ad attestare la competenza, l'imparzialità e, soprattutto, la conformità alle norme tecniche di riferimento di chi emana atti di certificazione, che possono riguardare prodotti, servizi, processi, sistemi e anche persone. Quello della qualità è un mondo ben conosciuto in AGIDAE, perché Agiqualitas è una componente importante della sua rete e molti istituti che aderiscono all'AGIDAE sono ovviamente certificati.

Accreditamento volontario e obbligatorio

Da qualche tempo a questa parte – negli ultimi quindici anni, per la precisione – l'accreditamento non è stato più solo volontario. Col passare del tempo, anche in base a quel regolamento comunitario, sono sempre più numerosi gli ambiti in cui l'accreditamento è obbligatorio per poter svolgere determinate attività di certificazione. Ovviamente, se l'accreditamento diventa obbligatorio, è necessario non solo valutare la conformità alle norme tecniche di accreditamento o di certificazione, ma anche alle leggi specifiche per i vari regolamenti. Ad esempio, la certificazione di un ascensore o dei prodotti che lo compongono è uno dei settori regolati, in modo tale che possono operare solo organismi di certificazione (detti “notificati”) che devono obbligatoriamente essere accreditati e che sono iscritti nell'albo comunitario denominato NANDO (la banca dati degli organismi notificati). Numerose sono le direttive e i regolamenti che prevedono obbligatoriamente l'intervento di organismi di certificazione e che questi siano accreditati.

Il sistema italiano di accreditamento

La nostra struttura è divisa in tre dipartimenti: uno si occupa di organismi di certificazione, d'ispezione, verifica e validazione; uno di laboratori di prova; e un altro di laboratori di tara-

tura. Naturalmente ci rivolgiamo a tutti i soggetti interessati: dalle imprese, alle istituzioni, ai consumatori. Nulla è precluso nell'attività di accreditamento: ad esempio, ci occupiamo sia di agricoltura che di industria aerospaziale.

Cos'è ACCREDIA, l'ente italiano di accreditamento

ACCREDIA è un'associazione simile all'AGIDAE, ma un po' particolare, avendo 71 soci, tra cui AGIDAE e 9 ministeri. Questo fa capire la particolarità di questa associazione che, benché sia un soggetto di diritto privato, esercita un ruolo di pubblica autorità nell'interesse generale. Può sembrare un po' strano che un soggetto privato svolga un ruolo di pubblica autorità; tuttavia la stessa cosa accade in Francia, nel Regno Unito, in Spagna e in molti altri Paesi, mentre in altri queste attività sono svolte da agenzie pubbliche o, addirittura, dai ministeri stessi.

Naturalmente, per far sì che questo soggetto privato non agisca in modo arbitrario, o al di fuori del proprio mandato, esiste una commissione di sorveglianza del Governo alla quale dobbiamo rendere conto e rispondere del nostro operato.

Tra le varie associazioni mondiali, come IAF e ILAC, segnalo EA - European Co-operation for Accreditation, che è l'Associazione europea degli enti d'accreditamento.

Queste associazioni non si limitano a rappresentare, a discutere e ad approfondire le tematiche tecniche, ma costituiscono anche il cosiddetto sistema di *peer assessment*: è previsto un sistema di verifica *inter pares* e, superando tali verifiche, è possibile acquisire un determinato titolo, cioè quello di essere firmatari degli accordi internazionali di mutuo riconoscimento, il che significa che una certificazione rilasciata da un soggetto da noi accreditato è riconosciuta praticamente in tutti i Paesi del mondo.

Le due reti mondiali IAF e ILAC stanno per scomparire dopo sette anni di lavoro: nel 2026 lasceranno il campo a una nuova associazione appena costituita. Diciamo che ci piace svolgere un ruolo importante in questi organismi. Il mio Vicedirettore generale è tuttora Presidente di IAF e dal 1° gennaio del prossimo anno diventerà il Vicepresidente della nuova rete Global, che unificherà le altre due.



Le attività accreditate e le norme di accreditamento

In questa immagine sono mostrati i numerosi ambiti in cui operiamo. Per ognuno di essi esiste una norma di accreditamento differente, perché le caratteristiche di imparzialità o di competenza sono diverse per un organismo di certificazione rispetto a un laboratorio di taratura. Abbiamo l'ambizione di coprire tutti gli ambiti previsti, infatti siamo firmatari di tutti gli accordi di mutuo riconoscimento e, quindi, le nostre attività risultano molto diversificate.



Il percorso di accreditamento

L'accreditamento non è come una patente che si consegue una volta per tutte, ma prevede un'attività di sorveglianza almeno una volta all'anno su tutti i soggetti accreditati, all'interno di un ciclo quadriennale, al termine del quale è prevista una procedura di rinnovo che, sostanzialmente, ripete l'esame iniziale necessario per poter conseguire l'accreditamento.

Il supporto alla PA nel controllo del mercato

Gli ambiti regolamentati hanno cambiato molto il nostro ruolo perché prima il tutto era soltanto su base volontaria. Infatti, con le norme che regolano, ad esempio, l'agricoltura biologica, la Denominazione d'Origine o la marcatura CE e numerosi altri settori, noi agiamo su mandato del Governo attraverso convenzioni che stipuliamo con i diversi ministeri di competenza (Ministero delle imprese e del Made in Italy, Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Ministero dell'interno, Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste), e sono numerosi i campi in cui operiamo. Nel nostro Dipartimento Certificazione e ispezione – quello che una volta si chiamava SINCERT – ormai più di metà degli accreditamenti rilasciati riguardano ambiti regolamentati.

Il supporto alla PA nelle politiche pubbliche

Alcune norme, relativamente recenti come il Codice appalti, alcune meno recenti, come il Collegato ambientale o il decreto sull'efficienza energetica, prevedono espressamente

l'attività dell'ente di accreditamento. Inoltre, esistono altri accordi anche con l'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile, l'Agenzia per la Cybersicurezza nazionale, il Garante dei dati personali e l'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali.

La crescita dei soggetti accreditati

I trend sono in crescita costante. Anche nel 2020, durante la pandemia, i dati dell'accreditamento e delle certificazioni rilasciate sono cresciuti – parliamo di oltre 2.000 soggetti accreditati. Sorprendentemente, a rivestire il ruolo quantitativamente più rilevante non sono gli organismi di certificazione, ma i laboratori di prova, un settore meno conosciuto della nostra attività, ma assolutamente importante. Infatti, da qualche anno, è diventato obbligatorio l'accreditamento dei laboratori che effettuano test sulle acque destinate al consumo umano. Inoltre, l'accreditamento per chi fa autocontrollo alimentare era già obbligatorio e ora sta per entrare in vigore un regime di certificazione obbligatorio per chi produce materiali destinati a venire a contatto con l'acqua e con gli alimenti, che devono, a loro volta, avvalersi dei test effettuati da laboratori accreditati. Si tratta, quindi, di una rete che si sorregge reciprocamente, con una interconnessione piuttosto significativa.

I numeri di giorni-uomo crescono più rapidamente rispetto ai soggetti accreditati. Questo significa, innanzitutto, che a fronte di circa 2.600 accreditamenti rilasciati, ogni anno svolgiamo più di 21.000 giorni-uomo di verifica e che, per ogni organismo o laboratorio, impieghiamo mediamente 8-9 giorni all'anno di verifica, in maniera tale che i requisiti di conformità siano sempre tenuti sotto controllo; ciò significa, soprattutto, che gli organismi e i laboratori diventano sempre più complessi, strutturati e robusti, diversificandosi e alimentando un percorso virtuoso molto utile per il Paese.

Lavoriamo grazie a circa mezzo migliaio di ispettori che mettono a disposizione le proprie competenze; tuttavia, la norma di certificazione ISO 9001 per i sistemi di gestione di qualità rimane sempre quella più diffusa e, credo, interessi molti istituti che oggi sono qui rappresentati.

Consolidamenti e novità. Accreditementi nell'ambito della responsabilità sociale e nell'ambito della sostenibilità

I primi accreditamenti sono stati rilasciati alla fine degli anni '70, e riguardavano i laboratori di taratura; successivamente sono arrivati gli accreditamenti dei laboratori di prova. A cavallo degli anni 2000 è partita l'attività di accreditamento degli organismi di certificazione, in gran parte alimentata dai settori industriali, perché sostanzialmente, la qualità serviva alle industrie, con i relativi processi produttivi, sempre più automatizzati, e vi era la necessità di un'elevata affidabilità e di un miglioramento continuo. Col passare del tempo questi aspetti non sono diventati meno importanti, ma si sono affacciate altre esigenze, più complesse, che riguardano l'ambito sociale e la sfera personale.

Questo fatto rappresenta un'evoluzione normale: non è un fenomeno solo italiano, ma riflette anche un cambiamento generale. Volendo fare banalmente un'analisi economica sul prodotto interno lordo, l'industria conta meno rispetto ad altri settori, come quelli dei servizi alimentati, ad esempio, dagli Istituti religiosi. Si parla quindi di certificazione per la responsabilità sociale, o per la sostenibilità. Cito alcune di queste norme di certificazione.

UNI/PdR 125 - Sistema di gestione per la parità di genere. Promossa dal Governo, in pochissimo tempo ha portato a 61 organismi accreditati e a più di 40.000 siti certificati. Si tratta di una certificazione “molto alla moda” e sostenuta dall'intervento della mano pubblica, perché chi la consegue beneficia di agevolazioni sugli oneri previdenziali. Si registra una corsa all'ottenimento di queste certificazioni, talvolta disordinata; pertanto dobbiamo essere molto attenti nel garantire il corretto conseguimento di queste forme di certificazione.

UNI PdR 42:2018. Concepita dall'ente di normazione, questa norma di certificazione, fortemente orientata sulle scuole, non ha avuto un impatto quantitativo particolarmente rilevante. In seguito, la prassi di riferimento è stata sostituita dalla nuova norma UNI 12000:2025 - Sistema di gestione per la prevenzione e il contrasto del bullismo nei settori sportivi, ludico, ricreativo e ricettivo. Non nelle scuole, perché oggi esiste una norma di legge che disciplina “coattivamente” determinati comportamenti che gli istituti d'istruzione devono adottare e pertanto, in questo caso, la certificazione volontaria cede il passo a un intervento regolatorio delle autorità di Governo.

Senza andare nel dettaglio, ricordo che sono numerose le norme che trattano la sostenibilità non solo per l'ambiente, ma anche per la governance e per i requisiti sociali e che la nostra attività deve essere sempre più capace di trovare le giuste competenze e di seguire tematiche anche molto diverse fra di loro.

Per fortuna, posso dire – grazie alla mia esperienza – che disporre di una struttura privata capace di trovare le giuste competenze, senza subire pressioni di vario genere e cercando sempre di ottenere il meglio, aiuta molto, soprattutto per la rapidità con cui possiamo rispondere alle nuove esigenze che si presentano.

Consolidamenti e novità. Accreditementi nell'ambito dei sistemi di gestione (sicurezza e compliance) e nell'ambito Digital

L'Italia è il secondo Paese al mondo per numero di certificati ISO 45001 relativi ai sistemi di gestione per la salute e la sicurezza e sui luoghi di lavoro. Cito questa norma di certificazione perché spesso insieme all'INAIL abbiamo svolto delle ricerche che dimostrano come un'impresa certificata consegua risultati migliori rispetto ad altre non certificate.

I dati dell'INAIL attestano che, in un'impresa dotata di questa certificazione, l'indice di frequenza degli infortuni è mediamente più basso del 30% e l'indice di gravità del 40%. Questi sono dati che esibiamo con un certo orgoglio.

In ambito digitale, voglio citare la DigComp 2.2, perché questa certificazione riguarda il mondo scolastico. Per la prima volta il contratto collettivo della scuola pubblica ha previsto, in un settore che riguarda circa un milione e mezzo di lavoratori complessivi, che per il personale ATA – con la prospettiva che questo requisito si estenda anche al corpo insegnante – sia necessario ottenere una certificazione sulle competenze digitali. Il risultato è di 10 organismi di certificazione accreditati e 445.000 persone certificate. Aggiungendo altre forme di certificazione di persone sotto accreditamento, si raggiungono circa 800.000 persone certificate nel Paese nell'ambito del nostro accreditamento.

Concludo dicendo che siamo sempre più diversificati, sempre più attenti alle dimensioni sociali e sempre più coinvolti nella società; potersi quindi confrontare con realtà che non sono di tipo industriale, come la vostra, è sempre motivo di grande arricchimento e, personalmente, di molta soddisfazione. Grazie per la vostra attenzione.



Innovazione e normazione tecnica in materia di Certificazione di Qualità - ISO 9001. Le nuove sfide di Agiqualitas

Dott.ssa Rosa Anna Favorito, *Direttore Agiqualitas*

Grazie a tutti, a Padre Franco in particolare, per l'invito e le belle parole che ha usato nei miei confronti e per il ricordo di Giorgio Capoccia.

Oggi tratterò, in sintesi, il tema dell'innovazione nell'ambito delle certificazioni di qualità, poiché, come già emerso durante il Campus estivo 2025 di AGIDAE, esso interessa nel breve termine sia gli enti religiosi che la nostra stessa organizzazione.



La normazione tecnica

Per spiegare l'ampio settore della certificazione accreditata, e i meccanismi che lo governano, come anticipato dal dott. F. Trifiletti, è giusto partire da quello che rappresenta il pilastro fondamentale su cui poggia l'intero sistema di accreditamento e di valutazione della conformità: la normazione tecnica. Durante la giornata abbiamo parlato tanto di norme cogenti, aspetti molto importanti delle organizzazioni, ma al tempo stesso, come si è visto dai numeri, anche la normazione tecnica riveste un ruolo sempre più importante e fondamentale per le nostre organizzazioni. Ricordare come nascono le norme e qual è il loro valore e il loro significato mi sembra importante come punto di partenza di questa discussione.

Le norme:

- nascono come risultato di un'ampia partecipazione di Parti Interessate rappresentative della produzione di beni e servizi, della formazione, della scienza, della ricerca e di studio di molteplici settori;
- costituiscono una *summa* della conoscenza su un determinato argomento in un determinato momento (*lo stato dell'arte*);
- sono soggette a sistematica revisione per recepire le nuove conoscenze;
- definiscono caratteristiche intrinseche condivise, spesso a livello mondiale;
- contribuiscono al miglioramento e alla standardizzazione;
- sono controllate e pubblicate da Enti di normazione: in Italia UNI e CEI, in Europa CEN e CENELEC, a livello internazionale ISO.

Tutto il sistema descritto, in termini di accreditamento e certificazione, non sarebbe possibile senza il “pilastro” della normazione tecnica. Esso è posto a sostegno in quanto gli standard (tra cui le Norme tecniche) sono indispensabili per definire i modelli, i requisiti e le caratteristiche intrinseche delle entità che diventano oggetto di certificazione e, di conseguenza, anche di accreditamento.

Il ruolo dell'innovazione nel contesto sociale ed economico

Si è parlato di intelligenza artificiale, di cybersecurity e di altri temi importantissimi che sono già definiti nella normativa tecnica internazionale e che, in senso ampio, ricadono nei processi d'innovazione delle organizzazioni. Negli ultimi 3-4 anni sono state pubblicate e/o aggiornate edizioni di norme volontarie dedicate ai processi e ai sistemi di gestione dell'innovazione, come riflesso del contesto socio-economico com-

plesso e difficile che viviamo. In tal senso, l'evoluzione tumultuosa e veloce dell'innovazione ha fortemente richiesto tali punti di riferimento, per una gestione sostenibile e in grado di generare valore.

L'innovazione è il tema con cui Padre Franco ha aperto i lavori dell'assemblea; dovendo guardare al futuro con fiducia, abbiamo bisogno di guide e di prospettive chiare, non di visioni destinate a essere smentite a breve termine.

Le novità delle norme UNI/ISO per la gestione dell'innovazione

L'invito di Agqualitas, rivolto a tutte le organizzazioni, è quello di approcciare il tema dell'innovazione in maniera ragionata, attraverso un confronto condiviso, facendo quindi riferimento alla norma tecnica volontaria disponibile. In particolare, si invita a considerare il nuovo “vocabolario” dei processi d'innovazione contenuto nella norma UNI EN ISO 56000:2025, appartenente alla famiglia ISO della serie 5600X.

Oltre al vocabolario dell'innovazione, è stata pubblicata la UNI EN ISO 56001:2024 - *Sistema di gestione per l'innovazione - Requisiti con struttura HS (Harmonized Structure)*, cioè integrabile con altre norme di sistema di gestione quali la ISO 9001, 14001 ecc.

È anche utile consultare la UNI EN ISO 56002:2021 - *Sistema di gestione dell'innovazione* che illustra i principi fondamentali dei processi innovativi.

I suffissi UNI, ISO ricordiamo che indicano il livello di recepimento e consenso delle norme: a livello mondiale (ISO), recepite in Europa (EN) e dall'Italia (UNI).

L'approccio all'innovazione potrebbe sembrare un discorso un po' troppo futuristico ma le sollecitazioni, provenienti dai contesti in cui agiamo, sono molto rapide e richiedono reazioni rapide e consapevoli, rivolte anche al bene della collettività (*bene comune*).



Le azioni innovative sono necessarie per migliorare la vita sociale, i percorsi educativi dei giovani nella scuola pubblica e/o privata e in tutti i contesti economici.

È dunque opportuno portare a conoscenza, di tutte le parti coinvolte, gli aggiornamenti disponibili in materia di normazione tecnica volontaria e dei relativi strumenti di applicazione per le organizzazioni, indipendentemente dalla dimensione e tipologia.

I riferimenti normativi aggiornati servono a diffondere la cultura dell'Innovazione, che non è soltanto di tipo tecnologico in quanto considera anche l'impatto sulle persone, secondo il nuovo approccio "umano centrico", come richiamato anche nella legislazione europea.

La conoscenza dei nuovi strumenti d'innovazione è fondamentale per evitare di essere dominati o, peggio, trovarsi impreparati di fronte a proposte o scelte strategiche nella gestione delle organizzazioni.

Abbiamo parlato del "vocabolario" dell'innovazione, ovvero la norma UNI EN ISO 56000. In particolare, mi è sembrato utile e significativo per l'ambiente e per le organiz-

zazioni afferenti in AGIDAE, evidenziare che, grazie al contributo del gruppo italiano di esperti nominato dall'UNI – di cui ho fatto parte negli ultimi tre anni –, sono stati introdotti e recepiti a livelli mondiale (ISO) due termini molto esplicativi di cosa si intende per innovazione consapevole: "bene comune" e "antifragile".

Si è compreso, soprattutto dopo la pandemia Covid, che non possono esistere sistemi di gestione dell'innovazione, della qualità, dell'ambiente, di safety e security e altri ancora, senza misurare il loro impatto sul sociale, sulla collettività in senso ampio.

In sintesi, questo approccio d'attenzione al benessere sociale viene definito "bene comune" e viene diffuso attraverso le nuove norme sull'innovazione.

In questo modo, il sistema di normazione offre una visione d'insieme che auspichiamo trovi ampia diffusione e applicazione.

Le nuove sfide di Agiqualitas

Agiqualitas, in linea con le tendenze innovative descritte prima, presenterà attraverso incontri dedicati sul territorio le principali novità normative previste nel 2026, e in particolare la futura revisione della ISO 9001.

Come si evince, non solo dai numeri, si tratta della norma più conosciuta a livello mondiale; molte organizzazioni dispongono già di un sistema di gestione per la qualità o lo stanno implementando oppure lo faranno in futuro. Al di là dei tecnicismi, illustriamo le novità sostanziali della norma, che rappresenta una base trasversale anche per lo sviluppo di altre norme a struttura ISO armonizzata (HS), in modo da non arrivare impreparati al termine del 2026, quando questa norma si prevede che sarà pubblicata. Tra i temi emergenti segnaliamo:

- le implicazioni del **cambiamento climatico** sulla capacità di conseguire gli obiettivi e i risultati;

- la componente etica del sistema di gestione e la **cultura della qualità**;
- il ruolo delle **tecnologie abilitanti**;
- l'importanza della **pianificazione strategica** del controllo di gestione;
- la gestione sempre più incentrata sul risk based thinking anche al fine di cogliere le opportunità che possono presentarsi (*opportunity based thinking*);
- l'integrazione della Qualità con gli altri sistemi di gestione;
- la focalizzazione sempre maggiore sulle parti interessate, sulle loro esigenze e aspettative;
- il miglioramento che diventa non più auspicato ma **indispensabile**.

Agigualitas, inoltre, propone di considerare anche due norme ispirate alla valorizzazione del sistema di gestione per la Qualità specificatamente per le Scuole:

- **UNI 11034:2023**, dedicata ai servizi all'infanzia che definisce i requisiti di qualificazione e sicurezza per strutture che ospitano bambini da 0 a 6 anni;

- **UNI ISO 21001:2019**, dedicata alle organizzazioni educative per dimostrare la loro capacità di saper gestire e controllare il servizio di formazione, ed è rivolta ai fornitori di servizi per l'apprendimento nell'istruzione e nella formazione non formale. Focalizza l'attenzione sui discenti e gli altri beneficiari, promuove la partecipazione attiva delle persone, introduce principi di responsabilità sociale, di accessibilità ed equità, nonché di condotta etica nell'istruzione e formazione. Stabilisce inoltre requisiti aggiuntivi per l'analisi e il soddisfacimento delle esigenze e bisogni speciali.

Infine, le sfide di Agigualitas passano anche attraverso una comunicazione più sistematica e interattiva che ci vede presenti sul social LinkedIn.

Come Agigualitas siamo disponibili a incontri, workshop per approfondire la correlazione tra Innovazione e Qualità, attraverso la normazione tecnica, perché questo rientra nella nostra cultura aziendale che ha le sue radici nei valori dell'AGIDAE.





SERVIZI PER GLI ENTI ECCLESIASTICI



Amministrazione e gestione del personale

Elaborazione Buste Paga (anche collaboratori domestici)

Assunzioni/trasformazioni/cessazioni rapporti di lavoro

Mod. UNIMENS, Mod. 770, F24, CU

Gestione dei lavoratori subordinati

Comunicazioni e adempimenti di natura amministrativa

Contabilità e adempimenti fiscali

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del d.lgs. 231/2001**

Privacy (GDPR)

Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

Gruppi di acquisto

AGIDAE OPERA

Via V. Bellini, 14 - 00198 Roma • Tel. 06 85457501 • E-mail: info@agidaopera.it

www.agidaopera.it



Al Ministro dell'Istruzione e del Merito



Prof. Giuseppe Valditara

Venti di cambiamento

IL FONDER, RISORSA SOCIALE UNIVERSALE E TRASVERSALE

*Caro Padre Franco Cicciamara,
gentile Vicepresidente Bellissima,*

desidero ringraziarvi per il cortese invito ad intervenire nella giornata odierna nell'ambito dell'evento celebrativo del ventesimo anniversario della costituzione di FondER.

Purtroppo, a causa di impegni istituzionali indifferibili, non mi sarà possibile essere presente, né svolgere la relazione da voi gentilmente richiesta.

Vi prego di voler accogliere, però, il mio più sincero rammarico per l'impossibilità di partecipare a un appuntamento di così grande rilievo.

Desidero non di meno esprimere il mio plauso per il lavoro svolto da FondER in questi venti anni di attività. Il costante impegno nel sostenere la formazione del personale docente e non docente dei clienti educativi e socio-assistenziali rappresenta un contributo prezioso alla qualità dei servizi offerti e alla crescita professionale di migliaia di operatori.

La scelta di dedicare l'evento a una riflessione sulle nuove sfide della scuola conferma l'attenzione del Fondo verso temi cruciali per il futuro del nostro sistema formativo. Rivolgo quindi a tutti i partecipanti i miei auguri per il pieno successo di iniziativa unitamente ai miei saluti più cordiali.



Il valore della formazione continua nella comunità civile ed ecclesiale: formare per servire la persona

S.E.R. Mons. Michele Di Tolve,

Vescovo Ausiliare di Roma, Delegato per l'Ambito dell'Educazione e della Vocazione

Onorevole Ministro dell'Istruzione e del Merito,
Prof. Giuseppe Valditara,
caro Presidente dell'AGIDAE e del FondER,
Padre Francesco Ciccimarra,
Onorevoli Autorità,
Eccellenze,
gentili Rappresentanti del mondo ecclesiale,
sindacale e delle parti sociali,
Signore e Signori,

innanzitutto desidero esprimere un sincero
ringraziamento a Padre Francesco Ciccimarra,

per l'invito a partecipare a questo momento di celebrazione del ventesimo anniversario del FondER, qui nella Sala della Lupa, luogo che richiama la storia, la memoria e il servizio alla Repubblica.

Porto i saluti di Sua Em.za il Card. Baldassare Reina, Vicario Generale di Sua Santità per la Diocesi di Roma e del Consiglio Episcopale.

Parlare di formazione continua, proprio in questo luogo, significa riconoscere che l'educazione non è un capitolo marginale, ma appartiene al cuore della vita democratica e al cuore della vita ecclesiale.

Il tema che mi è stato affidato – *“Il valore della formazione continua nella comunità civile ed ecclesiale: formare per servire la persona”* – lo vorrei leggere alla luce della recente Lettera Apostolica di Papa Leone XIV, dedicata all'educazione, significativamente intitolata *«Disegnare nuove mappe di speranza»*.



1. Educazione: non accessoria, ma trama della speranza

Papa Leone XIV, nel 60° della *Gravissimum educationis*, ricorda che «*l'educazione non è attività accessoria, ma forma la trama stessa dell'evangelizzazione*»; è il modo concreto in cui la fede diventa gesto educativo, relazione, cultura.

Lettera Apostolica_Leone XIV «*Disegnare nuove mappe di speranza*» n. 1.1

Se sostituiamo alla parola “evangelizzazione” la parola “convivenza civile”, comprendiamo qualcosa che vale per tutti:

- senza educazione, la democrazia si indebolisce;
- senza formazione, il lavoro si impoverisce;
- senza formazione possiamo sperare in un lavoro sicuro?;
- senza crescita delle persone, anche le migliori riforme sociali e istituzionali restano fragili.

La Lettera ci ricorda che la storia dell'educazione cristiana è storia dello Spirito all'opera, ma è anche storia di donne e uomini che hanno creduto che ogni persona merita di essere accompagnata nella crescita della libertà e della responsabilità. Non riporto qui l'elenco di educatori ed educatrici che il Santo Padre ricorda nella Lettera, e sono solo alcuni esempi di uomini e donne che hanno avuto a cuore l'educazione di coloro che non avrebbero avuto alcuna possibilità. Inoltre il Santo Padre scrive: “**Ribadisco quanto ho affermato con chiarezza nella *Dilexi te* al n. 72: «L'educazione dei poveri, per la fede cristiana, non è un favore, ma un dovere». Questa genealogia di concretezza testimonia che, nella Chiesa, la pedagogia non è mai teoria disincarnata, ma carne, passione e storia.**

Lettera Apostolica_Leone XIV «*Disegnare nuove mappe di speranza*» n. 2.1

In questo contesto, Papa Leone XIV afferma che «*l'educazione [...] è una delle espressioni più alte della carità cristiana*». *Dilexi Te* n. 68

Lettera Apostolica_Leone XIV «*Disegnare nuove mappe di speranza*» n. 1.3

Se l'educazione è un atto di carità, un fondo come il FondER – che rende possibile la formazione continua a costo zero per lavoratori e istituzioni ecclesiastiche – diventa una forma concreta di carità sociale e di giustizia: non solo un servizio tecnico, ma un'opera di speranza.

2. Formare per servire la persona

Il nostro tema aggiunge un'espressione decisiva: *formare per servire la persona*.

La Lettera insiste sulla **centralità della persona**: educare significa aiutare ciascuno a scoprire la dignità inalienabile di ogni uomo e donna, la responsabilità verso gli altri, la capacità di servire il bene comune. «*Mettere al centro la persona significa educare allo sguardo lungo di Abramo*»: far scoprire il senso della vita, la dignità inalienabile, la responsabilità verso gli altri, dice il Papa, uno sguardo che sa guardare il cielo e contare le stelle, ma anche essere responsabile della vita degli altri, cioè aprirsi al futuro.

Lettera Apostolica_Leone XIV «*Disegnare nuove mappe di speranza*» n.5.1

Per la comunità civile, formare la persona vuol dire:

- dare competenze professionali;
- ma insieme educare alla cittadinanza, all'etica del lavoro, alla legalità, alla cura del bene comune.

Per la comunità ecclesiale, formare la persona vuol dire:

- accompagnare la crescita umana, spirituale e professionale di chi lavora nei nostri enti,
- perché ogni servizio – amministrativo, educativo, sanitario, caritativo, pastorale – sia realmente un servizio alla persona concreta, soprattutto se fragile.

La Lettera, parlando di educazione, afferma che essa *«non misura il suo valore solo sull'asse dell'efficienza: lo misura sulla dignità, sulla giustizia, sulla capacità di servire il bene comune»*. Questa visione antropologica integrale deve rimanere l'asse portante della pedagogia cattolica. Essa – sulla scia del pensiero di San John Henry Newman – va contro un approccio prettamente mercantile che spesso oggi costringe l'educazione a essere misurata in termini di funzionalità e utilità pratica.

Lettera Apostolica_Leone XIV *«Disegnare nuove mappe di speranza»* n. 4.2

Questo è un criterio prezioso anche per la **formazione continua finanziata dal FondER**:

- non solo aggiornamenti tecnici,
- ma percorsi che elevano la qualità umana delle relazioni, la capacità di lavorare in squadra, la cura delle persone assistite o accolte, la maturità etica nelle scelte quotidiane.

3. La comunità educante: un “noi” tra civile ed ecclesiale

Un punto molto forte della Lettera è l'idea di **comunità educante**. Papa Leone XIV scrive: *«L'educazione cristiana è opera corale: nessuno educa da solo. La comunità educante è un “noi”*» in cui convergono docenti, studenti, famiglie, pastori e società civile.

Lettera Apostolica_Leone XIV *«Disegnare nuove mappe di speranza»* n. 3.1

Questa visione si sposa perfettamente con l'esperienza del FondER:

- da una parte, il mondo **civile**: le norme sul lavoro, la contrattazione, le parti sociali, lo Stato che riconosce e sostiene la formazione;
- dall'altra, il mondo **ecclesiale**: enti religiosi, scuole cattoliche, opere sanitarie e assistenziali, istituti e congregazioni che portano avanti una tradizione educativa e caritativa millenaria.

Il FondER sta esattamente nel punto d'incontro di questi due mondi:

- valorizza il principio di **sussidiarietà**, tipico della Dottrina Sociale della Chiesa, perché mette in condizione gli enti di progettare percorsi formativi adatti alla loro realtà;
- applica il principio di **solidarietà**, perché redistribuisce le risorse in modo equo, tenendo conto della diversità di dimensioni e di bisogni.



Il fatto che aderire al FondER sia **gratuito**, senza costi aggiuntivi per aziende e lavoratori, e che il Fondo si impegni a offrire «risorse sufficienti per soddisfare i propri fabbisogni formativi in relazione alle proprie dimensioni e caratteristiche», dice una cosa importante: la formazione non è un privilegio per pochi, ma un diritto di tutti i lavoratori – laici e religiosi – e un dovere delle istituzioni. In questo modo, il



FondER concretizza quell'idea di **gratuità evangelica** di cui parla la Lettera, quando afferma che «la gratuità evangelica non è retorica: è stile di relazione, metodo e obiettivo».

Lettera Apostolica_Leone XIV «Disegnare nuove mappe di speranza» n. 10.4

4. La formazione continua come “mestiere di promesse”

C'è una espressione molto bella, quasi poetica, che Papa Leone XIV usa parlando dell'educazione: egli la definisce «un “mestiere di promesse”: si promette tempo, fiducia, competenza; si promette giustizia e misericordia».

Lettera Apostolica_Leone XIV «Disegnare nuove mappe di speranza» n. 3.2

Potremmo dire lo stesso della formazione continua:

- è un mestiere di promesse da parte delle istituzioni che investono nei lavoratori;
- è un mestiere di promesse da parte dei lavoratori stessi, che scelgono di rimettersi in gioco, di imparare, di aggiornarsi per servire meglio.

Applicato agli enti ecclesiastici e religiosi, questo significa:

1. **promessa verso le persone che serviamo.** Bambini, giovani, anziani, malati, poveri, famiglie... hanno diritto ad incontrare operatori competenti, aggiornati, capaci di unire professionalità ed umanità;
2. **promessa verso i lavoratori.** La formazione continua non è solo un “costo” di gestione, ma un atto di fiducia: dice al lavoratore “tu vali”, “il tuo futuro ci sta a cuore”;
3. **promessa verso la società.** In una fase storica segnata da paure, frammentazione, conflitti, investire in formazione significa gettare semi di coesione sociale, di legalità, di partecipazione.

La Lettera insiste sul fatto che la formazione abbraccia tutta la persona: spirituale, intellettuale, affettiva, sociale, corporea.

Per i nostri enti religiosi questo vuol dire pensare percorsi che tengano insieme:

- competenze tecniche (normativa, sicurezza, gestione, sanità, pedagogia...);
- competenze relazionali (ascolto, comunicazione, gestione dei conflitti);
- dimensione etica e, per chi lo desidera, anche spirituale, perché il servizio alla persona è sempre anche un fatto di coscienza.

5. I valori di FondER alla luce della Lettera Apostolica

I valori che FondER indica nel proprio profilo si lasciano leggere con grande sintonia alla luce della Lettera di Leone XIV:

- **approccio etico e principio solidaristico nella redistribuzione delle risorse.** Qui troviamo la stessa logica della giustizia sociale e della preferenza per i più deboli che attraversa la storia dell'educazione cristiana. Non tutti gli enti hanno la stessa forza finanziaria o organizzativa; il Fondo serve proprio a non lasciare indietro nessuno;
- **organigramma snello e ottimizzazione dei costi di gestione.** È un modo concreto di praticare la sobrietà e la responsabilità nell'uso dei beni, perché più risorse sono destinate alla formazione e meno alle strutture.
- **massima funzionalità, assistenza tecnica, rapidità di risposta.** È la traduzione organizzativa di un principio pastorale: mettersi a servizio, non complicare la vita, aiutare gli enti a fare bene e in tempi ragionevoli ciò che da soli non potrebbero fare;
- **adesione gratuita e formazione a costo zero per i lavoratori.** È una “buona notizia sociale”: significa togliere un ostacolo economico e aprire spazi nuovi a ciò che la Lettera chiama “mobilità educativa e giustizia sociale”.

In sintesi, si potrebbe dire: il FondER è uno strumento civile che, senza perdere la sua natura tecnica, incarna una forte ispirazione etica e, per il mondo ecclesiale, anche evangelica.

6. Tre cantieri per il futuro

La Lettera, guardando al futuro, indica alcune priorità che possiamo tradurre anche nel linguaggio della formazione continua.

Vorrei ricordarne tre, applicandole al contesto del FondER.

1. **La cura della vita interiore e del senso.** I lavoratori dei nostri enti – laici e religiosi – spesso vivono a contatto con fragilità estreme: sofferenza, povertà, marginalità educativa. La formazione deve aiutarli non solo a “fare cose”, ma a custodire motivazioni profonde, a non bruciarsi, a ritrovare il senso del proprio impegno. Per i credenti, questo significa anche tenere aperto il rapporto con Dio; per tutti, significa coltivare umanità, ascolto, capacità di dare un significato al proprio lavoro.
2. **Il digitale umano.** Il Papa invita a formare ad un uso sapiente delle tecnologie e dell'intelligenza artificiale, mettendo sempre la persona prima dell'algoritmo. Anche nei nostri enti ecclesiastici questo è un cantiere decisivo:
 - dal modo in cui trattiamo i dati sensibili dei minori e dei malati;
 - al modo in cui comunichiamo,
 - alle piattaforme che utilizziamo per la didattica o la formazione. Il FondER può favorire percorsi che non siano solo “corsi di informatica”, ma vera educazione critica al digitale.
3. **La cultura della pace e della relazione.** La Lettera parla di un'educazione alla pace «disarmata e disarmante», che parte dal linguaggio e dallo sguardo.

Lettera Apostolica_Leone XIV «Disegnare nuove mappe di speranza» n. 7.3

Nei posti di lavoro, questo significa prevenire mobbing, conflitti, chiusure; significa formare a stili di leadership partecipativa, alla corresponsabilità, alla cura del clima organizzativo. È un investimento che fa bene alla persona, alle istituzioni e, in definitiva, alla società intera.

Conclusione: disegnare mappe di speranza insieme

Ritornando al titolo della Lettera – «Disegnare nuove mappe di speranza» – potremmo dire che il FondER, in questi vent'anni, ha contribuito a disegnare una mappa concreta:

- una mappa **solidale**, perché redistribuisce risorse a favore dei più piccoli;
- una mappa **sussidiaria**, perché mette in condizione gli enti di assumersi la loro responsabilità formativa;
- una mappa **umana**, perché al centro non pone la struttura, ma i lavoratori e le persone che essi servono.

A tutti noi, oggi, è chiesto di continuare a disegnare questa mappa:

- alle istituzioni della Repubblica, perché continuino a riconoscere la formazione come diritto e come investimento;
- agli enti ecclesiastici e religiosi, perché non vivano la formazione come adempimento burocratico, ma come parte della propria missione;
- ai lavoratori, perché colgano queste opportunità come un cammino di crescita personale e non solo come un obbligo;
- al FondER, perché resti fedele ai suoi valori originari, continuando ad innovare strumenti e percorsi.

La Lettera si conclude invitando tutti ad essere «coreografi della speranza, ricercatori infaticabili della sapienza, artefici credibili di espressioni di bellezza».

Lettera Apostolica_Leone XIV «Disegnare nuove mappe di speranza» n. 11.3

Mi piace pensare che, nel campo della formazione continua, voi di FondER siate già un po' coreografi di speranza: mettete in dialogo mondo civile ed ecclesiale, lavoro e dignità, competenze e valori.

Il mio augurio, oggi, è semplice: che questo ventesimo anniversario non sia solo una celebrazione del passato, ma l'occasione per rilanciare, con coraggio, un cammino comune al servizio della persona, di ogni persona, "dal primo all'ultimo", come ama ricordarci il Vangelo.

Grazie, buon cammino per il futuro!



Da sinistra, Valentina Verduni (UIL), Anna Trovò (CISL), Giuseppe Benincasa (CGIL), P. Francesco Ciccimarra (AGIDAE) e Maria Antonietta Spadorcia, Vicedirettore TG2 (moderatrice).



Il ruolo dei fondi interprofessionali nell'ambito delle politiche attive e il decreto del MLPS del 9 luglio 2024 per l'IVC

Claudio Durigon, *Sottosegretario Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

Grazie a voi e a Padre Franco per ciò che fate quotidianamente. Poco fa Padre Franco, durante il suo discorso, diceva che non ci si può fermare e che si può sempre fare di più. In effetti si è fatto tantissimo, ma sicuramente la stagione che ci attende da qui a breve renderà ancora più importante lo strumento che è stato messo in atto negli anni e che oggi ha un valore aggiunto per la formazione futura.

Quindi, su queste basi, vorrei fare alcune considerazioni perché abbiamo cercato di “spendere” in formazione nel modo migliore. Non mi piace la parola “spendere”, preferisco parlare di “investimento” perché la formazione è un investimento nel tessuto sociale e nel mercato del lavoro.

Abbiamo vissuto una stagione in cui il PNRR ha messo a disposizione molte risorse e ha offerto la possibilità di dare risposte importanti in termini di formazione. Sappiamo, però, che la stagione del PNRR è destinata a finire e quindi dobbiamo chiederci di cosa abbiamo bisogno e cosa va rafforzato. Va rafforzato il sistema che fino ad oggi ha dato frutti e che può darne ancora: la formazione finanziata dai fondi interprofessionali.

Quindi su questo si baserà il futuro Governo – e si potrebbe dire anche la prossima legge di bilancio – nel dare maggiore sostegno a ciò che, in qualche modo, alcuni governi precedenti hanno ridotto. Questo va detto perché noi possiamo ripartire soltanto mediante un'integrazione dei fondi interprofessionali con





quello che è il soggetto attuatore che, in questo caso, è Sviluppo Lavoro Italia. Questo sarà, in sintesi, il meccanismo che vogliamo mettere in campo per dare ulteriori risposte nell'ambito della formazione.

Andiamo incontro a una stagionalità che cambierà un po' il mondo del lavoro, nel quale ormai è entrata l'intelligenza artificiale: un cambiamento che non deve farci paura, perché si tratta di una risorsa per il nostro Paese e non possiamo farne a meno. Tut-

tavia, questo significa che è necessaria la formazione per la riqualificazione e per i giovani. Abbiamo un tessuto del mercato del lavoro che, purtroppo, vede una presenza giovanile troppo bassa: parliamo di circa il 4%. Siamo il Paese europeo con il più basso tasso in questo ambito. È vero che i dati sono migliorati: solo nel 2018 – durante la mia prima esperienza da Sottosegretario al Ministero del Lavoro – la disoccupazione giovanile era al 33%, oggi siamo al 23%. Ma non basta, perché oggi l'intelligenza artificiale è ormai entrata nel nostro tessuto economico. Abbiamo bisogno delle competenze dei giovani, abbiamo bisogno di un ricambio generazionale e di strumenti che possano mettere i nostri giovani nelle condizioni di essere all'altezza delle sfide, di dare risposte e rendere il nostro Paese sempre più forte nel G7 e nel G20, perché solo così possiamo rafforzare la nostra posizione.

Ricordo a tutti che la nostra forza in questo settore macroeconomico è sempre stata rappresentata da grandi imprenditori e da una grande forza lavoro. Non possiamo esimerci dal formare nuove persone che possano contribuire al tessuto economico e sociale del nostro Paese. Questo, forse, è un compito ancora più importante e più arduo, perché la formazione stessa deve andare in un'altra direzione, verso nuove competenze e nuove professionalità.

Quindi sarà nostra cura agire in sinergia con l'Agenzia che deve supportare ciò che serve per il matching tra domanda e offerta di lavoro e credo che questa sarà un'avventura che noi italiani porteremo avanti grazie ai tanti appassionati, come ricordava Padre Franco.

Noi puntiamo ad andare avanti insieme su questo e sarà un percorso molto importante.

Tranquillizzo tutti, perché so che nel settore c'è una certa preoccupazione: qualsiasi determina che verrà adottata sui fondi sarà finalizzata ad agevolare e non a comprimere, a dare risposte in più e non a fermare quanto di buono è stato fatto.

Abbiamo bisogno di capillarità: non abbiamo bisogno di un solo fondo, ma di tanti fondi. Non va quindi potenziato un fondo soltanto, ma vanno potenziati tutti i fondi. È chiaro che ci dovrà essere la giusta attenzione su come verranno utilizzate queste risorse, ma la libertà e la grande opportunità costruita in tutti questi anni non possono fermarsi per una determina o una delibera del nostro Ministero.

Quindi saremo al vostro fianco. Abbiamo ascoltato le vostre istanze, le porteremo avanti e continueremo insieme a costruire un percorso serio, perché ci attende una rivoluzione del lavoro che dobbiamo sostenere. Grazie.



La scelta del fondo interprofessionale: FondER come partner per la crescita dell'impresa e del lavoratore

Giovanni Bellissima, *Vicepresidente FondER*

Buongiorno a tutti, permettetemi innanzitutto di esprimere la mia gratitudine per essere qui oggi, in un momento che per il FondER rappresenta non solo un anniversario, ma la testimonianza concreta di un percorso collettivo. Per me, questi vent'anni coincidono con gran parte della mia esperienza personale e professionale, e questo mi rende particolarmente orgoglioso. Non so dire se alla fine questo percorso sia stato più utile al Fondo o alla mia crescita personale, ma so con certezza che mi ha insegnato il valore del servizio, della corresponsabilità e della collaborazione. Un dato, da solo, racconta la qualità del nostro lavoro, in vent'anni non abbiamo mai avuto un voto a maggioranza. Questo significa che abbiamo sempre cercato la soluzione migliore per tutti, senza contrapposizioni, senza forzature. Significa riconoscersi parte di un medesimo obiettivo.



Un aneddoto fondativo

Vorrei riprendere un episodio legato alle origini del Fondo. Padre Franco Ciccimarra immaginò il FondER come uno strumento capace di mettere insieme, sul tema del lavoro, le diverse realtà professionali del mondo ecclesiale. Quel progetto, pur non riuscendo a superare completamente alcune storiche

divisioni, a favorito però qualcosa di imprevedibile e straordinariamente positivo, l'integrazione dei lavoratori del mondo ecclesiastico con realtà professionali esterne alla Chiesa.

Questa apertura ha introdotto, per la prima volta in modo sistemico, la cultura della bilateralità anche in contesti dove non era mai esistita.

E da essa sono nati strumenti concreti come:

- PrevifondER, il fondo di previdenza complementare che accompagna i lavoratori nel costruire un futuro previdenziale più solido;
- AGIDAE Salus, il fondo di assistenza sanitaria integrativa che garantisce tutela, prevenzione e coperture aggiuntive fondamentali.

Questi strumenti non sono semplici servizi ma li sono segno che FondER ha saputo anticipare i bisogni dei lavoratori e portare innovazione sociale in contesti che ne erano privi.

Perché si sceglie FondER

Si sceglie FondER perché siamo un fondo ispirato al principio della solidarietà.

Rendiamo la formazione accessibile a tutte le imprese, anche le più piccole.

La scelta delle parti sociali di destinare l'80% delle risorse complessive direttamente alla formazione dimostra una chiara volontà: investire sulle competenze come leva primaria di competitività e inclusione.

Sono sinceramente grato a tutti voi, alle imprese, ai lavoratori, ai soggetti attuatori, ai colleghi e al Presidente, per il confronto costante e il percorso condiviso.

Forse sono il consigliere più anziano, dopo il Presidente, e questo mi dà orgoglio, ma anche un profondo senso di responsabilità.

La crescita della bilateralità nel FondER

Negli anni abbiamo assistito a una maturazione significativa della cultura della

rappresentanza. La bilateralità è diventata il luogo dove si incontrano gli interessi di imprese e lavoratori dove si ricercano soluzioni condivise e si generano strumenti che sostengono competitività e stabilità.

È ormai superata l'idea, tipica del passato, che il rischio d'impresa sia materia esclusiva del datore di lavoro e che ai lavoratori spetti solo subirne le conseguenze.

Oggi, grazie alla bilateralità, impresa e lavoro condividono responsabilità e visione, creando un'alleanza reale attorno al comune interesse dello sviluppo.

Gli accordi sulla produttività, stipulati negli ultimi anni, ne sono la prova più evidente, rivelano infatti una rappresentanza sociale capace di comprendere che la stabilità occupazionale non può prescindere dalla competitività d'impresa.

Cambiamento, proposte e scenario regolatorio

Il nuovo quadro regolatorio proposto dal Ministero attribuisce ai fondi interprofessionali un ruolo sempre più strategico nelle politiche attive del lavoro. Tra le missioni indicate rileviamo l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, il reinserimento dei disoccupati, la gestione delle crisi aziendali e l'accompagnamento del ricambio generazionale.

Una prospettiva importante, ma anche fragile. Fragile perché rischia di trasformare i fondi in strumenti deputati a tamponare emergenze o a ridurre costi, anziché in motori di sviluppo e di competitività.

Il vero ruolo dei fondi: un approccio tecnico

Il compito autentico dei fondi interprofessionali è quello di anticipare il fabbisogno di competenze, sostenere processi di aggiornamento continuo, colmare il divario tra innovazione di prodotto e competenze dei

lavoratori, evitare gli “scarti di professionalità” che si trasformano inesorabilmente in esuberi e alienazione, sempre più frequenti quando le imprese innovano senza investire nei processi e nelle persone.

La trasformazione digitale, l'automazione e la transizione ecologica stanno producendo innovazioni rapidissime nel prodotto, ma spesso non accompagnate da pari innovazione nei processi produttivi.

Il risultato è una crescente difficoltà nel reperire competenze, insieme alla perdita di professionalità interne.

Qui Fonder deve essere un attore chiave, deve passare **dal fare attività a generare cambiamento**, dobbiamo abbandonare la logica del “finanziare ore di formazione” per abbracciare quella del misurare l'impatto.

Non basta verificare che i soldi siano stati spesi correttamente, ma bisogna valutare se quella spesa ha concretamente prodotto cambiamento.

Suggeriamo quindi indicatori tecnici concreti, capaci di misurare, ad esempio, i livelli di stabilità occupazionale dei lavoratori coinvolti nei percorsi formativi, l'incremento della produttività aziendale riconducibile alle competenze acquisite, indicatori di riqualificazione effettiva, capacità del Fondo di colmare mismatch tra domanda e offerta di competenze territoriali.

Valutare solo la congruità amministrativa – “è stato speso tutto, è stato speso bene” – non basta più. Non aiuta le imprese a scegliere il fondo più qualitativo, né consente al sistema di distinguere chi genera valore da chi eroga solo attività.

Questo, in sintesi, il terreno su cui ripensare la competizione tra fondi.

Semplificazione e qualità del controllo

Un secondo fronte è la semplificazione amministrativa. Troppe procedure non creano trasparenza, creano inefficienza.

Spesso le regolamentazioni sembrano basate su una “presunzione di colpevolezza”, più che sulla fiducia e sulla responsabilità condivisa.

Fonder è tuttora l'unico fondo in Italia che controlla l'intero ciclo dei processi finanziari, prima, durante e dopo gli eventi formativi.

È un livello di controllo che ci distingue, e che ha garantito affidabilità assoluta. Ora dobbiamo accompagnarlo con strumenti di snellimento procedurale che riducano oneri inutili a imprese ed enti.

Nuove alleanze e nuovo ruolo strategico

Il futuro ci chiede alleanze nuove, tra imprese e lavoratori, tra enti di formazione e istituzioni, tra sistemi produttivi territoriali e politiche nazionali.

Il Fonder non può più essere considerato solo un “erogatore di formazione”, deve diventare un attore strategico delle politiche attive, capace di leggere i fabbisogni reali, progettare interventi mirati, misurare gli effetti sul sistema produttivo, contribuire alla competitività complessiva del Paese.

In conclusione

Oggi celebriamo vent'anni importanti, ma guardiamo soprattutto ai prossimi venti.

Siamo chiamati a generare cambiamento, a promuovere innovazione, a mettere le persone nella condizione di affrontare un mercato del lavoro che si trasforma più velocemente di quanto abbia mai fatto.

Sono orgoglioso della strada percorsa e dei risultati costruiti insieme, sono altrettanto fiducioso nel futuro, perché so che questo Fondo possiede la cultura, la visione e la responsabilità per essere protagonista del cambiamento.

Grazie a tutti per ciò che abbiamo fatto e per ciò che continueremo a fare insieme.



Il ruolo dei fondi interprofessionali nel sistema delle politiche attive: evoluzione nel tempo e prospettive future

Paola Nicastro, *Presidente e Amministratore Delegato di Sviluppo Lavoro Italia SpA*

Buongiorno a tutti. Grazie a padre Franco per avermi invitato a questo evento, che per me rappresenta un momento particolarmente significativo, anche perché questo Fondo è nato vent'anni fa, quando ero ancora una giovane dirigente al Ministero del Lavoro, e fu allora che iniziammo un dialogo che mi apparve singolare fin da subito.

Erano già stati costituiti alcuni fondi, come il fondo dei religiosi, per cui questi confronti con padre Franco furono particolarmente istruttivi e costruttivi per arrivare alla definizione e alla nascita del Fondo. Ricordo che dovetti studiare molto, ripartendo dal Trattato tra Chiesa e Stato, per cercare di individuare tutte le motivazioni utili e giuridiche che, in quel momento, potessero sostenere l'istruttoria tecnica per l'allora Ministro del Lavoro.

Per me, quindi, è davvero bello essere qui oggi e, soprattutto, aver visto che in questi vent'anni il Fondo è cresciuto molto e ha svolto numerose attività, grazie alla guida sapiente di Padre Franco e a una governance molto forte delle parti sociali, che hanno creduto in questa dimensione e hanno spinto la formazione verso il fabbisogno e la domanda del settore.

Nella prospettiva futura, da qualche anno, i fondi hanno assunto un ruolo completamente diverso da quello che avevano vent'anni fa. Oggi possiamo



dire che i fondi interprofessionali – anche alla luce del decreto interministeriale del 2024 sul Piano Nuove Competenze – sono stati riconosciuti come attori delle politiche attive e delle politiche del lavoro.

In questa governance multilivello che coinvolge ministero, regioni, centri per l'impiego, soggetti pubblici e soggetti privati, anche i fondi interprofessionali contribuiscono in maniera significativa, perché hanno al loro interno non solo le parti sociali, ma anche la richiesta immediata e diretta delle imprese rispetto ai fabbisogni necessari per colmare i gap formativi.

Per questo risultano essere strumenti formidabili per cercare di ridurre una delle criticità che continuano a persistere nel nostro Paese: il mismatch tra domanda e offerta di lavoro.

Un mismatch che non è dovuto soltanto alla carenza di competenze nel nostro Paese. Sappiamo infatti che esiste una situazione demografica particolare e che molti giovani continuano a lasciare il nostro Paese per avere un'opportunità di crescita all'estero. Si tratta di esperienze formative significative ed è positivo che i giovani vadano all'estero per farle; tuttavia dobbiamo essere in grado di offrire loro opportunità importanti di rientro e di inserimento lavorativo, qualora vogliano ritornare – non vogliamo costringere nessuno – ed essere in grado di assicurare opportunità sfidanti e motivanti per i nostri giovani che rappresentano il nostro futuro.

Inoltre, i fondi interprofessionali – come emerso dai precedenti interventi dei relatori – presentano il vantaggio di essere strumenti adatti ad accompagnare la doppia transizione (sia green che digitale) e, soprattutto, l'inserimento e l'uso dell'intelligenza artificiale nei processi produttivi e nelle imprese.

Si tratta, infatti, di uno strumento formidabile, che può produrre risultati significativi in termini di crescita, produttività e competitività, a condizione che sia ben governato dall'intervento umano, al fine di evitare l'esclusione dal mercato del lavoro dei soggetti sostituiti dalle macchine. Al contrario, attraverso la formazione, elemento fondamentale, è possibile accompagnare questi soggetti a svolgere nuove mansioni e ad acquisire nuove competenze necessarie per i processi di trasformazione del mercato del lavoro.

In questo senso, i fondi interprofessionali sono fondamentali per accompagnare queste dinamiche di cambiamento, di crescita e di sviluppo di nuove competenze.

Permangono inoltre alcune criticità sulla formazione delle persone meno qualificate in termini di titoli di studio, soprattutto nel confronto con gli altri Paesi europei. In Italia si registrano livelli di formazione molto elevati, in termini percentuali, tra i giovani laureati, mentre risultano tassi percentuali più bassi di formazione tra gli adulti che hanno competenze meno elevate.

Si tratta anche di un elemento di carattere culturale, legato alla tipologia del nostro tessuto produttivo, fatto di piccole e piccolissime imprese, dove l'imprenditore che ha una o due persone nella sua azienda fatica a privarsi di queste risorse per consentire loro la formazione. È un aspetto culturale su cui dobbiamo continuare a lavorare insieme. In questo caso, i fondi interprofessionali sono uno strumento importante di diffusione della conoscenza, anche per far comprendere agli imprenditori che un capitale umano più formato rende l'azienda più competitiva e più produttiva.

C'è un ultimo elemento su cui noi, come Sviluppo Lavoro Italia, stiamo lavorando molto: l'anticipazione delle figure professionali e delle competenze che serviranno nel futuro, perché

questo è fondamentale per orientare la formazione di tutti gli attori coinvolti e, soprattutto, anche in questo caso, dei fondi interprofessionali.

Non possiamo immaginare di continuare a lavorare con una formazione a catalogo, ferma e immobile, che non evolva al passo con i cambiamenti e che non sia mirata a ciò che richiedono il mercato e le imprese.

Per fare questo, però, è necessario lavorare in un'ottica di anticipazione: se individuiamo i fabbisogni di oggi e consideriamo il tempo necessario per costruire i nostri percorsi ed erogare la formazione, per le imprese è già tardi, perché nel frattempo hanno bisogno di competenze nuove.

Abbiamo degli strumenti predittivi, come la Labour Market Intelligence, disponibile per tutti gli operatori, per le imprese e per le parti sociali. Sul nostro sito fornisce informazioni molto importanti per orientare le politiche della formazione, ma anche le politiche del lavoro in generale. Questo strumento integra cinque basi dati istituzionali – tra cui le comunicazioni obbligatorie, i dati ISTAT, l'indagine Excelsior e l'Atlante dell'INAPP – e rappresenta quindi un supporto davvero importante per l'anticipazione dei fabbisogni.

Proprio ieri – e ne approfitto per comunicarlo, perché si tratta di un documento che offre spunti davvero interessanti – abbiamo pubblicato un rapporto sulla vocazione professionale nei bacini dei centri per l'impiego. Abbiamo analizzato oltre cinquecento bacini di competenza dei centri per l'impiego e, mediante un nuovo indice di valutazione, l'indice di vocazione professionale, che distingue tra attività stagionali e attività strutturali, abbiamo rilevato quale sia la domanda reale nel mercato del lavoro nei diversi territori.

Quindi credo che tutti questi strumenti, nel loro insieme, rappresentino fonti preziose per orientare le politiche dei policy maker e di tutti gli attori del sistema e per realizzare politiche attive sempre più mirate, utili alle persone, soprattutto per accompagnarle e ridurre il rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Dobbiamo lavorare per un mercato sempre più inclusivo e per le imprese, dando risposte concrete al sistema produttivo. Grazie.





Panoramica sulle attività di FondER: numeri, misure e tendenze

FondER 2005-2025: venti anni di formazione finanziata

Nicola Galotta, *Direttore FondER*

FondER nasce il 21 luglio 2005, fondato da AGIDAE e da CGIL, CISL e UIL, autorizzato al funzionamento dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (1° settembre 2005) e riceve il compiacimento della CEI per la sua istituzione (27 ottobre 2005).

La missione del FondER è quella di finanziare piani/progetti di formazione continua destinati ai lavoratori dipendenti di Enti Ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese con o senza scopo di lucro e aziende

di ispirazione religiosa, con l'obiettivo di svilupparne e aggiornarne le competenze professionali per favorire al contempo la competitività, l'innovazione e il mantenimento occupazionale delle imprese aderenti.

Nella fase iniziale, l'operato dei singoli fondi interprofessionali era orientato al mero soddisfacimento dei fabbisogni formativi dei lavoratori di specifiche categorie di attività. In altre parole, ogni fondo si rivolgeva in via quasi esclusiva agli operatori delle categorie di attività o dei settori merceologici regolati dai CCNL sottoscritti dalle parti datoriali e sindacali costituenti. I fondi interprofessionali, di fatto, erano confinati nelle proprie categorie contrattuali. In particolare, inizialmente il FondER era focalizzato sui fabbisogni del settore/mondo delle strutture dirette dagli Enti Religiosi, come si evince dal nome e dall'oggetto sociale. Questo è anche il motivo per cui i Soggetti Costituenti il



FondER, a differenza degli altri fondi, ritennero opportuno avviare le attività del Fondo solo a seguito del compiacimento della CEI espresso in ottobre del 2025.

Per rappresentare in maniera plastica la filosofia dell'epoca, basti ricordare che il FondER, come prima linea di indirizzo, aprì un confronto serrato con i responsabili di allora del MLPS, supportato da studi e approfondimenti normativi e giuridici, a seguito del quale ottenne in via esclusiva, tramite apposito decreto direttoriale, l'equiparazione delle religiose e dei religiosi alle lavoratrici e ai lavoratori "laici" come beneficiari dei percorsi di formazione continua finanziati dal Fondo.

Per coagulare al meglio i fabbisogni dei propri aderenti e specificarli meglio, il FondER, fin dall'inizio dell'attività, costituì al proprio interno due specifici comparti per raggruppare i soggetti delle categorie aderenti ai CCNL AGIDAE dell'epoca: il Comparto Scuola e il Comparto S-A-E (Socio-Assistenziale-Educativo e Sanitario). Successivamente, nel 2017, confluirono nel Comparto Scuola, che di fatto divenne un comparto per l'istruzione, anche i soggetti afferenti al CCNL di nuova stipula rivolto ai lavoratori delle Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche.

Dal 2005 al 2025 il contesto mutò; più precisamente, negli anni 2009 e 2010 le leggi e le norme che regolavano la vita dei fondi interprofessionali facilitarono, oltre alla costituzione di nuovi fondi, di cui molti fuori dal perimetro delle associazioni datoriali e sindacali confederali "tradizionali", anche l'opportunità per i fondi già esistenti, tra cui il FondER, di aprirsi ad altri settori merceologici (categorie) diversi da quelli di riferimento iniziali. Nello specifico, tale radicale cambiamento prese le mosse dalla legge 02/2009 che semplificò le procedure per facilitare la mobilità delle aziende tra

i fondi interprofessionali e introdusse la portabilità delle risorse economiche non utilizzate dalle aziende da un fondo all'altro, secondo le regole previste dalle norme di settore. Si facilitò in questo modo oltre alla mobilità di cui sopra, anche l'adesione di aziende che prima non destinavano lo 0,30 a nessun fondo.

Anche FondER divenne un fondo aperto e perse, come tutti, la propria peculiarità di soggetto di esclusivo riferimento degli Enti Religiosi. Sebbene nel tempo il FondER abbia mantenuto e custodito la sua posizione originaria di presidio per il proprio "mondo" (ancora oggi il 60-65% degli aderenti a FondER sono Enti Religiosi appartenenti ai comparti storici istruzione e SAE), nel tempo anche i datori di lavoro di altri settori merceologici hanno trovato nel FondER una loro dimensione e una loro "casa". Ciò grazie anche alla missione e ai valori etici e cattolici propri del FondER, ereditati dal proprio nucleo costitutivo, che non ha mai tradito e nei quali anche altri soggetti si sono riconosciuti e hanno trovato una unità di intenti.

Il FondER finanzia ancora oggi la formazione per la competitività, l'innovazione, il mantenimento occupazionale e l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori. Il concetto di competenza nella formazione sembra essere una "moda" degli ultimi tempi, ma in realtà FondER e i propri aderenti (scuole, università e realtà per la cura delle persone) lo hanno nel proprio DNA. Quando nel 2008 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali emanò la circolare che regolava il funzionamento dei fondi e che inseriva obbligatoriamente la progettazione per competenze dei piani formativi, il FondER e i propri aderenti non hanno avuto esitazioni nell'applicazione di tali previsioni normative. Oggi che il mondo della formazione professionale si sta muo-

vendo su larga scala verso la realizzazione di concetti chiave come l'Individuazione, la Validazione e la Certificazione delle competenze (IVC), per il FondER rappresentano una naturale applicazione/strutturazione di quanto già realizzato negli anni precedenti.

Proprio sulla base della storia e della strutturazione del FondER, oggi si articolano i seguenti comparti:

- il comparto che storicamente si chiama Scuola e che oggi ingloba tutto il settore merceologico delle scuole e quello delle università;
- il comparto Socio-Assistenziale-Educativo, che esprime i servizi di welfare nazionale, dove troviamo strutture di case di riposo, sostegno alle mamme abbandonate, cura degli anziani, accoglienza e case del pellegrino, e che nel tempo si è esteso arricchendosi anche di strutture sanitarie;
- dal 2010 in poi, il comparto "Altro" il cui nome serve solo a distinguere i soggetti appartenenti ai settori merceologici diversi dai due comparti di origine, che raggruppa operatori/soggetti di rilievo di altri settori merceologici.

Da questo percorso emerge la forte suggestione che ha dato vita al titolo dell'evento:

- fortificare il presente - evoca il mandato del FondER di finanziare la formazione dei lavoratori per facilitare la competitività e l'innovazione;
- prendersi cura del passato - evoca la cura che viene posta ai bisogni del mondo socio-assistenziale-educativo, in quanto il passato è costituito anche dai lavoratori che erano giovani e hanno dato il loro contributo lavorativo al settore e che, ahimè, in alcuni casi rientrano nel circuito del socio-assistenziale come clienti/utenti. Pren-

dersi cura del passato significa anche finanziare la formazione (competenze) ai lavoratori del presente per farli operare con qualità nelle strutture socio-assistenziali-educative ed erogare i servizi alla persona;

- orientare il futuro - è un'altra suggestione che evoca il comparto scuola; finanziamo la formazione (competenze) al personale docente e non docente che educa i ragazzi (il futuro), che poi saranno i lavoratori di domani.

La suggestione, in sintesi, è quella che in questi ultimi 20 anni, il FondER, è stato parte attiva di una "cinghia di trasmissione sociale" creando una sorta di "economia circolare del lavoro" per sé stesso e per il sistema Paese. Contribuendo alla formazione dei lavoratori, ha reso l'osmosi dei lavoratori tra scuola paritaria/privata e scuola pubblica vantaggiosa per entrambi i sistemi. Inoltre, l'inserimento e il mantenimento di lavoratori stranieri nel mondo del socio-assistenziale, su cui FondER agisce attraverso delle politiche di formazione e di competenza, crea un'osmosi vantaggiosa con tutti gli altri settori del mondo del lavoro.

Una vera e propria catena sociale nonché un elemento per facilitare la circolarità del lavoro in Italia e in Europa, misurabile con l'attuazione dell'IVC (Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze) e con la diffusione del libretto formativo dei lavoratori, entrambi strumenti per la codifica delle competenze.

Lasciando le suggestioni e passando agli strumenti di finanziamento del FondER, è possibile verificare che tali strumenti si sono continuamente evoluti e modernizzati per adeguarsi nel tempo ai mutati contesti economici e produttivi e alle esigenze e ai fabbisogni degli aderenti.

Oggi le risorse economiche vengono allocate tramite avvisi collettivi (dal 2006) e conto

formazione aziendale (dal 2023).

Gli avvisi collettivi si dividono in:

- avvisi generalisti - tematiche ampie con la finalità di favorire la competitività, innovazione e mantenimento occupazionale;
- avvisi tematici - risposte a fabbisogni emergenti oppure a fabbisogni emergenziali, a seconda dei momenti storici:
 - 2009-2014 avvisi orientati alla crisi aziendale;
 - 2009-2011 avvisi orientati al terremoto dell'Abruzzo;
 - 2018 avvisi specifici (verticali) per il Mezzogiorno, la privacy e la scuola;
 - 2020 avviso specifico per fronteggiare l'emergenza COVID dal punto di vista dell'addestramento degli operatori;
 - 2020-2022 avvisi verticali per l'economia verticale e per favorire la Green economy e gli avvisi verticali per sviluppare competenze digitali e sensibilità sulla sicurezza in ambienti di lavoro. Un grande spazio dedicato agli argomenti del PNRR che hanno visto il FondER come un precursore dei fabbisogni delineati dal sistema Paese e delle tendenze del momento. Queste sono state tematiche di notevole interesse di settori merceologici diversi dalla scuola e dal S-A-E, che ne hanno usufruito proprio ai fini della competitività green, tuttavia, anche il settore della scuola ne ha usufruito per fare in modo che i docenti potessero formarsi sulle metodologie più adeguate a trasferire alle nuove generazioni la sensibilità e gli strumenti per comprendere e far parte di una economia circolare e verde;
 - 2024 avviso verticale per la Scuola dell'infanzia;

- 2024 avviso verticale per la formazione di lavoratori destinatari di integrazione salariale;
- 2025 avviso verticale per il Fondo Nuove Competenze (v3);
- avvisi promozionali - specifici per nuovi aderenti (dal 2014);
- voucher individuali - flessibili e rapidi per la formazione di singoli lavoratori (dal 2011).

I risultati raggiunti dal FondER dal 2005 al 2024 si possono sintetizzare in:

- oltre 80.000.000 euro di formazione finanziata;
- più di 75.000 progetti formativi finanziati;
- oltre 28.000 Soggetti Beneficiari coinvolti;
- più di 420.000 lavoratori formati;
- i soggetti aderenti al FondER che hanno beneficiato dei finanziamenti per la formazione continua hanno incrementato la propria forza lavoro del 7% a costo zero.

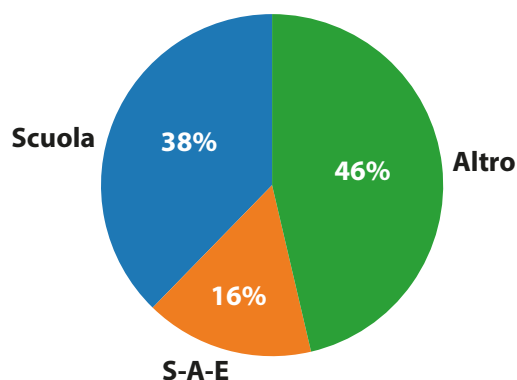
I valori medi annuali (finestra di osservazione ultimo quadriennio) sono:

- oltre 6.500.000 euro di formazione finanziata per anno;
- oltre 3.000 Soggetti Beneficiari coinvolti per anno;
- più di 30.000 lavoratori formati per anno.

Nella pagina accanto sono riportati i dati e i grafici relativi alla situazione delle adesioni a dicembre 2024.

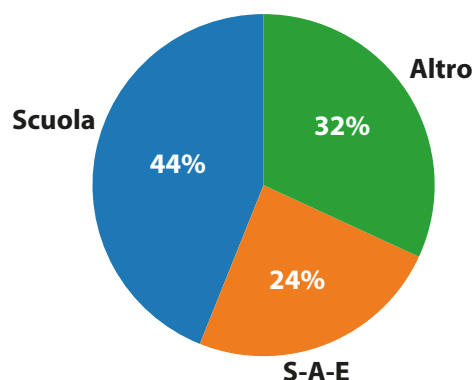
MATRICOLE INPS PER COMPARTO

Comparto	Matricole INPS
Scuola	3.743
S-A-E	1.584
Altro	4.600
Totale	9.927



LAVORATORI PER COMPARTO

Comparto	Lavoratori
Scuola	58.943
S-A-E	32.480
Altro	42.772
Totale	134.195



Per quanto riguarda l'immediato futuro il FondER dovrà:

- affrontare nei prossimi due anni la sfida lanciata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'individuazione e messa in trasparenza delle competenze;
- qualificare in maniera più stringente i soggetti attuatori (soggetti chiave nel processo IVC);
- ristrutturare/rinnovare il FondER web;
- riformulare/regolare meglio alcuni aspetti degli avvisi:
 - ipotesi di introduzione dei costi standard;
 - modalità di erogazione della formazione sincrona/asincrona;
 - agevolare l'erogazione della formazione del mondo S-A-E e dei settori che hanno delle specificità legate alla stagionalità e turnistica.

Concludo rinnovando per i prossimi anni il valore che FondER vuole dare ai propri aderenti:

- accessibilità: procedure semplificate (questo non significa ridurre i controlli o abbassare le barriere rispetto al fatto che la formazione venga poi effettivamente erogata);
- flessibilità: strumenti differenziati;
- sostegno nelle crisi: interventi mirati;
- innovazione: tecnologie e processi (puntiamo sempre su tecnologia e processi sia per uso interno e sia per il finanziamento della formazione);
- inclusione: attenzione a categorie fragili con avvisi tematici.

FondER, un pilastro per la formazione continua dal 2005 al 2025, ha generato valore in termini di competitività, resilienza e inclusione sociale per migliaia di Enti Religiosi e laici in tutta Italia. Grazie per l'attenzione.



AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER TUTTI I LAVORATORI DIPENDENTI NEL SETTORE ISTRUZIONE E SOCIO-SANITARIO

Le prestazioni del Piano sanitario sono garantite da Generali Italia SpA

Consultare l'area clienti sul sito

www.generali.it

In alternativa scaricare l'**App My Generali**
oppure telefonare al numero verde

800.725444

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER TUTTI I LAVORATORI DIPENDENTI NEL SETTORE ISTRUZIONE E SOCIO-SANITARIO
AGIDAE - GENERALI ITALIA S.P.A.

- Ricovero e Day Hospital in istituto di cura con intervento chirurgico o per grave evento morboso
- Indennità sostitutiva per ricovero per intervento chirurgico o grave evento morboso
- Accertamenti diagnostici
- Prestazioni odontoiatriche particolari
- Visite specialistiche
- Trattamenti fisioterapici riabilitativi a seguito di infortunio o post ricovero con intervento
- Lenti e occhiali
- Cure odontoiatriche, terapie conservative, protesi odontoiatriche, ortodonzia
- Interventi chirurgici odontoiatrici extra ricovero
- Stati di non autosufficienza consolidata/permanente
- Pacchetti prevenzione (cardiologica, gastroenterologica epatologica, ginecologica, senologica completa, urologica, esami ematici)
- Pacchetti prevenzione pediatrica (visita generica per minori di 1 anno, otorinolaringoiatrica da 1 a 10 anni, pediatrica da 11 a 16 anni)

La Guida al Piano sanitario, la lista dei grandi interventi chirurgici e dei gravi eventi morbosi sono consultabili su www.agidaesalusistruzione.life e www.agidaesalusociosanitario.life

DOVE CURARSI

Consultare l'elenco delle strutture convenzionate su www.generali.it/struttureconvenzionate.

- Strutture sanitarie private o pubbliche convenzionate con Generali Italia SpA
- Strutture sanitarie private o pubbliche non convenzionate con Generali Italia SpA (solo in assenza di strutture o medici convenzionati con Generali Welion entro 30 km dalla residenza o domicilio abituale dell'Assicurato)
- Strutture del Servizio Sanitario Nazionale

A CHI SI RIVOLGE LA COPERTURA SANITARIA

L'Assicurazione è prestata a favore dei:

- dipendenti aderenti al CCNL AGIDAE Scuola;
- dipendenti aderenti al CCNL AGIDAE Università;
- dipendenti aderenti al CCNL AGIDAE Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo.

PRENOTAZIONI PRESTAZIONI SANITARIE

Numero verde: **800.725444**

Sito Web (Area Clienti): www.areaclienti.generali.it

CONTATTI

AGIDAE SALUS ISTRUZIONE:

Via Vincenzo Bellini, 14 - 00198 Roma

tel.: 06 90209303

e-mail: segreteria@agidaesalusistruzione.life

AGIDAE SALUS SOCIO-SANITARIO:

Via Vincenzo Bellini, 14 - 00198 Roma

tel.: 06 90209363

e-mail: segreteria@agidaesalusociosanitario.life

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 sanitario sono garantite
da Generali Italia SpA

Consultare l'Area Clienti su sito

www.generali.it

In alternativa scaricare l'App My Generali
oppure telefonare al numero verde

800.725444



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER RELIGIOSI AGIDAE - GENERALI ITALIA S.P.A.

L'Assicurazione è erogata da parte di Generali Italia SpA, 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

La Guida al Piano sanitario, la lista dei grandi interventi chirurgici e dei gravi eventi morbosi sono consultabili su **www.asireligiosi.it**

DOVE CURARSI

Consultare l'elenco delle strutture convenzionate su **www.generali.it/struttureconvenzionate**.

- Strutture sanitarie private o pubbliche convenzionate con Generali Italia SpA
- Strutture sanitarie private o pubbliche non convenzionate con Generali Italia SpA (solo in assenza di strutture o medici convenzionati con Generali Welion entro 30 km dalla residenza o domicilio abituale dell'Assicurato)
- Strutture del Servizio Sanitario Nazionale

COME ADERIRE

Compilare il modulo di adesione su **www.asireligiosi.it**
oppure richiederlo ad **asi.religiosi@agidaeopera.it**

Costo di adesione annuale di € 270,00

con un massimale annuo di copertura pari a € 100.000,00

IBAN: IT 07E 05387 03224 0000 3532 5930

PRENOTAZIONI PRESTAZIONI SANITARIE

Numero verde: **800.725444**

Sito Web (Area Clienti): **www.areaclienti.generali.it**

Nota bene: per poter usufruire della Convenzione Generali Italia SpA **non è necessaria l'adesione di tutti i componenti della comunità religiosa.** È consentito iscrivere i singoli religiosi.

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

NUOVO SERVIZIO PER GLI ASSOCIATI **AGIDAE ASSICURA**



PACCHETTO SCUOLA - UNIVERSITÀ

PREMIO ASSICURATIVO AD ALUNNO/STUDENTE € 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@agidaopera.it
www.subagenzia.agidaopera.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

Caso morte da infortunio (comprese spese funerarie fino a € 1.600)
Caso invalidità permanente (utilizzo della tabella INAIL, franchigia 3%)
Riconoscimento di invalidità permanente al 100% se accertata dal 49%
Rimborso spese mediche (per ciascun infortunio)
Rimborso spese per cure odontoiatriche e ortodontiche (a seguito di infortunio)
Rimborso spese per cure oculistiche, comprensive di sole lenti (a seguito di infortunio)
Rimborso spese per acquisto di apparecchi acustici (a seguito di infortunio)
Rimborso spese per riparazione sedie a rotelle, tutori per portatori di handicap, apparecchi e protesi ortopediche, ortodontiche e terapeutiche (a seguito di infortunio)
Diaria da ricovero (max 300 gg anche non consecutivi) per ciascun infortunio
Diaria per Day Hospital per ciascun infortunio
Indennità per danno estetico in assenza di invalidità permanente
Indennità forfettaria da gesso o tutore immobilizzante (con almeno 20 gg di gessatura)
Indennità per perdita anno scolastico (a seguito di infortunio)
Indennizzo forfettario per assenza da scuola (a seguito di infortunio) di almeno 10 gg
Indennità per contagio da virus HIV (a seguito di infortunio), ad es. puntura, ferita, aggressione
Infortunio <i>in itinere</i> (60 min. prima e dopo l'orario di lezione) e infortunio nei viaggi/gite
Infortunio da eventi catastrofici e naturali: terremoti, inondazioni, eruzioni vulcaniche
Sinistro che coinvolge più persone assicurate a seguito di un unico evento

SEZIONE RCT (Responsabilità Civile verso Terzi)

GARANZIE

RCT (anche per colpa grave) per sinistro: per morte, lesioni personali e danni a cose
RCO (verso i prestatori di lavoro), rivalsa INPS e INAIL
Responsabilità per gestione di mense scolastiche, somministrazione di cibi e bevande
Responsabilità per committenza lavori a terzi
RCT personale dei dipendenti e RCT degli addetti alla sicurezza (RSPP, RLS) - d.lgs. 81/2008
RCT per danni materiali da interruzione di attività (commerciali, di servizi, professionali, ecc.)
RCT Cyber Insurance: atti di cyberbullismo compiuto da alunni nei confronti di altri alunni
RCT privacy: errato trattamento dei dati personali (raccolta, registrazione, conservazione e utilizzo)

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

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					
SEDE		TEL.	E-MAIL		TIPO SERVIZIO
AGIQUALITAS		06/85457301-4	segreteria@agiqualitas.it		Qualità ISO 9001
AGIQUALITAS		06/85457301-4	segreteria@agiqualitas.it		Certificazione UNI 11034, ISO 21001, PAS 24000
AGIQUALITAS		06/85457301-4	segreteria@agiqualitas.it		Corsi di Formazione
AGIQUALITAS		06/85457301-4	direzione@agiqualitas.it		Certificazione Competenze
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@agidaesalussociosanitario.life		ASI dipendenti

LA CONTRATTAZIONE

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

CCNL

C O N T R A T T O
C O L L E T T I V O
N A Z I O N A L E
D I L A V O R O

A cura di
P. Francesco Ciccimarra

SCUOLA

FLC CGIL
CISL SCUOLA
FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA
SNALS CONFAL
SINASCA

TESTO UFFICIALE
01/01/2024-31/12/2027

ISTITUTI SOCIO-SANITARI ASSISTENZIALI EDUCATIVI

F.P. CGIL
FISASCAT CISL
UILTuCS

TESTO UFFICIALE
01/01/2023-31/12/2025

UNIVERSITÀ PONTIFICIE E FACOLTÀ ECCLESIASTICHE

FLC CGIL
FEDERAZIONE CISL UNIVERSITÀ
CISL SCUOLA
SNALS CONFAL
SINASCA

TESTO UFFICIALE
01/09/2024-31/12/2027

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica