

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
• MAGGIO/GIUGNO
• LUGLIO/AGOSTO
• 2025

3-4



Associazione Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica



FONDAZIONE AGIDAE LABOR

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



AGIQUALITAS

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



FOND.E.R.

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



AGIDAE OPERA

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



AGIDAE SALUS SOCIO-SANITARIO

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



AGIDAE SALUS ISTRUZIONE

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



PREVIFONDER

Fondo di Previdenza Complementare
(dal 2024)



SUBAGENZIA AGIDAE OPERA

Servizio Assicurativo
(dal 2024)

AGIDAE

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. Antonio Masi

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Vice Presidente

Sr. Mimma Scalera

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno XVI - n. 3-4

Maggio | Giugno 2025

Luglio | Agosto 2025

00198 Roma - Via V. Bellini, 10

tel. 06 85457101

agidae@agidae.it - www.agidae.it



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

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

L'**AGIDAE** stipula:

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

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

Iscrizioni

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

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

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

Quote associative 2025

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

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

Indicare nella causale il codice associato.

Variazioni e disdette

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

SOMMARIO

Editoriale	
Padre Francesco Ciccimarra	pag. 5

Rassegna stampa	
Leone XIV: “L’azione della Chiesa proseguirà sulla strada maestra”.....	7
Papa Leone XIV e la scuola cattolica.....	8

INTERVISTA

Presentazione del Campus estivo di formazione AGIDAE 2025.	
Intervista a P. Francesco Ciccimarra di Vatican News	
<i>di Federico Piano - #PopTeology del 20 luglio 2025</i>	9

ATTI DELLA 34ª EDIZIONE DEL CAMPUS ESTIVO AGIDAE ASSISI 19-24 LUGLIO 2025

Saluti istituzionali

Presentazione del Campus estivo AGIDAE	
Suor Isabella Ayme,	
<i>Presidente Fondazione AGIDAE Labor</i>	12

Francesca Corazzi

<i>in rappresentanza della Presidente della Regione Umbria, Stefania Proietti,</i>	
<i>e del Sindaco di Assisi, Valter Stoppini</i>	15

Marco Migliosi

<i>Viceprefetto, rappresentante del Prefetto di Assisi, Francesco Zito</i>	16
--	----

Relazioni

Fondazione AGIDAE Labor: le nuove proposte formative per il 2025 e il 2026	
Nicola Mercurio	
<i>Direttore Fondazione AGIDAE Labor</i>	17

Le nuove proposte formative 2025-2026:

“Spazio, supervisione, incontro, confronto e crescita. Consapevolezza e amorevolezza”

“Comunicare per crescere: alleanza educativa tra scuola e famiglia, due pilastri che si sostengono in sintonia e non in competizione”

Maria Luisa Pascuccio

<i>Psicologa e docente di scuola primaria</i>	20
---	----

Supervisione e leadership educativa: la scelta del personale scolastico e la formazione del team educativo per rispondere ai bisogni del futuro Silvana Dovere <i>Rettrice Convitto Nazionale Vittorio Emanuele II di Napoli</i>	24
--	----

La nuova contrattazione CCNL AGIDAE, elementi comuni e specificità di settore: Scuola, Università Pontificie, Socio-sanitario assistenziale. Avv. Armando Montemarano	35
--	----

L'organizzazione di eventi per minori e le responsabilità penali all'interno degli Enti Ecclesiastici Ciro Santoriello <i>Procuratore Aggiunto Procura di Cuneo</i>	45
---	----

INSERTO

Tabelle contributive Scuola Primaria Paritaria ex Parificata Sr. Maria Annunciata Vai <i>Tesoriere AGIDAE</i>	47
--	----

Responsabilità civile e penale degli Enti Fulvio Baldi <i>Sostituto Procuratore Generale Corte di Cassazione</i>	75
---	----

Il Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti (RENTRI): obblighi e responsabilità Avv. Francesco Giordano	79
---	----

I criteri di computo in materia di collocamento obbligatorio dei disabili e le categorie da includere nei CCNL AGIDAE Margherita Dominici	84
--	----

L'Assistenza Sanitaria Integrativa AGIDAE per religiosi e lavoratori dipendenti Avv. Valentina Sorangelo	90
--	----

INTERVISTA

Per una visione integrata dell'innovazione come bene comune: pubblicata in italiano la UNI EN ISO 56000 <i>Intervista doppia a Piergiuseppe Cassone, coordinatore dell'UNI/CT 016/GL 89 "Gestione dell'innovazione", e Rosa Anna Favorito, ISO/TC 279/WG 2 expert</i>	98
Pacchetti assicurativi Subagenzia AGIDAE OPERA.....	103



Editoriale

Consegniamo alle stampe ricordi, riflessioni e sollecitazioni provenienti da un grande appuntamento di formazione, il Campus estivo AGIDAE 2025, svoltosi ad Assisi dal 19 al 24 luglio, una settimana intensa di studio, confronto e condivisione che ha visto riuniti dirigenti, docenti e operatori dei nostri Istituti per approfondire, insieme, le sfide che il presente impone e le opportunità che il futuro ci offre.

Il Campus ha affrontato una pluralità di temi strettamente connessi all'esperienza gestionale degli enti associati, declinati sia sul piano dirigenziale sia su quello più operativo. In un clima di partecipazione autentica, ogni sessione ha offerto la possibilità di un dialogo diretto tra esperti, relatori e partecipanti, rendendo la formazione un'esperienza viva e concreta.

Un'attenzione particolare è stata riservata alle nuove frontiere dell'innovazione e della responsabilità digitale, in un momento storico in cui la gestione dei dati e la sicurezza informatica rappresentano questioni centrali per ogni istituzione educativa, sociale o sociosanitaria-assistenziale.

Il tema della tutela dei dati personali e della responsabilità degli Enti Gestori di fronte ai rischi legati all'uso, spesso inconsapevole, degli strumenti informatici è emerso con forza, mettendo in luce la necessità – da parte dell'Associazione – di investire non solo sulla formazione continua, ma anche sulla creazione di strumenti adeguati di protezione e prevenzione.

Da questa consapevolezza nasce l'idea di "AGIDAE Cyber Lab", un laboratorio di supporto e tutela dei rischi informatici a beneficio dell'intero sistema associativo: un segno concreto dell'impegno di AGIDAE verso la sicurezza, la trasparenza e la responsabilità gestionale.

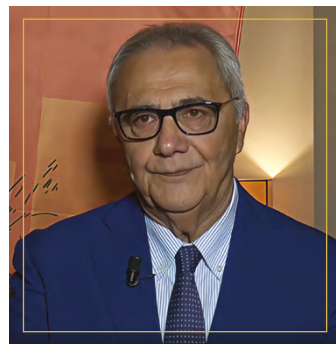
Accanto ai temi giuridici e amministrativi, ampio spazio è stato dedicato alla riflessione educativa: la supervisione e la leadership formativa, la selezione del personale scolastico, la costruzione del team educativo, la cura delle relazioni e la formazione delle nuove generazioni. La vera innovazione – è emerso con chiarezza – non si misura solo sulla tecnologia, ma soprattutto sulla qualità delle persone e del loro modo di vivere ed interpretare la propria missione educativa.

Il Campus 2025 si è rivelato come un vero laboratorio di idee, esperienze e visioni, un luogo dove la competenza incontra la responsabilità, e dove l'AGIDAE rinnova la sua vocazione a formare, accompagnare e sostenere gli Istituti Associati nel servizio gestionale, formativo e socio-sanitario.

Durante il Campus non è mancata l'occasione per ricordare con gratitudine l'amico storico e Direttore di AgiQualitas, Giorgio Capoccia, il cui esempio di competenza, dedizione e umanità continua a ispirare il cammino dell'Associazione. Come ben sappiamo, i tempi di Dio spesso non combaciano con le nostre programmazioni; e anche l'amara esperienza della scomparsa improvvisa di Giorgio ci ha direttamente proiettati nel mistero dell'Eterno dove ciascuno trova fissate, ma impreviste, le scadenze della propria esistenza.

L'AGIDAE esce da questo Campus con nuove prospettive, nuove domande e una certezza condivisa: solo una formazione continua, viva, integrata, orientata al bene comune e in ascolto costante del soffio della storia e delle attese della società, può garantire futuro e qualità al nostro "sistema" di Opere della Chiesa al passo con i tempi.

L'elezione di Papa Leone XIV ci sprona a rituffarci nella storia della società contemporanea a rivisitare le radici della dottrina sociale della chiesa per accompagnare le stagioni generazionali nella direzione della speranza e della pace vera e profonda dei popoli.



P. Francesco Ciccimarra



Leone XIV: “L'azione della Chiesa proseguirà sulla strada maestra”

15 maggio 2025

“Se queste sono le premesse del nuovo pontificato, vi è la certezza che l'azione della Chiesa proseguirà sulla strada maestra, con una guida del Santo Padre fatta di ascolto, fedeltà alla Parola, mitezza che si traduce in forza vitale nella tradizione agostiniana, che troverà nella Madonna di Pompei, evocata con un'appassionata supplica, sostegno e coraggio”. È quanto si legge in una nota dell'AGIDAE (Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica) a proposito dell'elezione di



Leone XIV, il cui nome si ispira al Papa della “Rerum Novarum”. “Su questo solco proseguirà la nostra azione, confortata dalla decisa guida di Leone XIV”, si legge nella nota, in cui si sottolinea che la “Rerum Novarum” “ha costituito e costituisce ancora oggi, nonostante il tempo trascorso (1891), la pietra angolare della dottrina sociale della Chiesa, con ampi e sapienti approfondimenti in tema economico e di rapporti umani”. Proprio in quella filosofia, si legge ancora nel comunicato, “hanno sempre trovato linfa vitale i CCNL e tutta l'architettura dei rapporti con i collaboratori degli Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica”, coordinati dall'Associazione AGIDAE, presieduta da Padre Francesco Ciccimarra.

M. Michela Nicolais

<https://www.agensir.it/quotidiano/2025/5/10/leone-xiv-agidae-lazione-della-chiesa-proseguira-sulla-strada-maestra/>

Papa Leone XIV e la scuola cattolica

*È bello constatare come la vostra presenza continui a portare con sé la freschezza di una ricca e vasta realtà educativa, con cui ancora, in varie parti del mondo, con entusiasmo, fedeltà e spirito di sacrificio, vi dedicate alla formazione dei giovani. [...] Vorrei soffermarmi a riflettere con voi su due aspetti che ritengo importanti per tutti noi: **l'attenzione all'attualità e la dimensione ministeriale e missionaria dell'insegnamento nella comunità.***



*Tra gli elementi innovativi in questa rivoluzione pedagogica ricordiamo l'insegnamento rivolto alle classi e non più ai singoli alunni; [...] il coinvolgimento delle famiglie nei percorsi scolastici, secondo il principio del "triangolo educativo", valido ancora oggi. Così i problemi, man mano che si presentavano, invece di scoraggiarvi, vi hanno stimolato a cercare risposte creative. Tutto questo non può che farci pensare, suscitando anche in noi utili domande. **Quali sono, nel mondo giovanile dei nostri giorni, le sfide più urgenti da affrontare? Quali i valori da promuovere? Quali le risorse su cui contare?***

*Vorrei accennare a un altro aspetto che ritengo importante: **la docenza vissuta come ministero e missione, come consacrazione nella Chiesa. "Il vostro altare è la cattedra".***

*Il carisma della scuola, oltre che un servizio alla società e una preziosa opera di carità, appare ancora oggi come una delle esplicitazioni più belle ed eloquenti di quel **munus sacerdotale, profetico e regale** che tutti abbiamo ricevuto nel Battesimo, come sottolineano i documenti del Concilio Vaticano II.*

Nelle realtà educative, i religiosi rendono profeticamente visibile, attraverso la loro consacrazione, la ministerialità battesimale che sprona tutti (cfr Cost. dogm. Lumen gentium, 44), ciascuno secondo il suo stato e i suoi compiti, senza differenze, a «contribuire come membra vive [...] all'incremento della Chiesa e alla sua santificazione permanente» (ivi, 33).¹



¹ 15 maggio 2025. Discorso di Papa Leone XIV alla Congregazione dei Fratelli delle Scuole Cristiane nell'Aula Paolo VI.



Presentazione del Campus estivo di formazione AGIDAE 2025

Intervista a P. Francesco Ciccimarra di Vatican News

di **Federico Piano** - #PopTeology del 20 luglio 2025

Ieri ad Assisi è iniziato il 34° Campus estivo di formazione professionale AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica. Il titolo è “Radici, Futuro, Orizzonti Nuovi, innovazione e tecnologia. Le Opere di una Chiesa in cammino. Scuola Paritaria. Attività ricettiva e socio-sanitaria”.

Io ne parlo con il Presidente che ci ha raggiunto telefonicamente, Padre Francesco Ciccimarra, Presidente Nazionale di AGIDAE.



F.P. - Benvenuto Presidente, grazie per essere con noi.

P.F. - Ben trovati, dopo un po' di tempo.

F.P. - Grazie, Presidente di essere in questa trasmissione. Senta, io le chiedo subito, prima di arrivare al tema, di spiegarci un po' come vi siete preparati a questo 34° Campus estivo di formazione professionale che si tiene ad Assisi; è partito ieri e si concluderà il 24 luglio 2025.

P.F. - Ci siamo preparati come ogni anno, perché per 34 anni consecutivi noi dedichiamo una settimana circa ad approfondire i temi salienti e più aggiornati del momento storico che vivono le nostre Istituzioni.

Quest'anno è particolarmente impegnativo per le note vicende che le nostre Opere hanno vissuto: la morte di Papa Francesco, l'inizio del pontificato di Papa Leone XIV, i problemi legislativi, i problemi sindacali, i problemi fiscali. Come sempre siamo immersi nei problemi e soprattutto comincia ad

affermarsi sempre di più la nostra presenza nell'era tecnologica: l'Intelligenza Artificiale e la Cyber security sono nuovi scenari che affiancano ormai tutte le nostre Opere e quelle degli Enti Ecclesiastici. Durante questa settimana saranno portati all'attenzione dei partecipanti – siamo tanti, oltre 160 – alcuni aspetti.

Sono 6 i corsi in parallelo che si svilupperanno con momenti comuni e momenti separati, di cui uno dedicato ai gestori, quindi tutte le opere amministrative, contrattuali. Quest'anno per la prima volta abbiamo approvato tre Contratti Collettivi, uno per il settore della Scuola, uno per il settore Socio-sanitario assistenziale e il terzo Contratto Collettivo Nazionale per le Università e le Facoltà Teologiche.

Quindi, come potete vedere o immaginare, c'è uno scenario ampio con problemi specifici delle Scuole Paritarie (problemi dei docenti, della formazione e quant'altro), il problema dell'assistenza, che è importantissimo, e dell'accoglienza e anche per l'affermarsi sempre più del Contratto Collettivo destinato alle Università Pontificie, che è l'unico in Italia e che in pratica cerca di fotografare la realtà di una Università Pontificia con tutte le sue regole canoniche e anche con i doveri verso tutti i collaboratori esterni. Quindi è un panorama piuttosto esteso che ci vede però molto impegnati.

Abbiamo faticato tanto per la preparazione di questo Campus di formazione, però sono molto contento.

F.P. - Andiamo al tema – lo accennavo all'inizio, Presidente – che è “Radici, futuro, orizzonti nuovi” e poi c'è un sottotitolo, “Innovazione e tecnologia. Le Opere di una Chiesa in cammino. Scuola Paritaria. Attività ricettiva e socio-sanitaria” e io le chiedo: questo titolo cosa nasconde? Perché

avete scelto questo tema che è frastagliato, come diceva lei, Presidente?

P.F. - È frastagliato perché i partecipanti appartengono a questi gruppi di Opere della Chiesa, le scuole, le Università, ma anche il settore ricettivo e il socio-sanitario, cioè tutte le nostre Opere in pratica, e abbiamo cercato di individuare quali saranno gli scenari nuovi. Quest'anno, per esempio, andiamo a concludere un disegno ormai iniziato 5-6 anni fa sul welfare aziendale, come si suol dire, perché quest'anno nascerà il Fondo di Previdenza Complementare per oltre 400 mila dipendenti; quindi per ogni lavoratore i nostri enti riserveranno una piccola quota della retribuzione investendola per la pensione complementare – tutti noi sappiamo che il futuro della pensione è abbastanza grigio e problematico –, come ha insegnato per anni la dottrina sociale della Chiesa: durante i tempi del lavoro bisogna pensare a quando non si sarà più giovane, a quando non si starà bene in salute, ecc. Quest'anno (tra qualche settimana) daremo vita a questo nuovo Ente che coinvolgerà per via contrattuale tutti i dipendenti dei nostri settori e quindi si manifesterà con tutte le novità. In Italia ancora non c'è.

F.P.- Presidente, quali sono i corsi? Lei li ha già citati, però – se vuole citare anche qualche invitato, qualche persona – quali sono i punti essenziali di questi corsi che poi verranno dipanati in questa settimana?

P.F. - Come potete immaginare, visto che sono ben 6 i corsi che si svilupperanno in parallelo, ci saranno tanti protagonisti. Da parte del Governo sarà presente il Viceministro dell'Economia, Maurizio Leo; sarà presente il Sottosegretario del Ministero del Lavoro, che seguirà ovviamente per destinazione istituzionale tutte le problematiche tipiche del lavoro, del

lavoro dipendente, dei Contratti Collettivi e anche di queste nuove iniziative che in un modo o nell'altro fanno parte del proprio scenario di riferimento istituzionale, quindi lavorativo. Ci saranno poi tanti esperti, della parte destinata ai gestori; ci sarà il corso per i coordinatori didattici, per i docenti, quindi di tutti i problemi legati all'evoluzione formativa delle nuove generazioni. Ci saranno 2 corsi destinati specificamente ad alcune attività, tipo quella di leggere o saper leggere il rapporto di lavoro consultando una busta paga, che non è semplice; abbiamo, però, centinaia di addetti a questo servizio, come quello della contabilità degli Enti Ecclesiastici. Come tutti sanno, siamo Enti canonici ed Enti civili, civilmente riconosciuti, per cui la dimensione ecclesiale e la dimensione civilistica si devono fondere in un unico documento, il cosiddetto "bilancio", fotografando appunto questa doppia natura comune a tutti gli Enti della Chiesa che sono Enti Ecclesiastici civilmente riconosciuti. Si tratta, quindi, di una scienza specifica, non sempre ben conosciuta a livelli nazionali, ma che noi dedichiamo intanto a coloro che quotidianamente sono chiamati a formulare bilanci, a razionalizzare costi e ricavi e quant'altro. Quindi io penso che siano corsi di particolare impegno, ma anche di particolare competenza, non solo nei docenti, ma anche nei discenti.

F.P. - Presidente, un'ultima domanda e poi la lascio alle attività che state facendo ad Assisi. Io le chiedo questo: con che spirito si devono affrontare questi orizzonti nuovi che lei ha tratteggiato e che vede non solo per AGIDAE, ma per tutti quegli enti

che sono raggruppati e rappresentati da AGIDAE?

P.F. - Dal mio punto di vista è una conferma di una impostazione di vita. Traduco. La domanda che sta a monte di tutto per noi dirigenti è questa: cosa possiamo fare di più e di meglio per le nostre Istituzioni? Questo è fondamentale. In un momento in cui si intravedono delle difficoltà, noi non possiamo stare fermi ad osservare e basta, ma dobbiamo intervenire nei modi, nelle misure, attraverso gli strumenti adeguati per supportare gli Istituti ecclesiastici nel momento del bisogno, a qualsiasi livello: fatto di persone, di competenze, talvolta anche di economia, ecc. Non possiamo permetterci di vedere crollare le nostre Istituzioni per incapacità gestionale. Io sono il Presidente di tanti gestori, nel tempo ho istituito e costituito tante realtà operative per dare un servizio efficace a tutti gli enti che manifestano un determinato bisogno.

Questo è lo spirito – secondo me – giusto e vero: fare un servizio agli Enti della Chiesa, dei diocesani, parrocchiali, religiosi e quant'altro, nei settori nei quali si manifesti un bisogno. Noi dobbiamo dare una giusta interpretazione, ma anche una valida soluzione.

Questo è il Campus: condividere le esperienze gestionali, ma condividere anche linee di soluzioni ai vari problemi.

F.P. - Bene, io ringrazio allora il Presidente nazionale di AGIDAE, Padre Francesco Ciccimarra, per essere stato con noi e buon 34° Campus estivo di formazione professionale ad Assisi.

P.F. - Grazie e buon lavoro anche a voi.



Presentazione del Campus Estivo AGIDAE

Suor Isabella Ayme, Presidente Fondazione AGIDAE Labor

Buon pomeriggio a tutti. Ci tengo a ricordare che il 19 luglio di trentatré anni fa avvenne la strage di via D'Amelio, nella quale persero la vita il Giudice Borsellino e la sua scorta. Oggi, ci sembra opportuno, per onorare la vita di questi servitori dello Stato, ricordarli e ringraziarli, anche perché iniziamo il nostro campus proprio in questa giornata commemorativa.

Anche io non posso e non voglio fare a meno di salutare e ringraziare sin d'ora i nostri illustri ospiti di questo evento inaugurale del



Campus estivo di formazione AGIDAE 2025: in particolare, per la città di Assisi, saluto l'Assessore Francesca Corazzi, il Viceprefetto aggiunto Marco Migliosi, per lo IOR desidero ringraziare e salutare il Vicedirettore Giovanni Boscia, le forze dell'ordine dei Carabinieri e della Polizia qui presenti, il Presidente UNEBA, Franco Massi, il Presidente FISM, Luca Iemmi, e il Presidente Aris, Padre Virginio Bebbber.

Un saluto particolare a tutti i partecipanti del Campus AGIDAE 2025 e un ringraziamento speciale al Presidente Nazionale AGIDAE, Padre Francesco Ciccimarra, e al Consiglio Direttivo per la fiducia riposta nella Fondazione AGIDAE Labor nell'organizzazione di questo campus nella terra di San Francesco. A tutti: benvenuti ad Assisi, nel cuore spirituale dell'Italia per la 34ª edizione del nostro Campus estivo. Ritrovarci qui in questo luogo intriso di spiritualità e memoria è per tutti noi non solo un'occasione di aggiornamento professionale, ma anche tempo di incontro, riflessione e visione condivisa. Abbiamo davanti a noi giorni ricchi di contenuti, corsi mirati per le Scuole Paritarie e per le attività socio-sanitarie, per chi ha

la responsabilità della gestione e dell'amministrazione, per chi si occupa di contabilità e del rapporto con i lavoratori, per chi approfondisce il diritto del lavoro, la sicurezza digitale, per chi si impegna per l'inclusione scolastica, per chi guarda alla previdenza e alla sostenibilità delle opere.

Insomma, in questo campus c'è proprio posto per tutti e ciascuno si sentirà a casa, ma soprattutto sarà l'occasione per vivere un'esperienza comunitaria, dove il confronto, l'ascolto e la fraternità saranno la vera ricchezza.

Il tema che ci accompagna quest'anno, come diceva già Suor Mimma, "Radici, futuro, orizzonti nuovi" ci interroga profondamente. Come restare fedeli alle nostre radici carismatiche e istituzionali mentre siamo chiamati a interpretare con competenza e responsabilità le grandi trasformazioni del presente? Quali cammini si aprono e si prospettano già oggi per le nostre Opere? Viviamo in un'epoca segnata da trasformazioni rapide in cui l'innovazione tecnologica e l'Intelligenza Artificiale stanno ridefinendo i confini dell'agire umano, compreso quello delle nostre Istituzioni ecclesiali.

Per questo il campus di quest'anno vuole offrire strumenti, riflessioni e competenze che aiutino ognuno di noi ad affrontare queste sfide senza perdere di vista il centro, che è la persona e la dignità del lavoro.

I corsi di quest'anno ci presentano le istanze che più di tutte AGIDAE e, in particolare, il suo Presidente e il suo Direttivo hanno a cuore:

- il corso n. 1, "La nuova Contrattazione Collettiva per gli Enti Ecclesiastici e la Gestione delle Attività: le nuove prospettive dell'Intelligenza Artificiale", è un corso dedicato ai gestori, ai superiori, agli economisti e agli addetti amministrativi;
- il corso n. 2, "Il sistema contabile per gli Enti Ecclesiastici e Associati: norme, valori e strumenti", è un corso che ha il suo focus nella contabilità degli Istituti e degli Enti ecclesiastici;





- il corso n. 3, “Il costo del lavoro e la busta paga. Le ‘competenze’ per datori di lavoro per lavoratori”, è un corso che aiuterà ad orientarsi meglio nel mondo delle paghe e dei contributi, ma non solo;
- il corso n. 4, “La regia educativa nella gestione della scuola: coordinare con competenza e visione”, è dedicato ai Coordinatori didattici che si confrontano ogni giorno con le novità giuridiche e tecnologiche affinché la scuola paritaria continui ad essere il centro in cui si riconoscano i diritti soprattutto dei minori e in cui i ragazzi acquisiscano competenze adeguate per affrontare studi specifici e trovare sempre più riscontro nel mondo del lavoro;
- il corso n. 5, “La Scuola Paritaria e le nuove generazioni: un patto educativo da rinnovare”, è un corso indirizzato ai docenti che non desiderano trovarsi impreparati di fronte alle dinamiche delle nuove generazioni e ai rapporti scuola-famiglia;
- il corso n. 6 “FondER, la Formazione Continua... ad evolversi”, dedicato a chi ha già preso sul serio la formazione continua per sé e per i propri dipendenti e decide di approfittare sempre più spesso delle occasioni di finanziamento.

Decisamente anche questa volta volevamo accontentare tutti.

Un grazie sincero va a RaiNews24 che anche quest’anno ha scelto di essere al nostro fianco come media partner del Campus di formazione professionale e a tutte le autorità civili e politiche che con la loro presenza riconoscono e sostengono il valore della formazione continua professionale di qualità.

Desidero rivolgere un sentito ringraziamento al Direttore della Fondazione AGIDAE Labor, il dottor Nicola Mercurio per la visione e la guida con cui ha accompagnato la preparazione di questo campus, ma non posso fare a meno di ringraziare in modo speciale anche tutto lo staff della Fondazione: Federica Proietti, Lucia Alfano, Matteo Paolacci e Raffaele Mercurio per la competenza, la disponibilità e la cura con cui hanno seguito ogni dettaglio organizzativo. Senza il loro impegno nulla di tutto ciò sarebbe stato possibile. Un grazie di cuore va anche ai volontari che, come ogni anno, contribuiscono a rendere il campus un luogo accogliente e funzionale, sia per l’ospitalità riservata ai corsisti e agli ospiti, sia per il buon andamento dei corsi di formazione.

Che questo campus sia per tutti noi tempo fecondo in cui il sapere si intrecci con l’esperienza e la competenza si nutra di umanità. Buon lavoro e buon inizio a tutti.



Saluti Istituzionali

Francesca Corazzi, in rappresentanza della Presidente della Regione Umbria, Stefania Proietti, e del Sindaco di Assisi, Valter Stoppini

Buongiorno a tutti e benvenuti nella città di Assisi. Vi porto i saluti del Sindaco, di tutta l'amministrazione comunale e anche della Presidente Stefania Proietti che non può essere qui con voi per un impegno improvviso in questo momento, ma che mi ha chiesto di portarvi i suoi saluti; qualora riesca, verrà a salutarvi di persona.

Rappresentare la città di Assisi in questi momenti così importanti è sempre un onore e una responsabilità perché Assisi è il simbolo della pace e dell'accoglienza, per cui trovarmi davanti a una moltitudine di persone e rappresentare la città è sempre un impegno. L'amministrazione di Assisi, ormai dal lontano 2016, con i suoi rinnovamenti avvenuti negli anni, iniziati con Stefania Proietti, ma che hanno seguito sempre e comunque un filo conduttore, è stata, per scelta, continuamente vicina sia al mondo della scuola che al mondo di tutte le associazioni e di tutti gli enti che si occupano dell'assistenza socio-sanitaria, perché è profondamente convinta che questo è il modo giusto per essere vicina alle persone: per tentare di aiutare le persone che in questo momento hanno una grossa difficoltà; per cercare di crescere i nostri giovani affinché non prendano strade sbagliate; per cercare di aiutare gli anziani affinché non trascorrono l'ultima parte della loro vita – che dovrebbe essere ricca di eventi e non segnata dalla solitudine – da soli, ma in strutture adeguate e con gli aiuti necessari. Per cui accogliere voi, un'associazione così importante, per un incontro di formazione sul nostro territorio nazionale, oltre che un onore, è un ringraziamento per aver scelto la nostra città.

Speriamo che questo incontro con la città di Assisi possa rinnovarsi anche in futuro e che noi possiamo accogliervi negli anni prossimi.

Per cui io vi ringrazio di essere qui con noi e vi auguro un buon lavoro per i giorni che verranno.





Saluti Istituzionali

Marco Migliosi, Viceprefetto, rappresentante del Prefetto di Assisi, Francesco Zito

Grazie per l'invito, vi porto i saluti del Prefetto di Assisi.

Sono molto felice di essere qui. In passato questa struttura era una scuola e rivederla come strumento di formazione è per me fonte di gioia. Educare è molto più difficile che istruire. Oggi questo è un aspetto che viene sottovalutato perché in un mondo in continuo cambiamento i giovani – soprattutto – non hanno più i punti di riferimento che avevamo noi. La facilità di comunicazione e



d'incontro rende ancora più importante avere basi solide. Uno strumento importante è quello della formazione, anche per noi che abbiamo compiti istituzionali e che non ci fermiamo mai: dobbiamo farne almeno quaranta ore all'anno. La formazione è un elemento ormai imprescindibile a qualsiasi livello lavorativo e in qualsiasi contesto ufficiale. Questi campus non sono solamente momenti di aggiornamento, ma anche di scambio e di agevolazione delle relazioni; sono fondamentali per ampliare le conoscenze e scambiare le esperienze.

Auguri per questo campus ad Assisi. Buon lavoro e grazie per l'invito.



Fondazione AGIDAE Labor: le nuove proposte formative per il 2025 e il 2026

Nicola Mercurio, Direttore Fondazione AGIDAE Labor

Come ogni anno la Fondazione propone nuovi corsi di formazione e aggiornamento professionale, per il settore scolastico e socio-sanitario assistenziale. La nostra missione è da sempre fornire una formazione di qualità affinché tutti i lavoratori possano ampliare e migliorare le proprie competenze, per rimanere al passo coi tempi e con uno sguardo sempre rivolto al futuro.



I CORSO - Una voce compresa da tutti.

La CAA (Comunicazione Aumentativa Alternativa) - Durata: 12 ore

Obiettivi del progetto

Il corso si propone di fornire ai partecipanti una conoscenza introduttiva, ma solida, della Comunicazione Aumentativa Alternativa (CAA), intesa come insieme di strategie, strumenti e approcci volti a facilitare la comunicazione di persone con bisogni comunicativi complessi, sia in ambito scolastico che socio-sanitario. Obiettivo centrale è sviluppare nei docenti e negli operatori una maggiore consapevolezza della funzione educativa, relazionale e inclusiva della comunicazione, anche quando essa non passa dalla parola.

Metodologie didattiche

Il percorso formativo prevede una combinazione di lezioni frontali e attività pratiche, al fine di garantire un apprendimento efficace, partecipativo e applicabile. Le lezioni teoriche introdurranno i concetti chiave della CAA, fornendo riferimenti normativi, esempi concreti e modelli d'intervento. A queste si alterneranno sessioni laboratoriali in cui i partecipanti potranno

sperimentare l'uso di strumenti CAA (tabelle, simboli, software specifici), costruire materiali personalizzati e simulare situazioni reali. Ogni attività sarà seguita da momenti di feedback e confronto, individuale e collettivo, per promuovere la riflessione critica e l'adattamento degli strumenti ai propri contesti di lavoro. L'approccio integrato tra teoria e pratica mira a sviluppare competenze operative e a stimolare un atteggiamento proattivo nella costruzione di ambienti comunicativamente accessibili.

Risultati attesi

Al termine del corso i partecipanti saranno in grado di:

- riconoscere i principali bisogni comunicativi complessi in ambito scolastico e sociosanitario;
- comprendere le finalità e i principi fondamentali della Comunicazione Alternativa;
- conoscere i principali strumenti della CAA, distinguendo tra quelli low-tech e high-tech;
- integrare la CAA nella pratica educativa o assistenziale, valorizzando la comunicazione come strumento di relazione, cura e inclusione.

Inoltre, si auspica che i partecipanti acquisiscano una maggiore sensibilità verso la comunicazione non verbale e sviluppino un atteggiamento professionale orientato alla personalizzazione e alla dignità della persona accolta, insegnata o assistita.

II CORSO - Il Coding: Pensiero Computazionale verso la logica del futuro - Durata: 8 ore

Obiettivi del progetto

Il corso si propone di introdurre i docenti della scuola primaria all'utilizzo del Coding come strumento educativo per lo sviluppo del pensiero logico, creativo e

computazionale nei bambini. "Il libro della Natura è scritto in lingua matematica" (G. Galilei, *Il Saggiatore*, 1623). Fin da metà del millennio scorso era chiaro agli studiosi che la natura, il mondo, l'universo e i suoi fenomeni rispondono a leggi e rapporti scrivibili matematicamente. La Natura, dunque, ragiona in modo matematico. Comprendere la matematica, così come le materie scientifiche in più ampio respiro, le cosiddette STEM, vuol dire comprendere la Natura, le sue forme, i suoi aspetti più e meno chiari. Il Coding, rappresenta un ottimo punto di partenza per lo sviluppo del pensiero logico, che potrà essere utilizzato per la comprensione e lo studio di tutte le discipline di ambito scientifico (STEM).

Ma che cos'è il Coding?

Il Coding è il processo di scrittura di istruzioni (chiamate anche codice) che un computer può comprendere ed eseguire. In altre parole, è il modo in cui gli esseri umani comunicano con i computer per far svolgere loro determinate attività. In parole semplici: fare Coding significa programmare, cioè usare un linguaggio specifico (come Python, JavaScript, o Scratch) per dire al computer cosa fare e come farlo. In un mondo sempre più orientato alla tecnologia, l'IA, è fondamentale accompagnare i più piccoli verso la comprensione dei meccanismi base della programmazione, non per formare informatici, ma per stimolare capacità trasversali come la risoluzione di problemi, il ragionamento sequenziale e la gestione degli errori.

Metodologie didattiche

Il corso si fonda su un approccio attivo ed esperienziale, che integra brevi momenti di lezione frontale con attività pratiche, simulate e laboratoriali. Verranno proposti esempi di coding "unplugged" (senza computer) per sviluppare il pensiero computa-

zionale anche in contesti a basso impatto tecnologico, accanto a sessioni dedicate all'esplorazione di ambienti digitali didattici come Scratch o Blockly. Tutte le attività sono pensate per essere riproducibili in classe con i bambini e saranno accompagnate da esercitazioni guidate, materiali di supporto e momenti di feedback e confronto tra pari.

Risultati attesi

Al termine del corso, i partecipanti saranno in grado di:

- comprendere cosa si intende per pensiero computazionale e perché è importante iniziare a svilupparlo nella scuola primaria;
- conoscere le principali piattaforme per l'insegnamento del Coding e utilizzarle per creare attività didattiche interdisciplinari;
- progettare semplici percorsi didattici in cui il Coding diventa veicolo per lavorare su obiettivi di matematica, logica, scienze e competenze trasversali.

Il corso intende rafforzare nei docenti la consapevolezza che il Coding non è un'aggiunta tecnica alla didattica, ma una chiave educativa potente per aprire i bambini al ragionamento, all'inclusione e alla cultura digitale consapevole, nonché dare impulso al pensiero logico-deduttivo, alla base della ricerca e dello sviluppo scientifico.

III CORSO - Le Tecnologie Assistive (TA): strumenti digitali per l'inclusione scolastica - Durata: 12 ore

Obiettivi del progetto

Il corso ha l'obiettivo di fornire ai partecipanti competenze operative nell'uso delle Tecnologie Assistive (TA) in ambito scolastico ed educativo, con particolare riferimento al loro impiego nella didattica inclusiva. Attraverso un approccio esperienziale e laboratoriale, il corso mira a far

conoscere strumenti digitali e ausili tecnologici capaci di rispondere ai bisogni di studenti con disabilità, disturbi dell'apprendimento o altri Bisogni Educativi Speciali. I partecipanti saranno guidati nella scoperta e sperimentazione di software e dispositivi semplici ma efficaci, utili a sostenere l'autonomia, l'accessibilità ai contenuti, la comunicazione e la partecipazione attiva.

Metodologie didattiche

Il percorso formativo si basa su un mix calibrato di lezioni frontali introduttive e attività pratiche intensive. Grande spazio sarà dedicato a laboratori pratici individuali e in piccoli gruppi, durante i quali i partecipanti potranno:

- testare in prima persona le tecnologie presentate;
- progettare attività didattiche inclusive usando software assistivi;
- ricevere feedback immediati dagli esperti;
- confrontarsi con i colleghi per apprendere buone pratiche.

Risultati attesi

Al termine del percorso, i partecipanti saranno in grado di:

- comprendere cosa si intende per Tecnologia Assistiva e distinguerla dagli strumenti compensativi;
- conoscere almeno 2-3 software assistivi principali per la scuola (es. GECO, Clicker);
- usare in modo pratico questi strumenti per facilitare la lettura, la scrittura, la comprensione e la comunicazione degli studenti con disabilità o DSA.

Il corso intende anche rafforzare nei partecipanti la convinzione che la tecnologia, se ben utilizzata, può essere uno strumento di equità, relazione e inclusione reale, valorizzando le potenzialità di ogni alunno.



Le nuove proposte formative 2025-2026:

“Spazio, supervisione, incontro, confronto e crescita. Consapevolezza e amorevolezza”

“Comunicare per crescere: alleanza educativa tra scuola e famiglia, due pilastri che si sostengono in sintonia e non in competizione”

Maria Luisa Pascuccio, psicologa e docente di scuola primaria

Buongiorno a tutti. Sono onorata di essere qui questa mattina con tutti voi, con Padre Franco, in questa città bellissima che è Assisi e che è la città della pace.

Quindi, oggi spero che tutti siamo predisposti ad avere un cuore in pace.

Io sono una psicologa e un'insegnante; sono grata e fiera di essere entrambe le cose, visto che questo mi ha aiutato moltissimo e sta aiutando tantissimo anche le persone che hanno in qualche modo il piacere di condividere con me tanti momenti.

Grazie alla Fondazione ho fatto molti corsi di formazione sulla comunicazione efficace, con tanti insegnanti di diverse scuole di Roma e di altre città. Questa mattina vorrei cominciare con una frase di Aristotele: **“Educare la mente senza educare il cuore significa non educare affatto”**. Questa frase mi ha sempre colpito perché oggi insegnare è diventato, per quanto molto bello, anche un compito molto impegnativo perché io quando ogni mattina mi interfaccio con i bambini – e penso che questa sia un'esperienza che possiamo tutti quanti condividere – sono consapevole di interfacciarmi anche con un contesto familiare.

Ieri Padre Franco ha detto una frase che mi ha colpito tantissimo e che è il mio pensiero mattutino: **“Non possiamo sbagliare”**. A noi insegnanti vengono affidati dei bambini che sono il futuro. **“Radici, futuro, orizzonti nuovi”**



è un'altra frase che mi ha colpito tanto. I bambini sono il futuro, per cui noi abbiamo un compito importante.

Il primo dei due corsi che vorrei presentarvi oggi è fortemente centrato sugli insegnanti. È nato dopo una lunga e attenta osservazione degli insegnanti quando erano con me durante i corsi, perché è da loro che ho ascoltato un loro bisogno, ossia quello del confronto. Infatti il corso si chiama ***“Spazio, supervisione, incontro, confronto e crescita. Consapevolezza e amorevolezza”***.

L'insegnante svolge bene il suo compito nel momento in cui è un insegnante consapevole. Essere insegnante consapevole significa saper stare precisamente in quello che accade in quel momento, senza lasciarsi trascinare troppo tra ciò che è accaduto ieri e ciò che accadrà domani perché altrimenti perdo di vista il presente, quindi, di conseguenza, perdo di vista il bambino con le sue emozioni e con il suo vissuto e perdo di vista anche i genitori, che per quanto possano essere complessi, anche loro hanno un loro vissuto con delle difficoltà. Quindi essere consapevoli significa stare in quel momento preciso. Riflettere e fermarsi a consapevolizzare i propri punti di forza e di debolezza nello svolgimento quotidiano delle attività didattiche in équipe e nel modo di rapportarsi come insegnante, sia con i genitori che con i dirigenti scolastici, porta alla luce la necessità di una supervisione educativa, vista come uno strumento di supporto professionale che mira a migliorare la qualità del lavoro educativo e il benessere degli insegnanti stessi e di tutti coloro che agiscono nel medesimo contesto. La supervisione offre uno spazio riflessivo dove gli educatori possono analizzare ed elaborare situazioni o criticità, partendo da se stessi e dai propri vissuti perché nel momento in cui io interagisco con gli altri come insegnante, come donna o come essere umano, io porto il mio vissuto. Di conseguenza, non posso deresponsabilizzarmi da questa situazione perché nel momento in cui interagisco con un bambino questo porta qualcosa di sé che va in qualche modo a smuovere delle note mie personali. Io non posso dire che la responsabilità è tutta di quel bambino che porta quel vissuto perché se rispondo in un certo modo devo essere consapevole che questo potrebbe portare a una inefficacia; qualcosa devo rivedere se voglio che la relazione porti a dei risultati. Si entra in relazione con i bambini e con la coppia genitoriale per sviluppare nuove strategie d'intervento e di modi di porsi più efficaci partendo da se stessi e dai propri disturbi.

Durante la formazione è emersa la consapevolezza dell'importanza del momento della supervisione e del bisogno degli insegnanti di essere aiutati a comprendere meglio le dinamiche e i processi emotivi che si verificano.

Ieri Padre Franco diceva un'altra cosa che mi ha colpito: “La Chiesa in evoluzione, la Chiesa che cammina”. Io sento che la scuola è in cammino e a volte non solo in cammino, ma anche di corsa, quindi di conseguenza abbiamo l'obbligo di essere al passo. Essere al passo, quindi significa farsi anche delle domande su dove vogliamo arrivare e soprattutto in che modo. La supervisione mette gli insegnanti in una condizione di poter dire, come è emerso: “Come posso fare affinché quello che è successo oggi, che per esempio a me non è piaciuto, possa in qualche modo migliorare?”. La supervisione è proprio un contesto protetto dove ognuno può condividere ed esprimersi. Le persone impegnate nella supervisione possono permettersi di abbassare le proprie difese esplorando e cogliendo aspetti importanti di ognuno in uno spazio protetto. Questa è una cosa molto importante che ci tengo tanto a sottolineare. Attraverso un confronto diretto su discussione di casi,

rôle-playing ed esperienziali, pratiche, gli insegnanti hanno così l'opportunità di consapevolizzare il "qui ed ora" delle proprie emozioni che entrano in gioco nel proprio operato ed essere sempre più convinti dell'autenticità del divenire del proprio lavoro con un occhio non giudicante, ma con uno sguardo sufficientemente buono con se stessi e con gli altri.

La consapevolezza offre il piacere di non essere sempre giudicanti (a volte usciamo dal nostro lavoro pensando di non essere stati capaci o di aver sbagliato) e quindi più amorevoli nei confronti di noi stessi e di conseguenza nei confronti degli altri. L'esperienza della supervisione vissuta con regolarità permette agli insegnanti di comprendere l'importanza dell'essere assertivi, in modo da non essere sopraffatti da paure e timori che ne ostacolano la definizione dei limiti, creando estrema confusione e incertezza nel proprio compito e nell'esigere quel rispetto necessario per poter raggiungere i migliori obiettivi. Nella confusione che oggi si sta creando tra scuola e famiglia, l'essere assertivi è molto importante. Essere assertivi non significa imporsi, ma sapere dove inizia e dove finisce il proprio lavoro in modo tale da permettere anche agli altri dove iniziare e dove terminare. Questi "altri" sono soprattutto i genitori, con i quali a volte si crea la confusione; quindi un insegnante assertivo è un insegnante che accoglie, ma nello stesso tempo sa mettere i limiti e i confini, cosa che oggi è una difficoltà veramente estrema.

La supervisione non interviene direttamente sugli insegnanti. Ci sono insegnanti che si aprono alle esperienze e parlano di sé, altri che si limitano nell'espressione della criticità o della condivisione della propria esperienza. La supervisione offre un supporto esterno aiutando gli stessi a riflettere sul proprio operato, consapevolizzare le proprie azioni, le proprie emozioni e i propri pensieri, individuare i punti di forza e i punti di debolezza, quindi riconoscere in maniera chiara le proprie competenze e le aree che necessitano di riflessione e di miglioramento; sviluppare nuove strategie, elaborare così modalità più efficaci e creative basate sull'analisi delle situazioni sempre differenti e delle dinamiche relazionali e delle continue esperienze evolutive che ogni giorno si vivono; gestire lo stress. La supervisione aiuta tanto anche in questo: gestire lo stress e le emozioni; affrontare così con assertività e con professionalità le difficoltà emotive e relazionali che possono insorgere consapevolizzando anche quali siano le paure che possono ostacolare il proprio lavoro. È importante essere assertivi nei confronti dei colleghi, dei bambini che ci vengono affidati e dei nostri dirigenti perché anche con loro si possono creare delle situazioni conflittuali che portano non alla costruzione di un lavoro, ma alla distruzione dello stesso. Siccome noi crediamo nella scuola, la scuola bisogna costruirla e le relazioni sono importanti. Migliorare la comunicazione e la collaborazione significa fornire un clima di lavoro positivo e costruttivo.

L'altro corso è rivolto invece all'importanza della sintonia e della comunicazione scuola-famiglia perché questo è un altro tassello molto importante – forse a volte un po' più ostacolante – perché i genitori ci affidano i figli, ma a volte può capitare che poi non si fidano di noi e possono esserci le loro intromissioni, per cui noi competenti possiamo accogliere la famiglia e il contesto familiare – che va sempre accolto –, ma nello stesso tempo definire bene il nostro ruolo. Il titolo che ho voluto dare a questo corso è ***“Comunicare per crescere: alleanza educativa tra scuola e famiglia, due pilastri che si sostengono in sintonia e non in competizione”***.

La consapevolezza che i tempi di dialogo e di confronto tra insegnanti e genitori siano sempre più ridotti, e talvolta fugaci, è l'osservazione delle continue dinamiche tra essere in-

segnanti e essere genitori. Ci tengo tanto a questo verbo perché “essere” non significa fare. Nel momento in cui io entro in classe, non faccio solo l’insegnante, ma porto tanto di me e mi piacerebbe riuscire a tirare fuori ogni giorno il meglio dai bambini, visto che educare significa “tirare fuori”. Questo ha generato la necessità di fornire loro maggiori strumenti affinché si eviti il rischio sempre più ricorrente di sentirsi inadeguati e incompresi, quindi in contrapposizione continua. Aprire un canale comunicativo differente offre la possibilità di trasformare il conflitto, che a volte si può generare, in opportunità di arricchimento reciproco per uno stare in relazione in modo empatico, tale da poterne beneficiare anche i bambini nei confronti dei quali noi siamo modelli di riferimento.

L’obiettivo generale del percorso è quello di migliorare la qualità e l’efficacia della comunicazione tra insegnanti e genitori, favorendo un clima di fiducia reciproca e collaborazione per il benessere dei bambini e dei ragazzi, assumendo un atteggiamento consapevole circa l’importanza dei propri valori in continua evoluzione.

Consapevolizzare la circolarità, non la linearità, di questo confronto permette a entrambe le parti di riconoscere obiettivi condivisi e non frustranti. Mi vorrei fermare solo un attimo su questo concetto di circolarità e non linearità. Genitori e famiglia non sono solo due poli, non di uno stesso continuum. Noi siamo in

circolarità, perché i genitori portano qualcosa, gli insegnanti rispondono, i genitori rispondono; non c’è qualcuno che inizia e qualcuno che finisce. Consapevolizzare questo significa accogliere i genitori e poter rimandare loro un feedback costruttivo. Quindi accogliere quello che avviene senza opporci. Gli obiettivi sono promuovere una comunicazione bilaterale, chiara, empatica e rispettosa; sviluppare competenze comunicative, assertive ed efficaci per la

gestione del dialogo con le famiglie; offrire ai genitori strumenti per comprendere meglio il ruolo della scuola e sostenere il percorso educativo dei propri figli; prevenire conflitti e incomprensioni attraverso un approccio partecipativo, formativo, collaborativo e sempre circolare; calendarizzare gli incontri affinché ci sia una continuità nel confronto e nel rendere i genitori più partecipi anche della didattica che viene presentata.

Per gli insegnanti è chiaro che non tutti i giorni sono uguali; ogni giorno è diverso da un altro e quindi l’approccio, basato sulle nostre competenze, ma anche sui valori che noi portiamo nella scuola, è un momento molto importante. Quindi essere insegnanti consapevoli significa saper stare in quello spazio tra ciò che ci si aspetta e ciò che avviene. Come insegnante, se riesco a saper stare in quello spazio, posso anche attenuare quegli atteggiamenti a volte reattivi e che mi portano a rispondere in maniera impulsiva e non costruttiva. Questi sono i due corsi che ho il piacere di presentare. Mi ha colpito la frase d’ingresso “fermarsi per affermarsi”. Io aggiungerei “formarsi per fermarsi”. Se siamo qui e abbiamo il piacere di formarci, come diceva Padre Franco, vuol dire che siamo degli insegnanti curiosi e la curiosità porta anche ad aprirsi all’altro e ad amare ogni giorno. Io vi ringrazio, spero di essere stata brava.





Supervisione e leadership educativa: la scelta del personale scolastico e la formazione del team educativo per rispondere ai bisogni del futuro

Silvana Dovere, *Rettrice Convitto Nazionale Vittorio Emanuele II di Napoli*

Ringrazio moltissimo l'Associazione nella persona del Dott. Mercurio per questa opportunità di poter essere qui e di condividere con voi queste riflessioni relativamente al campo dell'educazione che ci coinvolge tutti. Ringrazio moltissimo anche il reverendissimo Padre Ciccimarra per le parole che ha avuto relativamente a questo mio ultimo impegno che entra in maniera sinergica nelle cose di cui ci occupiamo. Forse è doveroso dedicare due minuti alla presentazione della mia persona

in modo tale che possiate inquadrare meglio anche la mia figura. Dopo 22 anni di insegnamento – io sono laureata in lingue straniere – ho vinto poi il concorso pubblico per dirigenti scolastici e dal primo settembre 2007, quindi da 28 anni, mi occupo di dirigenza scolastica pubblica. Ho diretto diverse scuole sia del primo ciclo che del secondo ciclo e da 8 anni ho l'onore di essere rettore e dirigente scolastico del Convitto Nazionale di Napoli Vittorio Emanuele II, che è una realtà estremamente complessa: abbiamo 1.100 alunni su due sedi, la sola sede centrale ospita oltre 850 studenti e, credo, sia l'unico convitto nazionale a comprendere anche la scuola d'infanzia. Ab-



biamo poi una sede succursale che si trova nel quartiere Sanità che sta vivendo un momento di rivitalizzazione, grazie anche a una politica territoriale molto interessante e attiva e a un impegno delle forze cattoliche sul territorio, ma che è ancora un quartiere difficile e soprattutto uno dei quartieri più a rischio della città di Napoli. Non ha nulla da invidiare a Scampia o a Forcella – per chi magari è più avvezzo a conoscere questi quartieri attraverso quello che gli organi di stampa rimandano – e quindi è un quartiere dove c'è ancora molta deprivazione di carattere socio-culturale. Dico questo perché, come forse molti di voi avranno sentito, in base alle indagini di Eduscopio, che sono delle indagini che si occupano di campioni a livello nazionale, il convitto di Napoli da tre anni è considerato un'eccellenza.

Siamo al primo posto come liceo scientifico e soprattutto quest'anno abbiamo avuto anche l'onore di essere stati classificati tra i primi in tutti gli indirizzi liceali che abbiamo, ovvero liceo scientifico, liceo scientifico-sportivo e liceo classico europeo.

Questo risultato che sicuramente ci ha riempito di soddisfazione e orgoglio – anche se tengo a precisare che la nostra comunità lavora per i ragazzi e non per i primati – marca tuttavia la differenza tra questa sede centrale, dove c'è un contesto borghese che nella sua eterogeneità è un contesto medio-alto, e la sede succursale, dove, quando mi sono insediata 8 anni fa, ho trovato addirittura la prima elementare e la prima media che non erano state formate e quindi, come voi ben immaginerete, questo poteva essere l'inizio di un declino silenzioso. Invece, negli anni, grazie al lavoro sapiente e instancabile di un team di docenti e di educatori, che mi ha affiancato e che ha condiviso con me il progetto educativo, siamo riusciti a raddoppiare le sezioni di scuola media che ho ricomposto già

l'anno successivo. Ho riformato la prima elementare, la prima media e attualmente abbiamo liste d'attesa anche nella sede centrale. Quindi ci sono ragazzi non solo del territorio, ma anche dei territori limitrofi, più borghesi, per cui siamo riusciti a dare vita ad un vero e proprio processo di inclusione, perché l'inclusione non è soltanto prendere tutti gli studenti, ma fare in modo che le divergenze riescano a convivere pacificamente, nella conoscenza e nell'arricchimento quotidiano, anche se ben conoscete la difficoltà e la fatica che c'è dietro.

Permettetemi di esprimere anche un altro grande apprezzamento: il fatto di essere qui tra interlocutori competenti, sapienti e che vivono una dimensione di scuola privata è per me un valore aggiunto.

Io sono un dirigente della scuola pubblica, però ho una formazione classica e una formazione di scuola privata, quindi ho sempre guardato con un occhio particolare tutto quello che riguarda l'organizzazione del privato, soprattutto del mondo cattolico, perché ne conosco molto bene la competenza e la validità. Devo dire che anche la realtà nella quale mi trovo a lavorare oggi come dirigente è molto più vicina, da un punto di vista organizzativo, a quella delle vostre scuole che non a quella delle scuole pubbliche.

Vorrei innanzitutto rispondere a quella che è la tematica per la quale sono qui, cioè che cos'è il senso e il valore di una leadership nel raccordo tra quella che è la competenza e la vision, perché questi sono due capisaldi fondamentali.

Dobbiamo ricordare che la leadership – lo dice il termine stesso – ruota intorno alla “fascinazione” del ruolo di un capo, di un leader. Bisognerebbe innanzitutto chiedersi che cosa significa oggi essere leader in una scuola. Sicuramente non è, come alcuni possono intendere, una posizione di co-

mando, di dominio o di potere, anche se il capo d'un Istituto è una professionalità che ha dei poteri perché si può servire di alcuni strumenti di carattere normativo e gestionale. Penso che oggi la leadership abbia il suo successo innanzitutto in una professionalità umanizzante ed umanizzata. Consentitemi questo termine che sicuramente è inedito e che probabilmente è dato dall'esperienza che ho maturato, non solo ultradecennale, ma soprattutto significativa per la crescita personale. Ognuno nel mondo del lavoro porta se stesso, parte della propria sensibilità, dell'intelligenza, dell'esperienza capitalizzata e della capacità di metterla a frutto, ma non tutti capitalizzano le esperienze allo stesso modo e soprattutto non tutti sanno porsi in un atteggiamento di autocritica e di "autoanalisi" continua.

Ecco, questa penso che sia un'altra keyword, ovvero un'altra parola chiave, perché se noi non poniamo una dimensione di potente costruttività, come quella del Capo di istituto, in un atteggiamento di autocritica costante, credo che non riusciamo ad ottimizzare le esperienze quotidiane per poi rigenerare una rimodulazione delle progettazioni quotidiane finalizzata a migliorare i risultati di tutti, cioè degli studenti, degli utenti diretti, i cosiddetti stakeholders, ovvero dei genitori e del corpo docente, dello staff, di tutti coloro che affiancandoci sono i nostri strumenti, ma anche destinatari di tutto quello che noi riusciamo a emanare.

Come si colloca la figura del leader e la leadership in quelle che sono le organizzazioni scolastiche oggi?

Sappiamo che nella gestione del privato, così come nella gestione pubblica, dobbiamo rifarci a leggi e ordinamenti di carattere nazionale; per questo motivo, condividiamo numerosi punti in comune.

Sicuramente la legge di riforma del 1999-2000 ha rappresentato una curva a gomito,

perché ha rappresentato per le scuole statali la possibilità di lavorare finalmente in maniera autonoma: il DPR 275 del 1999, il primo manifesto delle autonomie scolastiche, praticamente dà la possibilità alle scuole di declinare il proprio POF (Piano dell'Offerta Formativa), che negli anni successivi ha dato vita al POF triennale, ovvero a una progettazione e pianificazione più a lungo termine, che va a consolidare maggiormente l'identità culturale delle scuole.

Questa identità culturale di ciascuna scuola pubblica è diventata da quel momento un elemento fortemente concorrente anche per molte scuole private.

Non nascondo, personalmente con molto rammarico, che nel territorio napoletano ci sono delle scuole private cattoliche – che hanno fatto la storia e la formazione di molte valide professionalità oggi impegnate nel mondo della politica a livelli dirigenziali e nelle più alte sfere professionali – che purtroppo, nell'ultimo ventennio si sono spente gradualmente. Perché? Perché proprio l'autonomia della scuola pubblica ha generato una sorta di concorrenza tra le varie istituzioni scolastiche le quali, facendo i conti con le loro forze interne, con una migliore gestione e organizzazione rispetto al passato, praticamente hanno capito che dovevano dare il meglio di sé per potersi fidelizzare alcune fasce di studenti, poter mantenere gli organici e di conseguenza garantire la propria sopravvivenza.

Da quel momento sicuramente c'è stata una svolta che ha consentito anche a molte scuole di fare conti con i meccanismi di qualità e valutazione. Questo è un settore che conosco abbastanza bene perché me ne sono occupata come formatrice in questi anni, anche attraverso delle pubblicazioni, ed è stato uno strumento fondamentale per le scuole pubbliche, utile per definire i propri piani di lavoro. Tutto questo ha consen-

tito al nuovo Capo di istituto, ossia al dirigente scolastico – il vecchio preside, giuridicamente, oggi non esiste più –, legittimato dal decreto legislativo 165/2001, che ne declina tutte le competenze, i carichi di lavoro e soprattutto le possibilità decisionali, di poter fare la differenza. Sicuramente dal '99 ad oggi – anche se con delle sfumature diverse e piuttosto significative – la figura del Capo di istituto ha fatto maggiormente la differenza rispetto al passato perché nell'ultimo decennio con l'atto di indirizzo – che è un atto pubblico, ufficiale, non soggetto alla deliberazione e al consenso degli organi collegiali, quindi un atto che il dirigente emana in prima persona, assumendosi le responsabilità di quella che è la propria vision e che trasforma il documento di indirizzo – vengono determinate le coordinate fondamentali sulle quali tutto il lavoro degli organi collegiali – che hanno ancora un ruolo importante, ma non determinante o assolutistico come in passato – viene positivamente condizionato. Dico “positivamente” perché l'interesse del Capo di istituto è uno, unico e solo, cioè quello di fare in modo che il lavoro e i servizi vengano erogati al meglio, in modo tale da poter mantenere e garantire la permanenza della propria unità scolastica sul territorio. Detto questo, il primo strumento prezioso di cui si avalla un Capo di istituto è sicuramente lo staff che un tempo aveva una connotazione molto diversa – perdonate che si faccia sempre il paragone tra l'antierforma 99/2000 e la postriforma, perché le differenze sono fondamentali –. Un tempo, il collaboratore vicario veniva eletto (addirittura) dal collegio di docenti. Voi sapete bene di che cosa parliamo: una questione di feeling, di sim-



patia, di condivisione, di accomodamenti vari nell'organizzazione, negli orari, nelle uscite, nella collocazione dell'aula. Tutto questo non c'è più perché il Capo di istituto sceglie autonomamente due collaboratori che può anche retribuire attraverso il Fondo di istituto. In realtà la legge 107 del 2015 (Governo Renzi) ha aumentato enormemente questo ventaglio di collaborazioni perché lo ha passato da due unità al 10% rispetto all'organico d'istituto. Questo passo è stato assolutamente fondamentale perché consente di avere ulteriori figure di sistema in aggiunta alle funzioni strumentali che non sono state eliminate e che nascono come articolo 28 del vecchio Contratto Collettivo Nazionale come funzioni obiettivo (quindi erano già degli strumenti che servivano per raggiungere meglio gli obiettivi definiti nel piano dell'offerta formativa). Naturalmente bisognerà avere l'intelligenza e l'opportunità di dare a questo rimanente 10% delle deleghe in nomina collegiale e delle deleghe di incarico; quindi coordinatori, referenti, capo dipartimenti, cioè quello che si ritiene più opportuno per la scuola. Tornando alla leadership il Capo di istituto ha la possibilità di gestire un ventaglio di collaboratori che sceglie autonomamente. A me è capitato di individuare persone di

grande professionalità – per correttezza, serietà, impegno e fedeltà alla scuola – che, sebbene non avessero avuto incarichi precedenti, ho fatto crescere affiancandole giorno dopo giorno, fino a formarle. Quindi il Capo di istituto può avvalersi di professionalità che quantomeno in parte vanno a condividere quella che è la propria vision, ovvero sia una scuola che deve avere queste caratteristiche: offrire un servizio efficiente e soprattutto fare in modo che tutti i professionisti e gli operatori scolastici operino con efficacia.

Per fare questo c'è bisogno di aiuto, perché le persone che ci affiancano, secondo le deleghe che noi diamo, ci aiutano ad intercettare tutto quello che non va, ad intervenire pacificamente, bonariamente e senza fraintendimenti; rappresentano gli orecchi e gli occhi del dirigente che fisicamente non può essere in ogni momento e in ogni luogo. Questo soprattutto nelle realtà complesse. Quindi il primo elemento fondamentale è avere un buono staff del quale bisogna curare non solo l'individuazione, ma soprattutto la formazione in progress.

A questo punto voglio inserire l'espressione inedita citata prima "professionalità umanizzante" perché lo staff si nutre moltissimo del rapporto relazionale con il Capo di istituto. Quest'anno, per esempio, che per noi è stato ricco di lavori, ma anche di grandissime soddisfazioni, tornando extramoenia – ogni anno esco per fare la presidente in un'altra sede agli esami di Stato del secondo ciclo –, mi è capitato all'improvviso che con lo staff si verificasse una serie di tensioni che fino al giorno prima erano per me insospettabili. Poi mi sono resa conto che in realtà ciascun componente dello staff vuole una gratifica particolare, un momento in cui il Capo d'istituto sappia restituire un apprezzamento individuale. Ecco perché parlo di professionalità umanizzante: perché per

alimentare e per tenere vicini uno staff di qualità c'è bisogno di curare molto anche questa dimensione umana, c'è bisogno di far capire a ognuno di loro quanto sia importante e quanto sia apprezzato. Questo è un elemento da non trascurare, perché la scuola, lavora per gli utenti (dal latino *utor*, coloro che si servono di). Ormai anche nel linguaggio comune sono entrate e sono state mutate delle espressioni molto aziendali o aziendalistiche, ma la scuola non è un'azienda. Uno dei più grandi punti di forza delle istituzioni scolastiche è il materiale umano, uno dei più grandi punti di debolezza delle istituzioni scolastiche è l'enormità del materiale umano, perché tutti portiamo i nostri punti di forza, ma anche i nostri bisogni e le nostre fragilità.

Queste considerazioni, che difficilmente si trovano in qualche manuale – perché troverete delle indicazioni più standard, delle indicazioni di carattere maggiormente organizzativo – e che nascono non solo dall'esperienza, ma anche da una lettura attenta, devono accompagnarci quotidianamente, perché sono la lente attraverso la quale noi dobbiamo leggere la realtà quotidiana e che deve ispirare, sempre con l'aiuto dello Spirito Santo, il nostro agire quotidiano.

Tornando a noi, dopo lo staffo che cosa abbiamo? Abbiamo la grande componente dei docenti. Nel nostro caso – mi riferisco ai convitti, agli ex-educandati, che sono soltanto 48, se non erro, in Italia – abbiamo anche un'altra componente della quale faccio cenno perché è una tipologia di componente di professionalità che potrebbe esservi, ovvero sia quella educativa. Gli educatori oggi costituiscono un ibrido da un punto di vista contrattuale perché nascono come figure educative – nel capitolo del Contratto Collettivo Nazionale dedicato all'istituzione educativa c'è proprio un ambito a sé –, ma in realtà da quando

sono stati riconosciuti ed equiparati ai docenti della scuola primaria soltanto dal punto di vista economico vivono una grande sofferenza perché vorrebbero essere equiparati in tutto e per tutto alla figura dei docenti, anche se a loro non è richiesta alcuna competenza disciplinare. Per queste motivazioni l'educatore può essere una grande risorsa, ma può anche presentare delle enormi difficoltà nella governance e nella gestione.

E poi abbiamo la componente docenti. Ho maggiormente piacere di rivolgermi a voi perché mi trovo di fronte a istituzioni complesse, perché voi avete il primo e il secondo ciclo come anche nei convitti. Questa cosa invece non c'è nelle scuole statali ordinarie, anche se in realtà, con la legge di riforma del 99/2000, il macro-obiettivo del Ministero, allora MIUR, era proprio quello di rendere tutte le scuole degli istituti di primo e di secondo ciclo, che si chiamano istituti comprensivi, nel senso che avessero entrambi i due cicli di istruzione. Ma ad oggi in realtà questo discorso non è stato ancora realizzato, se non per qualche rarissimo caso. Quindi nel pubblico noi parliamo ancora di due cicli di istruzione che hanno spesso delle fratture, non perché non ci sia una volontà di creare dei ponti progettuali o di comunicazione, ma perché di fatto sono due cicli di istruzione diversi, hanno obiettivi diversi, hanno piani di studi diversi e non c'è particolare attenzione, cura e condivisione, che invece sono elementi assolutamente fondamentali se parliamo di educazione, di formazione dell'allievo, di alleanze educative, di prevenzione a quella che è – diciamo la verità – una dimensione piuttosto fallimentare alla quale oggi stiamo assistendo nel campo dell'educazione. E questo è un dato di fatto.

I docenti, come abbiamo detto, attraverso l'atto di indirizzo, le circolari, le disposizio-

ni e le organizzazioni assorbono, e qualche volta bonariamente subiscono, quella che è la vision del Capo di istituto perché – parliamoci chiaramente – anche nel privato, molto di più nel pubblico, la componente professionale è molto eterogenea. Quando c'è una dirigenza forte, quando c'è una leadership condivisa e quanto più diffusa possibile, le professionalità tendono a fidelizzare e difficilmente vanno via, ossia quando sposano quello che è il progetto e la vision del Capo di istituto.

Devo dire che in tutte le scuole dove sono stata ho avuto la fortuna di avere un corpo docente abbastanza esteso e soprattutto stabile perché molto probabilmente sono riuscita sin da subito a diffondere quella che era l'idea di una progettualità condivisa.

Ecco quindi l'importanza di dare molti incarichi, quanto più diffusamente possibile – l'incarico di collaboratore di presidenza, l'incarico di referente, l'incarico di dipartimento, l'incarico di responsabile di un progetto – perché l'incarico significa far sentire la professionalità valorizzata e quindi entra nella rete di coloro che sentono di contribuire operativamente, fattivamente e positivamente alla realizzazione di quel successo formativo degli studenti.

Questo è un altro strumento molto importante che bisogna esercitare quanto più possibile laddove questo non sempre succede, perché può capitare che ci siano Capi di istituto che – per loro personalità, abitudini e punti di vista – tendono ad avere uno staff piuttosto ristretto e una maggioranza di docenti che in realtà sono rimandati prevalentemente al ruolo nella classe.

Altro elemento fondamentale con cui ha a che fare la leadership sono proprio gli studenti: di secondo ciclo oppure di primo ciclo.

Ho introdotto gradualmente l'abitudine di fare dei grandi spettacoli due volte all'anno,

in occasione del Santo Natale e in occasione della fine dell'anno. Quest'anno, per ragioni di tempo, non sono riuscita a condividere alcuni momenti delle prove con i piccoli della scuola primaria, cosa che invece ho fatto l'anno scorso. Mi sono seduta a gambe incrociate sul pavimento con gli esperti e con loro e abbiamo parlato. Avevo sentito che qualche alunno era particolarmente riottoso a rispettare tempi e regole e quindi ho spiegato loro perché era importante, quando sarebbero arrivati sul palco, fare una bella figura, l'apprezzamento dei genitori, l'applauso del pubblico, ecc.

Quest'anno non ho avuto questa possibilità e mi ha molto colpito un bambino di quarta



elementare che mi ha chiesto: “Rettore, ma quando vieni a fare le prove con noi?”. Questa cosa mi ha colpito moltissimo perché ho capito quanto quel tempo, che con grande difficoltà avevo dedicato loro, era stato inclusivo, quanto li aveva attraversati e quanto poi probabilmente aveva dato un contributo in quello che era stato il loro impegno. Quindi la leadership significa anche vicinanza con gli alunni.

Con i nostri studenti del liceo abbiamo condiviso dei momenti di progettualità. Noi diamo qualche giorno, che chiamiamo la settimana dello studente, di autogestione controllata. I ragazzi preparano un programma che mi presentano che io devo au-

torizzare e hanno la possibilità di far entrare anche esperti sugli argomenti che condividiamo. Quindi diamo loro l'idea di avere uno spazio autonomo, però in sicurezza.

Quando gli studenti mi parlano delle loro esigenze sull'approfondimento dell'educazione sessuale, della musica, dei valori, dei significati dei tatuaggi, io li ascolto e do loro la possibilità di far intervenire questi esperti. Quindi leadership non vuol dire che un capo sta sul trono o nel chiuso dell'ufficio di presidenza, ma significa che nei momenti essenziali deve saper dialogare, saper essere presente, saper ascoltare e, anche se inizialmente non condivide, accogliere tutto al fine di trovare insieme in cosa realmente e concretamente ci si può incontrare.

L'esperienza che io vivo nella scuola mi ha resa molto più flessibile anche come genitore e questa è una cosa importante perché dico sempre che la scuola in qualche modo ci accorcia la vita. Io sto ancora lavorando a pieno ritmo: la settimana scorsa ho già programmato i lavori dei primi dieci giorni di settembre, il prossimo impegno in occasione del Natale con gli esperti, ecc. Quindi in qualche modo ci accorcia la vita, però la scuola è vita, perché paradossalmente non ci fa invecchiare, perché attraverso quello che i ragazzi ci portano noi riusciamo a modernizzare la nostra visione, la nostra tolleranza, il nostro punto di vista e allargare i nostri orizzonti e questo penso che sia un arricchimento individuale per tutti.

Quindi, leadership diffusa in tutti i sensi: staff innanzitutto, componente docente, componente educativa o comunque tutte le professionalità che attraversano i vostri istituti e poi la vicinanza con gli studenti, che chiaramente in base alla vostra esperienza e a quelle che sono le realtà che voi individuate, non avrete difficoltà a capire in che modo e in quali momenti si deve realizzare, ma che assolutamente non va trascurata.

Anello della catena molto debole (se ne parla sui media, se ne parla ovunque, perché ormai è sotto gli occhi di tutti): la componente genitore che ormai è divenuta una dissonanza.

Questo è un problema che sta diventando enorme – e consentitemi, sembra quasi un problema contro natura – perché, come giustamente diceva poc'anzi la nostra esperta “Ci affidano i figli ma non si fidano”. Però in questo libro che il Reverendissimo padre ha avuto la bontà di presentarvi, noi troviamo un'analisi molto chiara.

È un libro molto fluido e accessibile, non è faticoso, spiega in maniera molto chiara, soprattutto molto tecnica, come si è arrivati a questo, perché noi andiamo in due dimensioni diverse. Innanzitutto – chiaramente mi assumo tutte le responsabilità di quello che dico, perché porto semplicemente la mia modesta esperienza, ma anche il mio modestissimo punto di vista – c'è sicuramente un problema di carattere culturale. Ci troviamo di fronte a delle generazioni di genitori che si preoccupano più di rimanere eternamente giovani che non di essere dei buoni genitori. A me piace molto vedere i genitori che a 65 anni accompagnano con il casco sotto il braccio il figlioletto di 9 anni avuto dalla terza delle compagne. Mi piace perché lo vedo giovanile (non entro nel merito delle scelte; ormai abbiamo orizzonti dilatati). Il problema è che non possiamo pensare come genitori che questa nostra dimensione di gioventù eterna o di diversamente adolescenti, compiacenti, possa esercitarsi anche in un atteggiamento da eterni sessantottini nei confronti dei figli. Leggo che anche pedagogisti, uomini di cultura molto rinomati, che magari 25 anni fa davano un parere diverso, ora scrivono che è sbagliato che i genitori sono amici dei figli. Condivido appieno: non ho mai pensato che essere amici dei figli fosse la

soluzione migliore. Sono una persona che crede nel valore delle regole e dei limiti. Il punto è che sicuramente dobbiamo trovare un compromesso. Certamente il rigorismo e la rigidità non sono di questi tempi e non portano da nessuna parte, anzi sono solo controproducenti, ma bisogna trovare un terreno di compromesso sano, produttivo, fruttuoso per la formazione della personalità degli studenti. Cosa c'è di più prezioso che trovare questo compromesso in un'alleanza tra la famiglia e la scuola?

A parole lo stiamo dicendo in tanti. Anche a Napoli si parla di un patto educativo da tre anni. Io sono stata invitata come dirigente a qualche riunione, però nei fatti di questo patto io devo dire la verità, ancora non lo vedo concretizzato in nessun modo. Fare delle riunioni sporadiche non è che serva a molto. Noi dobbiamo operare, dobbiamo agire nella concretezza. Abbiamo nelle nostre mani delle tavolette di cera con un'anima che sono i piccoli studenti e la chiave di volta è proprio questa: partire da loro. Dobbiamo parlare con loro e li dobbiamo formare come se fossero adulti, quindi con la prospettiva della formazione dell'individuo adulto. Dobbiamo lavorare con i più piccoli da subito, perché i processi di precocizzazione di tutti i fenomeni, positivi e negativi, galoppino.

Quindi il bambino che si appresta alla prima elementare o che sta in seconda elementare non è il bambino che stava in prima o in seconda 8, 15 o 30 anni fa. Oggi i bambini sono estremamente ricettivi.

Dobbiamo contrastare un altro elemento culturale e pragmatico, molto forte e invasivo, cioè l'iper-ego che i genitori nutrono per se stessi e che involontariamente, ma in maniera molto significativa, trasferiscono ai loro piccoli figli. Iper-ego perché tutto quello che un individuo dice pare che marchi maggiormente la propria identità e

presenza se questa è una critica. Si critica il film, il docente, il portiere, l'amministratore e persino l'avvocato. I bambini assorbono questo modello relazionale, questo registro dialettico e di conseguenza – lo scrivo bene nel libro – c'è un periodo dell'adolescenza in cui tutto questo paradossalmente viene rivoltato contro la famiglia, ma anche contro la scuola, perché l'autorità non viene riconosciuta. Perché se si critica anche il parroco quando fa l'omelia per ciò che ha detto durante la messa, logicamente non si hanno confini. Il bambino assorbe, assimila quel modello relazionale e lo porta ovunque e di conseguenza questo comporta con molta facilità un innalzamento dei livelli quotidiani di conflitto e un abbassamento delle barriere di tolleranza, ove mai qualcuno avesse pensato a renderli tolleranti.

Il 5 maggio, di fronte a una sala teatro del convitto – che devo dire per mia soddisfazione era gremita di un bel pubblico di qualità – il Capo gabinetto, che mi ha dato l'onore di partecipare alla presentazione del libro, si avvilì quando dissi durante il mio intervento che siamo presenti a uno sfascio del campo educativo. Allora io dico, se addirittura queste categorie che poc'anzi ho citato, sono abbattute, sono sfasciate – non parliamo poi delle categorie valoriali – è inutile che chiudiamo gli occhi.

Purtroppo dobbiamo prendere consapevolezza che siamo di fronte a un processo di sfascio, oltretutto di disintegrazione, di tutti i nostri punti di riferimento, di categorie, di valori, che sono sempre stati il nostro faro e che hanno sempre costituito in maniera determinante e indiscussa il parametro educativo di tutte quante le istituzioni, in modo particolare di quelle private di ispirazione cattolica, e che però sono messi in crisi. Da che cosa? In modo particolare da due elementi. Il primo sicuramente è l'invasione, la pervasività, la velocità dell'iperconnettività

legata alla globalizzazione e ai processi di digitalizzazione e di informatizzazione. Se una persona semianalfabeta o una persona molto colta, in due secondi, con un clic si può connettere con Singapore oppure con un'identità sconosciuta e può dialogare di tutto e assorbire di tutto, c'è implicitamente un'idea di iperpotenza data da questa possibilità di connessione. Ma attraversa anche tutti quanti noi, perché è facile pensare che se io devo raggiungere “non so chi” posso farlo in due secondi attraverso una Pec. Mi sento più potente perché lo sono di fatto. Il problema è tutto quello che questo comporta, perché l'accesso indiscriminato da parte dei giovani – e ora mi riferisco nuovamente al processo di precocizzazione dei più piccoli, dei preadolescenti e talvolta del mondo dell'infanzia – ha comportato un forte disorientamento. Come adolescente posso venire a conoscenza di tutto, posso essere contaminata con molta facilità da culture molto diverse, molto lontane, magari antitetiche a quelle che riguardano la mia scuola, il mio territorio, la mia famiglia, e posso assorbire senza nessun filtro, senza nessuno che mi dica che cosa è bene e che cosa è male, che cosa è giusto e che cosa non lo è. Quindi questo comporta un apprendimento informale che disorienta i ragazzi e li forma e li deforma spesso.

L'altro elemento forte è la mancanza di autorevolezza che le agenzie formative, conseguentemente al fenomeno che abbiamo detto, hanno perso, perché la scuola e la famiglia, fino a non molti anni fa, erano detentrici uniche o prevalenti di quella che era la trasmissione del sapere – per trasmissione del sapere parto dai contenuti, passo attraverso le tradizioni e arrivo ai valori –. Tutto quello che era giusto veniva assimilato a quello che era morale, a quello che era legale, a quello che andava fatto e a quello che non andava fatto. Quindi

vi era un discrimine che era chiaro nella formazione degli studenti. Oggi chiaramente questa autorevolezza non c'è più, perché se il genitore o la famiglia dice una cosa e dopo i figli vedono tutto quello che è opposto su internet e lo condividono, per loro quella cosa è sbagliata. Quindi, l'esclusività che avevano queste agenzie purtroppo oggi è messa in discussione. Ecco perché è più difficile educare, formare. Allora, concretamente, che cosa possiamo e dobbiamo fare? L'unica cosa che possiamo fare è cercare da subito – partendo dai più piccoli – di creare un'alleanza con i genitori rendendoli consapevoli, perché uno dei punti di debolezza è questo: è la non consapevolezza dei genitori di quelli che sono i danni a causa di alcune pratiche, di alcuni strumenti e di alcune prassi. Se il genitore non è consapevole di quanto può essere pericoloso mettere l'immagine del proprio figliolo di 5, 7 o 9 anni sui social; se non conosce la normativa, non sa come quell'immagine può essere usata e abusata e magari, durante il primo viaggio, posta felice la foto della bambina in costumino; se il genitore è affascinato negativamente e inconsapevolmente da tutto ciò che questi strumenti possono comportare; se il genitore non capisce e non conosce quali sono le conseguenze e i danni irreversibili che le droghe leggere possono fare ai figli, allora il danno è maggiore.

Quindi che cosa fare? La prima cosa sulla quale si basa l'alleanza educativa è fare uno sforzo enorme per rendere i genitori consapevoli. Nella nostra alleanza educativa, che è un percorso, una proposta, ci sono tre elementi fondamentali che a mio avviso sono la base di tutto. Il primo è la formazione dei genitori. Se noi non li rendiamo consapevoli, i genitori non potranno mai essere nostri alleati, perché anche essi sono il frutto e le vittime del

fascino di tante prassi. Sono i primi che subiscono il fascino della tecnologia e non sono consapevoli dei rischi e dei danni che vi sono annessi.

Punto primo: corsi di formazione strutturali a sistema periodici con i genitori.

Punto secondo: iniziare da subito. Se gli allievi sono sempre più precoci, dobbiamo esserlo anche noi. Quindi una formazione, come noi abbiamo declinato, attraverso dei progetti, dei light motive, degli ambiti formativi che si sviluppano con gradualità, secondo l'appartenenza di ordine e grado degli allievi.

Punto terzo: la continuità tra il primo e il secondo ciclo di istruzione. Questo è quello che manca nel settore della scuola pubblica ed è quello che voi potete avere; questo è un punto di forza enorme.

Io ho addirittura proposto – e vi daremo vita perché la nostra alleanza educativa è già in atto (lo è stata a macchia di leopardo dal 2019-2020, quando mi venne questa idea, ma andrà a regime dal prossimo settembre) – dei passaggi di informazioni strutturati a sistema che vanno dagli allievi della scuola dell'infanzia in poi, poiché avere la possibilità di formare gli studenti da piccoli è una fortuna enorme.

Quindi la continuità non deve essere occasionale, non deve essere il progettinio continuativo che facciamo sulle classi ponte quinta elementare - prima media, ma deve essere una continuità di fatto che attraverso degli strumenti a sistema, che nell'ambito della sovranità dei vostri organi collegiali potrete definire, noi possiamo disporre di un ampio portfolio dell'alunno che lo accompagna dal suo ingresso fino al diploma, in modo tale da seguirlo su due dimensioni: la dimensione di studente e quella dell'allievo-persona.

Non dimentichiamo che la riforma del 1999-2000, che è stata propedeutica all'au-

tonomia dirigenziale, si basava soprattutto – e questo lo troviamo in tutti i documenti di inclusività – su una dimensione di allievo-persona.

Nel DPR 275/1999, che è un documento fondamentale ed è considerato il manifesto delle istituzioni scolastiche autonome, vi sono tre obiettivi che a mio avviso rappresentano strumenti preziosi – e chissà perché non li trovo mai nelle scuole dove vado – per noi operatori della scuola.

La scuola ha assunto tre obblighi essenziali da quando c'è stata la riforma del 1999-2000, cioè dalla nascita dell'autonomia: istruire, formare e prevenire.

In questo Regolamento delle Autonomie Scolastiche, di ampio respiro, vengono declinati non solo tutti gli strumenti potentissimi che possiamo utilizzare, ma soprattutto questi che sono i suoi obiettivi principali.

Non dimentichiamo che già con la legge 59 del 1997, quando si è messo mano al territorio e all'articolo 3 della Costituzione, c'è stato un capovolgimento: l'allievo-persona è stato messo al centro di un processo del quale è protagonista ed è destinatario. La scuola deve coniugare tutti gli strumenti normativi, operativi, organizzativi che la legislazione di allora, in concomitanza con la nascita dell'autonomia scolastica, ci ha fornito ampiamente, dandoci grandi spazi di azione che ci consentono di definire un piano dell'offerta formativa e strategica secondo quella che è l'ubicazione della scuola e il suo tessuto.

Ne consegue che utilizzando questi strumenti in sinergia e in armonia la scuola può fare un lavoro fondamentale. C'è solo bisogno di dedizione, di competenza e di strumenti che abbiano un minimo di rigore, ma un grandissimo spazio di flessibilità. D'altra parte sappiamo che trasparenza, flessibilità e innovazione sono le basi del

POF (Piano dell'Offerta Formativa scolastica) con il quale sono nate le scuole in autonomia. Quindi noi abbiamo giuridicamente e legislativamente tutti gli strumenti che servono. Dobbiamo avere la capacità come leadership di saper individuare le professionalità che possano condividere con noi non solo il disegno, ma soprattutto l'operatività e gli strumenti con i quali questo si può attuare. Abbiamo soprattutto la possibilità, grazie alla flessibilità del DPR 275 del 1999, di coniugare al meglio tutti gli strumenti, in base al territorio dove è allocata la scuola e secondo quella che è la qualità dell'utenza che la attraversa.

Quindi gli strumenti ci sono; la lettura del territorio sicuramente a voi – che siete di professionalità più che apprezzabile e di preziosa esperienza – non manca; occorre soltanto coniugare tutte le potenzialità e gli strumenti con una lettura talvolta un po' triste e sicuramente difficile, delle utenze di oggi, poiché i ragazzi mutano velocemente e sono purtroppo sempre più disamorati al sapere “tradizionale”. Abbiamo una grande concorrenza: quella rappresentata dalla velocità degli strumenti digitali; infatti trattenere i ragazzi su percorsi e tempi di attenzione “tradizionali” è ormai un'impresa sempre più difficile.

Con grande flessibilità ed equilibrio dobbiamo coniugare, secondo quello che è il tessuto sociale che ogni scuola presenta, tutti questi elementi, in modo tale da poter definire un piano dell'offerta formativa che riesca a non lasciare andare i ragazzi verso il baratro, che purtroppo li aspetta fuori – perché oggi dal punto di vista educativo non ci sono confini –, e rappresentare per loro un punto di riferimento fondamentale che ispiri anche fiducia.

Spero di avere trasferito in maniera essenziale quello che è il mio sentire, vi ringrazio per l'attenzione.



La nuova contrattazione CCNL AGIDAE, elementi comuni e specificità di settore: Scuola, Università Pontificie, Socio-sanitario assistenziale

Avv. Armando Montemarano

Buongiorno a tutti, oggi parleremo dei tre contratti, riuniti opportunamente da AGIDAE in un solo utile libretto che ci dà modo, non soltanto di consultarli, ma anche di verificare che c'è una comune mano di scrittura o quantomeno la stessa fonte ispiratrice per tutti; basta leggerli per accorgersene. Cosa unisce questi 3 contratti? Molti aspetti. Oggi ne sottolineiamo necessariamente uno perché è una novità: la previdenza complementare.



Previdenza complementare

Con la previdenza complementare si chiude il cerchio sul welfare contrattuale, sottoscritto da AGIDAE.

Cosa intendiamo con welfare contrattuale? Lo abbiamo già detto altre volte, ma ricordiamolo. Lo Stato sociale, che è il sistema sociale in cui noi in Occidente viviamo ancora, cioè il welfare state, è quello che vuole garantire il benessere di tutti i cittadini assicurando la fruizione dei servizi sociali essenziali. Questo welfare poggia su tre pilastri unanimemente riconosciuti come tali: la scuola, la sanità e le pensioni. Dal dopoguerra ad oggi si è realizzato uno Stato che mira a dare l'istruzione gratuita a tutti, la salute gratuita a tutti,

la vecchiaia serena e indipendente a tutti. Ma il welfare statale è una formula organizzatoria che permea tutti i rapporti sociali e quindi il welfare non si assicura più soltanto attraverso gli interventi dello Stato, che oltretutto passando il tempo si verificano con costi sempre maggiori e difficilmente sopportabili per l'intera società; parliamo di cose che tutti conosciamo: l'invecchiamento, la denatalità, la impiegatizzazione – anche questo importante, dato che non si arriva più a lavorare in età giovanile come ci si arrivava mediamente 50 anni fa, perché la maggior parte dei giovani oggi non svolgono lavori da operai e quindi l'ingresso nel mondo del lavoro richiede una scolarizzazione superiore rispetto a quella del periodo che era richiesto per impiegarsi in mansioni operaie –. Tutto ciò fa sì che la sussidiarietà sia un fenomeno indispensabile per assicurare la prosecuzione dello Stato sociale così come lo conosciamo. E quindi accanto al welfare dello Stato appare sempre di più il welfare contrattuale, cioè quello assicurato dai tanti tra le parti sociali. Attraverso la negoziazione collettiva il datore di lavoro pattuisce con i sindacati un piano di sicurezza sociale e lo attua nel regime della bilateralità.

È un fatto importante perché i rapporti tra le parti sociali, che una volta si svolgevano esclusivamente in una chiave conflittuale, oggi sono necessariamente influenzati dal fatto che questi sistemi di sicurezza vengono necessariamente cogestiti.

Quindi sanità, scuola e previdenza vengono supportati anche da questi accordi a livello contrattuale.

La scuola, la formazione, l'istruzione con la Fondazione AGIDAE Labor, la sanità con AGIDAE Salus e presto arriva la previdenza con Previfonder. Questa desinenza, “fonder”, impegna necessariamente una parte sociale, quantomeno la comunità degli enti religiosi, perché quando noi cittadini comuni leggiamo “religiosi” e pensiamo alla gestione della previdenza in favore del personale degli enti religiosi, ci immaginiamo e, anzi, pretendiamo da questa gestione una trasparenza e una sicurezza ben maggiore di quella che possiamo aspettarci da altri enti.



È un impegno che tutto il mondo delle Opere si assume nei confronti della società civile, attraverso questa contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa.

Cosa significa comparativamente più rappresentativa? Che questo è il contratto del settore (se ne esistessero altri) più rappresentativo. Questo è importante perché il legislatore va indirizzandosi sempre più verso il riconoscimento di un'autorità particolare nel mondo del lavoro alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa. Ad esempio, ho qui un emendamento di maggioranza, che presumibilmente sarà approvato con il decreto legge 92 dello scorso giugno (quello sulla gestione delle crisi aziendali delle grandi imprese strategiche nazionali e che si chiama Ex ILVA) e che assicura a tutte le contrattazioni collettive sottoscritte dalle associazioni comparativamente più rappresentative, una autorità salariale, nel senso che quella è la retribuzione minima che deve essere erogata a tutti quanti i lavoratori del settore.

Questo perché la necessità sociale della contrattazione collettiva è che vi sia un'autorità di riferimento non soltanto salariale (ad esempio, che risponda alla domanda "Quanto percepisco come stipendio?" con "Quello che è previsto dal contratto collettivo"), ma anche un'autorità normativa ("Quante sono le ferie di diritto? Quelle previste dal contratto collettivo"). **Adesso anche un'autorità sociale, così si è chiuso il cerchio sul welfare contrattuale** ("Quale sarà la pensione complementare che avrò? Quella prevista dal contratto collettivo").

C'è un'altra caratteristica che accomuna indubbiamente questi 3 contratti e che rende questa rappresentatività particolare: che gli articoli 19 del Contratto Scuola e Socio-assistenziale e 17 dell'Università sono scritti nello stesso identico modo, anche se i sindacati firmatari dei lavoratori sono diversi. Cioè l'assunzione viene fatta a seguito di domanda scritta nella quale l'interessato dichiara di essere consapevole dell'indirizzo formativo e del carattere cattolico dell'Istituzione. Il personale che accetterà l'assunzione collaborerà alla realizzazione di tale indirizzo formativo in coerenza con i principi cui si ispira l'istituzione educativa, formativa o assistenziale – sono gli unici aggettivi diversi in questi tre contratti perché ovviamente si riferiscono alle diverse attività –. Questa è una norma di cui spesso noi stessi ci dimentichiamo; di cui qualche volta se ne dimenticano anche i dipendenti e di cui qualche volta – e fa malissimo – se ne dimentica anche la Magistratura.

È una norma importante; perché è più importante di altre? Intanto perché ci sono pochi contratti e poi perché questo non soltanto assicura la rappresentatività della categoria, non istituisce soltanto un'obbligazione di coerenza del comportamento dei dipendenti con l'indirizzo dell'Istituzione, **ma è anche un baluardo della libertà religiosa**. Se non fosse rispettato quest'obbligo del lavoratore, le opere apostoliche avrebbero molta difficoltà ad essere considerate come tali nei tribunali civili. È la libertà religiosa che assicura questo articolo; è una componente essenziale della libertà di tutti, perché se non c'è libertà religiosa non c'è neanche libertà.

I licenziamenti

La giurisprudenza italiana ed europea stanno riscrivendo il diritto del lavoro; spesso è più scritto dalla sentenza del giudice del diritto del lavoro che dalla normativa legale. Ad esempio, la norma – che sembra "leggerina", quasi marginale – riguardante le riduzioni di

personale¹, cioè i **licenziamenti collettivi**, i licenziamenti plurimi o le riduzioni plurime degli orari di lavoro, ci dice che in questi casi non si può attuare la riduzione se gli interessati hanno il diritto di accedere agli ammortizzatori sociali, quindi anche in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro. Perché lo voglio sottolineare? Perché questo articolo è strettamente collegato alla maggiore rilevanza che si va attribuendo nella giurisprudenza al diritto di *repêchage*. In altre parole, un licenziamento è valido non soltanto quando è adottato perché è supportato da una giusta causa o da un giustificato motivo – oggettivo o soggettivo (come sappiamo, l'unico licenziamento valido è quello giustificato) –, ma anche quando non si può ovviare in altro modo ad esso. Cosa significa? È quello che si chiama diritto di *repêchage*, cioè di ripescare, di conservare il posto di lavoro a chi altrimenti lo perderebbe ingiustificatamente.

La legittimità del licenziamento va vagliata e poi giudicata in due distinte fasi.

La prima fase è l'individuazione del licenziando o del licenziato. Ci si chiede, dunque: si può licenziare un lavoratore dipendente? Esiste un giustificato motivo per licenziarlo? C'è una giusta causa disciplinare per licenziarlo? Se c'è una giusta causa, il discorso si conclude qui, ma se il motivo deve essere giustificato – cioè deve essere un motivo di tipo tecnico, organizzativo o produttivo, legato alle esigenze aziendali – il datore di lavoro deve provare che ci sia e anche che non può rimediare altrimenti. Come? Attraverso il *repêchage*. Quindi in prima fase si individua chi va licenziato e si riconosce che esiste il giustificato motivo.

Nella seconda fase si valuta se si può o no ovviare a questa necessità di licenziare. Ci sono due casi: uno è (secondo il Contratto Collettivo) se il personale può accedere ad un regime di integrazione salariale. Ci si chiede, quindi: si può licenziare una persona se ha diritto alla Cassa Integrazione – non è considerato ma ha il FIS –, se ha diritto a restare assente perché ancora non ha consumato il periodo di comporta per malattia o infortunio, se è in congedo di maternità o di paternità, se è in aspettativa con la legge 104, ecc.? La risposta è no, prima bisogna consumare questi diritti a non lavorare e a percepire contemporaneamente un ammortizzatore sociale e poi si può essere licenziati. Il secondo caso, più comune, è se il personale si può proficuamente utilizzare anche in mansioni diverse e meno qualificate, in altre unità produttive dello stesso ente.

Bisogna distinguere bene le due fasi. Nella prima fase, l'individuazione dei licenziandi, cioè di coloro che si possono licenziare, si fa all'interno della singola Opera, in base alle graduatorie previste dalla contrattazione collettiva. Ricordo che, per l'articolo 18.1 del Contratto Scuola, *"l'Istituto è il complesso delle attività educative o scolastico-formative svolte in una determinata sede"*. Ad esempio, prima si devono individuare i licenziandi nell'ambito della scuola in cui si manifesta la necessità di contrarre il personale, in seconda

1 Riduzione del personale:

- nel vecchio testo: *"Al fine di garantire il sostegno al reddito e all'occupazione, gli Istituti si impegnano, nel caso di crisi accertata, che possa anche contemplare licenziamenti collettivi o plurimi, e ristrutturazione o cessazione di attività, a dar seguito agli strumenti previsti dalla normativa vigente, comunque denominati, e agli ammortizzatori sociali"*;
- nel nuovo testo: *"Per garantire il sostegno al reddito e all'occupazione, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo o dei licenziamenti plurimi per giustificato motivo oggettivo, o in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro dovuti a situazioni aziendali o a eventi transitori non imputabili all'azienda o a riorganizzazione aziendale, le Istituzioni si impegnano a dar seguito agli strumenti previsti dalla normativa vigente con particolare riguardo agli ammortizzatori sociali"*.

fase va dimostrato che l'ente gestore – e quindi non solo in quella scuola, ma in tutte le Opere che gestisce con lo stesso codice fiscale (perché civilisticamente l'ente gestore è contraddistinto da un codice fiscale che ne individua il soggetto) – non può proficuamente (cioè in modo economicamente soddisfacente) utilizzare quella persona in una qualsiasi altra unità produttiva in Italia.

Poniamo che, come datore di lavoro, io chiuda il liceo. Posso licenziare il professore di filosofia? Sì. E come faccio a dimostrarlo? Devo pormi il problema del *repêchage*? Sì.²

Come se lo pone il giudice? in modo molto semplice: mi fa produrre il Libro unico del

lavoro e verifica se in un periodo sufficiente, antecedente e successivo al licenziamento (soprattutto successivo) non ho effettuato altre assunzioni in Italia. A quel punto io, datore di lavoro, devo spiegare perché invece di licenziare il professore di filosofia non l'ho trasferito da Milano, dove ho chiuso il liceo, a Palermo, dove invece è ancora aperta la scuola, anche solo per fare l'addetto alle pulizie. Per assumere un addetto delle pulizie a Palermo devo prima offrire quel



posto di lavoro al professore di filosofia che lo perde a Milano perché la norma si esprime così: *“anche in mansioni meno qualificate”*. Se questi non vorrà accettare, si dimetterà. Certo, devono essere pur sempre mansioni che sia capace di espletare; ho fatto l'esempio dell'operaio comune che, in genere, per definizione, si ritiene svolga mansioni che tutte le persone in normale salute psico-fisica possano svolgere. Se, invece, ho bisogno di un cuoco dovrà trattarsi di un operaio specializzato che abbia conseguito un attestato professionale. Questa piccola norma è stata rivista dalla Corte Costituzionale³ a luglio scorso e anche questo va saputo perché è di pratica applicabilità a tutti i nostri Istituti. La Corte Costituzionale ha una sola funzione: quella di abolire le leggi che, seppur democraticamente formate, perché approvate dalla maggioranza parlamentare, sono ritenute in contrasto

2 *Repêchage* - non si può licenziare se il personale:

- può accedere ad un regime di integrazione salariale (FIS, comparto per infortunio o malattia, congedo di maternità e paternità, congedo parentale, aspettativa ex l. n. 104/1992, congedo straordinario di cura ai familiari);
- si può proficuamente utilizzare, anche in mansioni meno qualificate, in altre unità produttive dello stesso ente (art. 18.1 CCNL Scuola “È istituito il complesso delle attività educative o scolastico-formative svolte in una determinata sede” e art. 84.1 CCNL Scuola “saranno formulate dal Gestore graduatorie”).

3 Corte Costituzionale 16 luglio 2024, n. 128. È costituzionalmente illegittimo l'art. 3, comma 2, d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23, nella misura in cui non prevede che la tutela reintegratoria si applichi anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro (es.: soppressione del posto di lavoro).

- Conseguenza 1: è legittima la tutela solo indennitaria per il caso di sussistenza del fatto materiale, ma accompagnato da violazione dell'obbligo di *repêchage*.
- Conseguenza 2: sarà ancora possibile affermare il principio secondo cui la dimensione occupazionale la sceglie il datore? Quindi che non ci può essere illegittimità del licenziamento gmo se non assumo nuovo personale?

con la Costituzione. Ebbene, la Corte ha stabilito che è illegittimo il decreto legislativo 23 delegato dal Jobs Act sui licenziamenti, nella misura in cui non prevede che la tutela reintegratoria si applica anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro. Spiego. Il Jobs Act ha abolito la reintegrazione nel posto di lavoro, cioè ha abolito l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo del 2015. Significa che anche se viene riconosciuta l'illegittimità del licenziamento al massimo il datore di lavoro può essere costretto a corrispondere al licenziato un'indennità monetaria risarcitoria, ma non è obbligato, se non in casi particolarissimi – il licenziamento discriminatorio – alla reintegrazione.

La giurisprudenza e i giudici hanno “stiracchiato” questa norma (sia la Corte Costituzionale, in modo palese che i giudici del lavoro in modo un po' meno palese, diciamo) e



si è arrivati a stabilire che è vero questo tranne che non sussista il fatto materiale posto a fondamento del licenziamento disciplinare, cioè per giusta causa. Cosa significa? Se un datore di lavoro licenzia un dipendente perché (ad esempio) ha picchiato la Superiore a Milano, ma si scopre che quel giorno il lavoratore era in Africa, è chiaro che non può aver commesso il fatto. Il fatto materiale è insussistente ed è talmente clamorosa questa insussistenza che si merita la reintegrazione. Attualmente spesso c'è questa reintegrazione perché l'insussi-

stenza del fatto materiale non è più intesa soltanto (come nell'esempio) che il lavoratore si trovava in Africa e la Superiore a Milano, ma è intesa in accezione molto comprensiva per le esigenze del lavoratore perché licenziare è sommamente difficile. Ecco perché tutti i sistemi di conciliazione preventiva e successiva sono utili; a volte è meglio incentivare l'esodo, cosa addirittura agevolata fiscalmente.

La Corte Costituzionale ha ritenuto che questa piccola breccia, che poi si è allargata, aperta per la giusta causa di licenziamento, si applica anche al giustificato motivo oggettivo, cioè si applica anche all'individuazione dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi che il datore di lavoro ha posto a fondamento del licenziamento. E quindi c'è la reintegrazione – e non soltanto la tutela indennitaria – anche se il giudice si avvede che il motivo organizzativo o tecnico-produttivo è insussistente. Un esempio classico: la soppressione del posto di lavoro. Io, datore di lavoro, ho abolito il centralino telefonico perché dispongo del passaggio automatico delle utenze telefoniche. Anche se non è vero che ho abolito il centralino, mentre fino ad oggi c'era soltanto la tutela indennitaria, da oggi in poi c'è anche la reintegrazione. Ma perché è importante? Non solo per questo, ma anche perché questa sentenza mette in discussione un principio che fino ad ora era da tutti accolto, cioè che il giudice può stabilire quali dipendenti l'azienda debba avere, ma non quanti, perché il numero è stabilito dal datore di lavoro.

Se si pone alla base del licenziamento collettivo una crisi aziendale, una insostenibilità economica dell'Opera, si deve dimostrare e convincere il giudice che quell'Opera sia veramente economicamente insostenibile, perché non è più vero – visto che questo giustificato motivo, nella sua materialità, deve essere giudicato dal giudice come sussistente – che il numero dei lavoratori occupati è stabilito dal datore di lavoro.

Esiste ancora una differenza tra i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, (che noi ancora chiamiamo veterani) e quelli assunti dopo il 7 marzo 2015 (si chiamano ancora i lavoratori neoassunti). I lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 non si possono licenziare direttamente: prima va spedito un preventivo tentativo di conciliazione davanti alla Commissione di conciliazione costituita presso ogni Ispettorato territoriale del lavoro. Questo è molto utile, perché ha eliminato la maggior parte delle controversie giudiziali da licenziamento, nel senso che, quando si va davanti alla Commissione, il lavoratore non può essere sicuro che l'eventuale impugnazione del licenziamento venga accolta dal giudice, il datore di lavoro non è sicuro che il giudice avallerà il licenziamento e quindi, in genere, – seppure con un sacrificio economico, ma inferiore all'eventualità di reintegrazione del lavoratore – la questione e i rapporti con il lavoratore si risolvono con un incentivo all'esodo, agevolato fiscalmente, anche perché il più delle volte, a parte i licenziamenti di natura economica, il datore di lavoro quando licenzia un lavoratore pur di non vederlo più è quasi contento di pagare.

Perché è fallito questo tentativo pur utile da un punto di vista della prevenzione del contenzioso giudiziale? Perché c'è il problema della NASPI, cioè della disoccupazione. Il lavoratore dice: "Se io vengo licenziato percepisco comunque l'indennità di disoccupazione, ma se mi metto d'accordo per essere licenziato non la percepisco più e quindi non va bene". La legge prevedeva che se in questa sede di preventiva conciliazione si raggiungeva un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che evitasse il licenziamento il lavoratore poteva percepire lo stesso la NASPI. Lo Stato si è accorto di queste disfunzioni, ha ritenuto che non si potesse più mantenere questi disoccupati volontari e ha eliminato questa possibilità. Di conseguenza coloro che sono stati assunti dopo il 7 marzo 2015 non devono e non possono più accedere a questa norma, ma vanno prima licenziati ed eventualmente dopo l'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore si può chiedere di comparire davanti alla Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato del lavoro e, se si raggiunge l'accordo per la rinuncia all'impugnazione, ci può essere l'incentivo all'esodo, che assicura la NASPI.

Questa possibilità di andare in tentativo di conciliazione preventivo per i veterani è limitata a coloro che applicavano l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, cioè che avessero occupato o almeno 15 dipendenti nell'ambito del Comune in cui viene adottato il licenziamento o almeno 60 complessivamente in Italia. Con meno di 60 dipendenti in Italia e meno di 15 nel Comune non si può accedere alla Commissione di conciliazione.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è stato brillantemente risolto dal Contratto Collettivo AGIDAE per l'Università, dove c'è scritto, in modo lapidario, che, per esigenze connesse alla riorganizzazione dell'attività accademica prevista dagli Organismi statutari delle Istituzioni (ad esempio, contrazione del numero degli studenti iscritti ai corsi accademici, non riproposizione di alcune discipline o corsi opzionali, ecc.), si configura il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.

Un'altra semplificazione nel Contratto Scuola (art. 22)⁴: *“La durata del periodo di prova, che deve essere riportata nel contratto individuale di lavoro all'atto dell'assunzione, per il personale assunto a tempo indeterminato è pari a: [...]”*. Non è più “fino a...”, ma è “pari a...”. Si risolve così una diatriba di quanto debba durare il periodo di prova, soprattutto se io posso licenziare un lavoratore in qualsiasi momento nel corso della prova, perché si scontra con la giurisprudenza che afferma che comunque il periodo di prova deve essere congruamente consentito prima di arrivare al licenziamento in prova. Viene qui stabilita una norma che previene le vertenze perché stabilisce che durante il periodo di prova il lavoratore non può essere licenziato, ma solo alla fine. La conseguenza è che se il lavoratore, ad esempio, viene licenziato dopo il primo mese (dei tre) del periodo di prova, e il giudice ritiene che tale mese non è congruo, questo viene reintegrato con il posto di lavoro a tempo indeterminato. È meglio stabilire quanto dura la prova.

Il contratto a tempo determinato

Il Contratto Scuola a tempo determinato ha introdotto una novità, che mi pare molto utile, perché fotografa la realtà giurisprudenziale: è consentito per primi 12 mesi senza motivo, dopo soltanto per supplenze. La legge consente di stipulare un contratto acausale, cioè senza motivazioni, massimo della durata di 12 mesi o anche inferiore prorogabile massimo 4 volte. Dopo questi 12 mesi, va dimostrato, per allungare ulteriormente il contratto fino a un massimo di 24 mesi – tranne le eccezioni previste dai contratti collettivi per il periodo di durata maggiore – che esiste una causa giustificatrice oggettiva, e cioè che il lavoro che si deve affidare al dipendente è ontologicamente a termine, ossia che quel lavoro ha una fine in sé (nei primi 12 mesi è una scelta del datore di lavoro, oltre no). Il giudice deve giudicare se veramente esisteva un motivo di tipo tecnico, organizzativo e produttivo che giustificasse e rendesse impossibile l'assunzione a tempo indeterminato.

Quando il legislatore, o chi fa le norme – in questo caso le parti sociali – usa termini così vaghi (“giusta causa”, “giustificato motivo”, “ragione giustificatrice”) è ovvio che attribuisce il potere di dare corpo a questi termini astratti al giudice e quest'ultimo la può pensare in un modo o in un altro, ma vi assicuro che, in genere, la natura umana porta tutti a favorire chi appare in quel momento in una condizione di debolezza, cioè chi resta disoccupato. Ovviamente perdere l'occupazione significa perdere i mezzi di sussistenza e non è uno scherzo.

In pratica, in una scuola non esiste una ragione tecnica, organizzativa e produttiva che imponga l'assunzione a termine, che non sia la supplenza, anche perché se si assume a tempo indeterminato e poi sopravviene un motivo si può licenziare. Si è semplificata la ricetta: 12 mesi. Se il rapporto è acausale, non bisogna trasformarlo in causale.

C'è poi la deroga prevista dai contratti collettivi, che i Contratti AGIDAE hanno abbondantemente utilizzato. Io non conosco contratti a termine di durata di 60 mesi tra i più di 350 contratti collettivi, depositati al CNEL, che possano dirsi sufficientemente rappresentativi. È difficile – pensiamo addirittura impossibile – ipotizzare per i non abilitati, la possibilità di proroga fino all'abilitazione.

⁴ Art. 26, Contratto Socio-assistenziale - Periodo di prova: *“La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto scritto di assunzione, non potrà essere superiore [...]”*.

Art. 20, Contratto Università - Periodo di prova: *“La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto scritto di assunzione, non può superare [...]”*.

Voglio solo ricordare la differenza tra l'assunzione del coordinatore didattico, con il quale si può stabilire un contratto di 12 mesi, prorogabile fino a un massimo di 60 mesi, e l'attribuzione delle mansioni di coordinatore didattico a tempo determinato a un dipendente che già è in organico. Infatti, mentre nel caso di un'assunzione di un coordinatore didattico a tempo determinato, dopo 60 mesi ci si può salutare, con un dipendente a cui è stato affidato questo



incarico, non è possibile farlo dato che ha diritto ad essere restituito alle mansioni di docenza che svolgeva prima. Oltretutto, innovativamente, questa tornata contrattuale ha esteso, seppure per un periodo più ridotto, cioè di 24 mesi, la possibilità di assumere a tempo determinato anche i coordinatori dei servizi amministrativi.⁵

Maternità e malattia

La maternità arriverà a regime al 95% e poi al 100% (lo è già nel socio-assistenziale).

Dopo un'assenza di 60 giorni per malattia non si può riammettere in servizio un dipendente se prima non è stato visitato dal medico competente.⁶ Se non ci fosse il medico competente nelle proprie strutture si può richiedere l'accertamento all'ASL. Riammettere in servizio dopo 60 giorni continuativi di assenza un dipendente è una violazione grave del decreto legislativo 81/2008, che potrebbe comportare, in caso di aggravamento della malattia, o magari di infortunio professionale eziologicamente collegato alla pregressa malattia, a gravi responsabilità anche penalmente sanzionate. Attualmente con una modifica portata al decreto legislativo 81 del 2008 è previsto che il medico competente può stabilire che non è necessaria questa visita, ma è tenuto a esprimere il giudizio d'idoneità per iscritto anche escludendo la necessità dell'accertamento sanitario. Dopo 60 giorni il dipendente non può tornare a lavorare senza una certificazione d'idoneità rilasciata dal medico competente. Quest'ultimo può stabilirne l'inidoneità al rientro del servizio, pur essendo la malattia cessata, poiché l'accertamento d'inidoneità è cosa ben diversa dalla malattia. L'inidoneità del lavoratore a svolgere la mansione specifica ne consente il licenziamento

5 Assunzione del coordinatore didattico e del coordinatore dei servizi amministrativi:

- nel caso di lavoratori assunti per lo svolgimento della funzione di coordinatore didattico, così come definito all'art. 49 (classificazione), data la natura strettamente fiduciaria dell'incarico, il contratto sarà a tempo determinato per la durata di 12 mesi, prorogabile fino al completamento del ciclo scolastico e, comunque, per un massimo di 60 mesi;
- nel caso di lavoratori assunti per lo svolgimento della funzione di coordinatore dei servizi amministrativi, il contratto sarà a tempo determinato per la durata di 12 mesi, prorogabile fino ad un massimo di 24 mesi.

6 Quando può essere licenziato il lavoratore malato:

- art. 2110 cod. civ.: in caso di malattia il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto con preavviso, decorso il periodo stabilito dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità;
- art. 62, CCNL AGIDAE Scuola: in caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento: comporta "secco", mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi, anche a cavallo di due anni solari, ovvero comporta "frazionato", mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (365 gg.) nel periodo di 3 anni o meno, dovute anche ad eventi morbosi diversi.

immediato, senza attendere la consumazione del periodo di comporto – che d'altra parte non si consumerà, perché se al sessantesimo giorno costui ritorna vuol dire che il medico lo giudica sano –. In questo caso il lavoratore ha 30 giorni di tempo per ricorrere contro l'accertamento del medico competente o del medico scelto presso l'apposita commissione dell'ASL. Inoltre, il lavoratore può essere licenziato, a meno che non possa invocare il diritto al *repêchage* perché se può essere adibito ad altre mansioni confacenti, compatibili con il suo stato di salute, il datore di lavoro è tenuto a farlo. A questo punto, ci si domanda: come si fa a sapere che tipo di malattia ha il lavoratore se la legge vieta al medico di scrivere sul certificato la diagnosi, ma al datore di lavoro ha comunicato la prognosi? Bisogna poi tener conto anche della privacy.

Le dimissioni del dipendente

Le dimissioni del dipendente vanno comunicate telematicamente⁷. Se un dipendente si dimette senza utilizzare la via telematica è come se non si fosse dimesso. Se il dipendente non si presenta più al lavoro perché ha dato le dimissioni a voce, può essere licenziato disciplinarmente per assenza ingiustificata, oppure mantiene il posto di lavoro senza retribuzione. Ovviamente licenziarlo per giusta causa espone al rischio di una vertenza. Opportunamente è stata introdotta una modifica al Jobs Act prevedendo che in caso di assenza ingiustificata del lavoratore, protratta oltre il termine previsto dal contratto (6 giorni consecutivi), o comunque 15 giorni, il datore di lavoro ne deve dare comunicazione all'Ispettorato nazionale territoriale del lavoro che può verificare la veridicità della comunicazione. Qualora l'Ispettorato del lavoro non abbia obiezioni da fare, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore⁸.

Quando un lavoratore è assente per malattia può essere licenziato? Dopo 180 giorni di malattia può essere licenziato. Anche se ha delle ferie da godere? Anche se ha diritto al congedo della 104? No. Può essere licenziato se non ha un diritto di *repêchage*. Bisogna avvertirlo al 179° giorno che ha il diritto, se vuole, di prendere le ferie? La giurisprudenza della stessa Cassazione è contrastante perché una parte della Cassazione è affermativa: ci sono infatti due norme da tenere presenti – gli articoli 1175 e 1375 del codice civile – che si applicano sempre, in quanto i contratti vanno eseguiti con correttezza e buona fede. Una parte della Cassazione sostiene che l'ufficio del personale per correttezza e buona fede deve informare il lavoratore che, se vuole, può prendere 20 giorni di ferie; un'altra parte della Cassazione invece afferma che il lavoratore deve conoscere i propri diritti e quindi sapere di avere diritto a chiedere le ferie, o se lo desidera, a chiederne l'indennizzo. La risposta grosso modo è giusta perché, a parte il *repêchage*, la legge stabilisce quando può essere licenziato il lavoratore malato: *“In caso di malattia il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto con preavviso (giustificato motivo oggettivo), decorso il periodo stabilito dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità”* (art. 2110 cod. civ.). *Se il contratto collettivo prevede 180 giorni continuativi (comporto “secco” della malattia unica) o 365 giorni non continuativi nell'arco di 3 anni (comporto “frazionato”) di assenza, una volta cessato e consumato questo termine, il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto con preavviso”*.

⁷ Art. 26 d.lgs 14 settembre 2015 n. 151.

⁸ Art. 19, co. 7-bis, l. 13 dicembre 2024 n. 203 (aggiunge all'art. 26 d.lgs. n. 151/2015).



L'organizzazione di eventi per minori e le responsabilità penali all'interno degli Enti Ecclesiastici

Ciro Santoriello, Procuratore Aggiunto Procura di Cuneo

Grazie per l'invito che, in realtà, è un'opportunità di confronto. Interpreto sempre questi momenti come un'occasione di crescita personale, nel senso che anch'io faccio qualche esperienza di formazione ed educazione.

Sono un dirigente di una società sportiva e mi confronto spesso con le problematiche di cui oggi parleremo, che sono particolarmente complesse sia perché – come diceva Padre Ciccimarra – gli obblighi legali sono decisamente significativi e pressanti, sia perché

le conseguenze di certe violazioni sono ben più gravi di una contestazione sindacale o di una causa civile: esse coinvolgono l'integrità personale, la salute, se non addirittura la vita, dei piccoli o delle persone che ci vengono affidate nelle varie iniziative.

Purtroppo è evidente che non di rado i momenti di gioia si trasformano in momenti di profonda tristezza.

Un anno fa si è verificato, nel territorio di mia competenza, proprio nell'ambito di una Estate Ragazzi, organizzata da una parrocchia, un evento particolarmente nefasto con il decesso di una bambina.

Cercherò di strutturare il mio intervento in un modo piuttosto semplice. È inutile stare troppo a discutere di diritto. Proverò, quindi, a spiegare quali sono le conseguenze che possono derivare da alcune violazioni. In-



dividuerò poi alcune soluzioni pratiche e operative, anche perché, in tutta franchezza, il grande rischio che si sta affermando in questi anni è che tutte queste forme di iniziative finiscano per scomparire, nel senso che la necessità di garantire forme di sicurezza estrema rischia di rendere tali attività economicamente insostenibili, oppure di far venir meno gli spazi in cui possono svolgersi o, comunque, di far mancare – utilizzando un'espressione particolarmente comune – la vocazione, nel senso del "chi me lo fa fare".

Da un lato tenterò di spiegare quali sono i confini della responsabilità degli organizzatori, al di sotto dei quali non si può scendere, e dall'altro cercherò di individuare alcune possibili soluzioni.

Se parliamo di considerazioni in diritto, cioè prettamente giuridiche, le contestazioni che possono essere mosse ai soggetti – vedremo poi quali – che in qualche modo organizzano un'attività di questo tipo sono piuttosto gravi, perché abbiamo a che fare con le lesioni colpose o, addirittura, con l'omicidio colposo, cioè con un evento negativo che si caratterizza perché il soggetto responsabile non voleva che qualcuno si facesse male, ma ha comunque contribuito al fatto accaduto perché ha gestito in maniera non ottimale la situazione in cui l'infortunio si è verificato.

Un esempio tipico: un bambino viene mandato su un'altalena che non è ancorata al suolo; questa si scardina, il bambino cade e si fa male. Si tratta di reati non puniti in maniera particolarmente severa (artt. 589 e 590 del codice penale) perché non sono reati particolarmente gravi. Certo però è che il peso emotivo di una vicenda del genere è terribile.

In più c'è un ulteriore problema, sempre se ragioniamo in diritto. Ci si domanda se, nell'ambito proprie responsabilità – ripeto,

parlo non solo come giurista, ma anche come potenziale destinatario di queste sanzioni – ricadano in quello che, credo, molti conosceranno, cioè nel decreto legislativo 81 del 2008. Che cos'è questo testo normativo? È una legge che disciplina le prescrizioni in materia antinfortunistica sui luoghi di lavoro.

In riferimento all'Estate Ragazzi, quindi, si discute se bisogna o meno rispettare l'81 del 2008.

È una domanda interessante per una serie di considerazioni. La prima considerazione attiene al fatto che se si ritiene che le proprie attività siano di tipo lavorativo e, quindi, l'infortunio si verifica sul posto di lavoro, la pena diventa più pesante. Al contrario, se si ritiene che il proprio ambito rientri nelle prescrizioni previste dall'81 del 2008, è necessario adempiere a una serie di obblighi preventivi – prima ancora di essere presenti sul posto – particolarmente complessi. Per usare tecnicismi, bisognerebbe predisporre il documento di valutazione dei rischi, chiamato DVR, e provvedere a una serie di attività di formazione e quant'altro. Se si ritenesse che l'81 del 2008 si applichi anche alle proprie realtà sarebbe il caso forse di chiudere tutto, perché vi sarebbero adempimenti, e soprattutto costi, che renderebbero insostenibile l'esercizio dell'attività (ad esempio, bisognerebbe individuare un responsabile per la sicurezza).

Fortunatamente, dopo alcune iniziali oscillazioni giurisprudenziali, soprattutto dopo una sentenza della Cassazione relativa alla strage di Viareggio, sembra che siano stati posti dei paletti ben determinati in base ai quali l'81 del 2008 e tutte le prescrizioni conseguenti si applicano solo all'interno delle strutture lavorative in quanto tali, cioè correttamente determinate.

Ciò significa, ad esempio, che, nell'ambito delle strutture lavorative degli Istituti,

(continua a pag. 67)

TABELLE CONTRIBUTIVE

SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

Sr. Maria Annunciata Vai
Tesoriere AGIDAE

EX I CATEGORIA - DICEMBRE 2023

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex I	Totale	Super. ante '86	Totale
2023	1	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	2	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	3	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	4	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	5	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	24	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	25	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	27	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	28	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	30	21.405,80	671,56	2.791,38	24.868,74	0	24.868,74
1993	31	21.405,80	1.040,82	2.791,38	25.238,00	0	25.238,00
1992	32	21.405,80	1.376,52	2.791,38	25.573,70	0	25.573,70
1991	33	21.405,80	1.376,52	2.791,38	25.573,70	0	25.573,70
1990	34	21.405,80	1.826,36	2.791,38	26.023,54	0	26.023,54
1989	35	21.405,80	1.826,36	2.791,38	26.023,54	0	26.023,54
1988	36	21.405,80	1.998,37	2.791,38	26.195,55	0	26.195,55
1987	37	21.405,80	1.998,37	2.791,38	26.195,55	0	26.195,55
1986	38	21.405,80	2.217,80	2.791,38	26.414,98	967,07	27.382,05
1985	39	21.405,80	2.217,80	2.791,38	26.414,98	967,07	27.382,05
1984	40	21.405,80	2.323,65	2.791,38	26.520,83	872,52	27.393,35
1983	41	21.405,80	2.323,65	2.791,38	26.520,83	1.053,28	27.574,11
1982	42	21.405,80	2.429,50	2.791,38	26.626,68	947,16	27.573,84

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX II CATEGORIA - DICEMBRE 2023

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex II	Totale	Super. ante '86	Totale
2023	1	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	2	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	3	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	4	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	5	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	24	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	25	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	27	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	28	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	30	21.405,80	671,56	1.961,05	24.038,41	0	24.038,41
1993	31	21.405,80	1.040,82	1.961,05	24.407,67	0	24.407,67
1992	32	21.405,80	1.376,52	1.961,05	24.743,37	0	24.743,37
1991	33	21.405,80	1.376,52	1.961,05	24.743,37	0	24.743,37
1990	34	21.405,80	1.787,10	1.961,05	25.153,95	0	25.153,95
1989	35	21.405,80	1.787,10	1.961,05	25.153,95	0	25.153,95
1988	36	21.405,80	1.977,68	1.961,05	25.344,53	0	25.344,53
1987	37	21.405,80	1.977,68	1.961,05	25.344,53	0	25.344,53
1986	38	21.405,80	2.215,59	1.961,05	25.582,44	1.169,85	26.752,29
1985	39	21.405,80	2.215,59	1.961,05	25.582,44	1.169,85	26.752,29
1984	40	21.405,80	2.313,76	1.961,05	25.680,61	1.087,40	26.768,01
1983	41	21.405,80	2.313,76	1.961,05	25.680,61	1.268,16	26.948,77
1982	42	21.405,80	2.411,92	1.961,05	25.778,77	1.171,25	26.950,02

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX III CATEGORIA - DICEMBRE 2023

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex III	Totale	Super. ante '86	Totale
2023	1	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	2	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	3	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	4	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	5	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	24	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	25	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	27	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	28	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	30	21.405,80	671,56	938,73	23.016,09	0	23.016,09
1993	31	21.405,80	1.040,82	938,73	23.385,35	0	23.385,35
1992	32	21.405,80	1.376,52	938,73	23.721,05	0	23.721,05
1991	33	21.405,80	1.376,52	938,73	23.721,05	0	23.721,05
1990	34	21.405,80	1.786,07	938,73	24.130,60	0	24.130,60
1989	35	21.405,80	1.786,07	938,73	24.130,60	0	24.130,60
1988	36	21.405,80	1.922,93	938,73	24.267,46	0	24.267,46
1987	37	21.405,80	1.922,93	938,73	24.267,46	0	24.267,46
1986	38	21.405,80	2.139,53	938,73	24.484,06	1.555,15	26.039,21
1985	39	21.405,80	2.139,53	938,73	24.484,06	1.555,15	26.039,21
1984	40	21.405,80	2.223,61	938,73	24.568,14	1.495,66	26.063,80
1983	41	21.405,80	2.223,61	938,73	24.568,14	1.676,42	26.244,56
1982	42	21.405,80	2.307,69	938,73	24.652,22	1.592,34	26.244,56

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX IV CATEGORIA - DICEMBRE 2023

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Totale	Super. ante '86	Totale
2023	1	22.684,87	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	2	22.250,93	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	3	21.816,73	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	4	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	5	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	6	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	7	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	8	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	9	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	10	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	11	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	12	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	13	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	14	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	15	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	16	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	17	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	18	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	19	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	20	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	21	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	22	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	23	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	24	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1999	25	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1998	26	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1997	27	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1996	28	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1995	29	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1994	30	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1993	31	21.405,80	1.040,82	22.446,62	0	22.446,62
1992	32	21.405,80	1.376,52	22.782,32	0	22.782,32
1991	33	21.405,80	1.376,52	22.782,32	0	22.782,32
1990	34	21.405,80	1.752,50	23.158,30	0	23.158,30
1989	35	21.405,80	1.752,50	23.158,30	0	23.158,30
1988	36	21.405,80	1.858,45	23.264,25	0	23.264,25
1987	37	21.405,80	1.858,45	23.264,25	0	23.264,25
1986	38	21.405,80	2.031,10	23.436,90	2.075,64	25.512,54
1985	39	21.405,80	2.031,10	23.436,90	2.075,64	25.512,54
1984	40	21.405,80	2.092,62	23.498,42	2.047,16	25.545,58
1983	41	21.405,80	2.092,62	23.498,42	2.227,92	25.726,34
1982	42	21.405,80	2.154,14	23.559,94	2.121,97	25.681,91

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX I CATEGORIA - GENNAIO 2024

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex I	Totale	Super. ante '86	Totale
2024	1	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2023	2	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	3	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	4	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	5	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	24	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	25	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	27	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	28	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	30	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	31	21.405,80	671,56	2.791,38	24.868,74	0	24.868,74
1993	32	21.405,80	1.040,82	2.791,38	25.238,00	0	25.238,00
1992	33	21.405,80	1.376,52	2.791,38	25.573,70	0	25.573,70
1991	34	21.405,80	1.376,52	2.791,38	25.573,70	0	25.573,70
1990	35	21.405,80	1.826,36	2.791,38	26.023,54	0	26.023,54
1989	36	21.405,80	1.826,36	2.791,38	26.023,54	0	26.023,54
1988	37	21.405,80	1.998,37	2.791,38	26.195,55	0	26.195,55
1987	38	21.405,80	1.998,37	2.791,38	26.195,55	0	26.195,55
1986	39	21.405,80	2.217,80	2.791,38	26.414,98	967,07	27.382,05
1985	40	21.405,80	2.217,80	2.791,38	26.414,98	967,07	27.382,05
1984	41	21.405,80	2.323,65	2.791,38	26.520,83	872,52	27.393,35
1983	42	21.405,80	2.323,65	2.791,38	26.520,83	1.053,28	27.574,11

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX II CATEGORIA - GENNAIO 2024

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex II	Totale	Super. ante '86	Totale
2024	1	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2023	2	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	3	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	4	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	5	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	24	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	25	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	27	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	28	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	30	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	31	21.405,80	671,56	1.961,05	24.038,41	0	24.038,41
1993	32	21.405,80	1.040,82	1.961,05	24.407,67	0	24.407,67
1992	33	21.405,80	1.376,52	1.961,05	24.743,37	0	24.743,37
1991	34	21.405,80	1.376,52	1.961,05	24.743,37	0	24.743,37
1990	35	21.405,80	1.787,10	1.961,05	25.153,95	0	25.153,95
1989	36	21.405,80	1.787,10	1.961,05	25.153,95	0	25.153,95
1988	37	21.405,80	1.977,68	1.961,05	25.344,53	0	25.344,53
1987	38	21.405,80	1.977,68	1.961,05	25.344,53	0	25.344,53
1986	39	21.405,80	2.215,59	1.961,05	25.582,44	1.169,85	26.752,29
1985	40	21.405,80	2.215,59	1.961,05	25.582,44	1.169,85	26.752,29
1984	41	21.405,80	2.313,76	1.961,05	25.680,61	1.087,40	26.768,01
1983	42	21.405,80	2.313,76	1.961,05	25.680,61	1.268,16	26.948,77

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX III CATEGORIA - GENNAIO 2024

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex III	Totale	Super. ante '86	Totale
2024	1	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2023	2	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	3	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	4	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	5	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	24	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	25	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	27	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	28	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	30	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	31	21.405,80	671,56	938,73	23.016,09	0	23.016,09
1993	32	21.405,80	1.040,82	938,73	23.385,35	0	23.385,35
1992	33	21.405,80	1.376,52	938,73	23.721,05	0	23.721,05
1991	34	21.405,80	1.376,52	938,73	23.721,05	0	23.721,05
1990	35	21.405,80	1.786,07	938,73	24.130,60	0	24.130,60
1989	36	21.405,80	1.786,07	938,73	24.130,60	0	24.130,60
1988	37	21.405,80	1.922,93	938,73	24.267,46	0	24.267,46
1987	38	21.405,80	1.922,93	938,73	24.267,46	0	24.267,46
1986	39	21.405,80	2.139,53	938,73	24.484,06	1.555,15	26.039,21
1985	40	21.405,80	2.139,53	938,73	24.484,06	1.555,15	26.039,21
1984	41	21.405,80	2.223,61	938,73	24.568,14	1.495,66	26.063,80
1983	42	21.405,80	2.223,61	938,73	24.568,14	1.676,42	26.244,56

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX IV CATEGORIA - GENNAIO 2024

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Totale	Super. ante '86	Totale
2024	1	22.684,87	0	22.684,87	0	22.684,87
2023	2	22.684,87	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	3	22.250,93	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	4	21.816,73	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	5	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	6	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	7	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	8	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	9	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	10	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	11	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	12	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	13	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	14	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	15	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	16	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	17	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	18	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	19	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	20	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	21	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	22	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	23	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	24	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	25	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1999	26	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1998	27	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1997	28	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1996	29	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1995	30	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1994	31	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1993	32	21.405,80	1.040,82	22.446,62	0	22.446,62
1992	33	21.405,80	1.376,52	22.782,32	0	22.782,32
1991	34	21.405,80	1.376,52	22.782,32	0	22.782,32
1990	35	21.405,80	1.752,50	23.158,30	0	23.158,30
1989	36	21.405,80	1.752,50	23.158,30	0	23.158,30
1988	37	21.405,80	1.858,45	23.264,25	0	23.264,25
1987	38	21.405,80	1.858,45	23.264,25	0	23.264,25
1986	39	21.405,80	2.031,10	23.436,90	2.075,64	25.512,54
1985	40	21.405,80	2.031,10	23.436,90	2.075,64	25.512,54
1984	41	21.405,80	2.092,62	23.498,42	2.047,16	25.545,58
1983	42	21.405,80	2.092,62	23.498,42	2.227,92	25.726,34

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX I CATEGORIA - SETTEMBRE 2024

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex I	Totale	Super. ante '86	Totale
2024	1	23.242,96	0	0	23.242,96	0	23.242,96
2023	2	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	3	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	4	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	5	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	24	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	25	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	27	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	28	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	30	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	31	21.405,80	671,56	2.791,38	24.868,74	0	24.868,74
1993	32	21.405,80	1.040,82	2.791,38	25.238,00	0	25.238,00
1992	33	21.405,80	1.376,52	2.791,38	25.573,70	0	25.573,70
1991	34	21.405,80	1.376,52	2.791,38	25.573,70	0	25.573,70
1990	35	21.405,80	1.826,36	2.791,38	26.023,54	0	26.023,54
1989	36	21.405,80	1.826,36	2.791,38	26.023,54	0	26.023,54
1988	37	21.405,80	1.998,37	2.791,38	26.195,55	0	26.195,55
1987	38	21.405,80	1.998,37	2.791,38	26.195,55	0	26.195,55
1986	39	21.405,80	2.217,80	2.791,38	26.414,98	967,07	27.382,05
1985	40	21.405,80	2.217,80	2.791,38	26.414,98	967,07	27.382,05
1984	41	21.405,80	2.323,65	2.791,38	26.520,83	872,52	27.393,35
1983	42	21.405,80	2.323,65	2.791,38	26.520,83	1.053,28	27.574,11

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX II CATEGORIA - SETTEMBRE 2024

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex II	Totale	Super. ante '86	Totale
2024	1	23.242,96	0	0	23.242,96	0	23.242,96
2023	2	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	3	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	4	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	5	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	24	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	25	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	27	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	28	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	30	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	31	21.405,80	671,56	1.961,05	24.038,41	0	24.038,41
1993	32	21.405,80	1.040,82	1.961,05	24.407,67	0	24.407,67
1992	33	21.405,80	1.376,52	1.961,05	24.743,37	0	24.743,37
1991	34	21.405,80	1.376,52	1.961,05	24.743,37	0	24.743,37
1990	35	21.405,80	1.787,10	1.961,05	25.153,95	0	25.153,95
1989	36	21.405,80	1.787,10	1.961,05	25.153,95	0	25.153,95
1988	37	21.405,80	1.977,68	1.961,05	25.344,53	0	25.344,53
1987	38	21.405,80	1.977,68	1.961,05	25.344,53	0	25.344,53
1986	39	21.405,80	2.215,59	1.961,05	25.582,44	1.169,85	26.752,29
1985	40	21.405,80	2.215,59	1.961,05	25.582,44	1.169,85	26.752,29
1984	41	21.405,80	2.313,76	1.961,05	25.680,61	1.087,40	26.768,01
1983	42	21.405,80	2.313,76	1.961,05	25.680,61	1.268,16	26.948,77

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX III CATEGORIA - SETTEMBRE 2024

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex III	Totale	Super. ante '86	Totale
2024	1	23.242,96	0	0	23.242,96	0	23.242,96
2023	2	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	3	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	4	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	5	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	24	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	25	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	27	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	28	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	30	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	31	21.405,80	671,56	938,73	23.016,09	0	23.016,09
1993	32	21.405,80	1.040,82	938,73	23.385,35	0	23.385,35
1992	33	21.405,80	1.376,52	938,73	23.721,05	0	23.721,05
1991	34	21.405,80	1.376,52	938,73	23.721,05	0	23.721,05
1990	35	21.405,80	1.786,07	938,73	24.130,60	0	24.130,60
1989	36	21.405,80	1.786,07	938,73	24.130,60	0	24.130,60
1988	37	21.405,80	1.922,93	938,73	24.267,46	0	24.267,46
1987	38	21.405,80	1.922,93	938,73	24.267,46	0	24.267,46
1986	39	21.405,80	2.139,53	938,73	24.484,06	1.555,15	26.039,21
1985	40	21.405,80	2.139,53	938,73	24.484,06	1.555,15	26.039,21
1984	41	21.405,80	2.223,61	938,73	24.568,14	1.495,66	26.063,80
1983	42	21.405,80	2.223,61	938,73	24.568,14	1.676,42	26.244,56

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX IV CATEGORIA - SETTEMBRE 2024

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Totale	Super. ante '86	Totale
2024	1	23.242,96	0	23.242,96	0	23.242,96
2023	2	22.684,87	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	3	22.250,93	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	4	21.816,73	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	5	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	6	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	7	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	8	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	9	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	10	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	11	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	12	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	13	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	14	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	15	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	16	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	17	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	18	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	19	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	20	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	21	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	22	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	23	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	24	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	25	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1999	26	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1998	27	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1997	28	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1996	29	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1995	30	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1994	31	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1993	32	21.405,80	1.040,82	22.446,62	0	22.446,62
1992	33	21.405,80	1.376,52	22.782,32	0	22.782,32
1991	34	21.405,80	1.376,52	22.782,32	0	22.782,32
1990	35	21.405,80	1.752,50	23.158,30	0	23.158,30
1989	36	21.405,80	1.752,50	23.158,30	0	23.158,30
1988	37	21.405,80	1.858,45	23.264,25	0	23.264,25
1987	38	21.405,80	1.858,45	23.264,25	0	23.264,25
1986	39	21.405,80	2.031,10	23.436,90	2.075,64	25.512,54
1985	40	21.405,80	2.031,10	23.436,90	2.075,64	25.512,54
1984	41	21.405,80	2.092,62	23.498,42	2.047,16	25.545,58
1983	42	21.405,80	2.092,62	23.498,42	2.227,92	25.726,34

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX I CATEGORIA - GENNAIO 2025

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex I	Totale	Super. ante '86	Totale
2025	1	23.242,96	0	0	23.242,96	0	23.242,96
2024	2	23.242,96	0	0	23.242,96	0	23.242,96
2023	3	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	4	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	5	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	24	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	25	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	27	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	28	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	30	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	31	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	32	21.405,80	671,56	2.791,38	24.868,74	0	24.868,74
1993	33	21.405,80	1.040,82	2.791,38	25.238,00	0	25.238,00
1992	34	21.405,80	1.376,52	2.791,38	25.573,70	0	25.573,70
1991	35	21.405,80	1.376,52	2.791,38	25.573,70	0	25.573,70
1990	36	21.405,80	1.826,36	2.791,38	26.023,54	0	26.023,54
1989	37	21.405,80	1.826,36	2.791,38	26.023,54	0	26.023,54
1988	38	21.405,80	1.998,37	2.791,38	26.195,55	0	26.195,55
1987	39	21.405,80	1.998,37	2.791,38	26.195,55	0	26.195,55
1986	40	21.405,80	2.217,80	2.791,38	26.414,98	967,07	27.382,05
1985	41	21.405,80	2.217,80	2.791,38	26.414,98	967,07	27.382,05
1984	42	21.405,80	2.323,65	2.791,38	26.520,83	872,52	27.393,35

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX II CATEGORIA - GENNAIO 2025

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex II	Totale	Super. ante '86	Totale
2025	1	23.242,96	0	0	23.242,96	0	23.242,96
2024	2	23.242,96	0	0	23.242,96	0	23.242,96
2023	3	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	4	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	5	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	24	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	25	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	27	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	28	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	30	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	31	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	32	21.405,80	671,56	1.961,05	24.038,41	0	24.038,41
1993	33	21.405,80	1.040,82	1.961,05	24.407,67	0	24.407,67
1992	34	21.405,80	1.376,52	1.961,05	24.743,37	0	24.743,37
1991	35	21.405,80	1.376,52	1.961,05	24.743,37	0	24.743,37
1990	36	21.405,80	1.787,10	1.961,05	25.153,95	0	25.153,95
1989	37	21.405,80	1.787,10	1.961,05	25.153,95	0	25.153,95
1988	38	21.405,80	1.977,68	1.961,05	25.344,53	0	25.344,53
1987	39	21.405,80	1.977,68	1.961,05	25.344,53	0	25.344,53
1986	40	21.405,80	2.215,59	1.961,05	25.582,44	1.169,85	26.752,29
1985	41	21.405,80	2.215,59	1.961,05	25.582,44	1.169,85	26.752,29
1984	42	21.405,80	2.313,76	1.961,05	25.680,61	1.087,40	26.768,01

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX III CATEGORIA - GENNAIO 2025

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex III	Totale	Super. ante '86	Totale
2025	1	23.242,96	0	0	23.242,96	0	23.242,96
2024	2	23.242,96	0	0	23.242,96	0	23.242,96
2023	3	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	4	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	5	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	24	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	25	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	27	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	28	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	30	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	31	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	32	21.405,80	671,56	938,73	23.016,09	0	23.016,09
1993	33	21.405,80	1.040,82	938,73	23.385,35	0	23.385,35
1992	34	21.405,80	1.376,52	938,73	23.721,05	0	23.721,05
1991	35	21.405,80	1.376,52	938,73	23.721,05	0	23.721,05
1990	36	21.405,80	1.786,07	938,73	24.130,60	0	24.130,60
1989	37	21.405,80	1.786,07	938,73	24.130,60	0	24.130,60
1988	38	21.405,80	1.922,93	938,73	24.267,46	0	24.267,46
1987	39	21.405,80	1.922,93	938,73	24.267,46	0	24.267,46
1986	40	21.405,80	2.139,53	938,73	24.484,06	1.555,15	26.039,21
1985	41	21.405,80	2.139,53	938,73	24.484,06	1.555,15	26.039,21
1984	42	21.405,80	2.223,61	938,73	24.568,14	1.495,66	26.063,80

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX IV CATEGORIA - GENNAIO 2025

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Totale	Super. ante '86	Totale
2025	1	23.242,96	0	23.242,96	0	23.242,96
2024	2	23.242,96	0	23.242,96	0	23.242,96
2023	3	22.684,87	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	4	22.250,93	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	5	21.816,73	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	6	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	7	21.405,80	0	21.405,80	0	21405,80
2018	8	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	9	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	10	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	11	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
1014	12	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	13	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	14	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	15	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	16	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	17	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	18	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	19	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	20	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	21	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	22	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	23	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	24	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	25	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	26	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1999	27	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1998	28	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1997	29	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1996	30	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1995	31	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1994	32	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1993	33	21.405,80	1.040,82	22.446,62	0	22.446,62
1992	34	21.405,80	1.376,52	22.782,32	0	22.782,32
1991	35	21.405,80	1.376,52	22.782,32	0	22.782,32
1990	36	21.405,80	1.752,50	23.158,30	0	23.158,30
1989	37	21.405,80	1.752,50	23.158,30	0	23.158,30
1988	38	21.405,80	1.858,45	23.264,25	0	23.264,25
1987	39	21.405,80	1.858,45	23.264,25	0	23.264,25
1986	40	21.405,80	2.031,10	23.436,90	2.075,64	25.512,54
1985	41	21.405,80	2.031,10	23.436,90	2.075,64	25.512,54
1984	42	21.405,80	2.092,62	23.498,42	2.047,16	25.545,58

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX I CATEGORIA - SETTEMBRE 2025

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex I	Totale	Super. ante '86	Totale
2025	1	23.676,77	0	0	23.676,77	0	23.676,77
2024	2	23.242,96	0	0	23.242,96	0	23.242,96
2023	3	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	4	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	5	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	24	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	25	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	27	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	28	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	30	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	31	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	32	21.405,80	671,56	2.791,38	24.868,74	0	24.868,74
1993	33	21.405,80	1.040,82	2.791,38	25.238,00	0	25.238,00
1992	34	21.405,80	1.376,52	2.791,38	25.573,70	0	25.573,70
1991	35	21.405,80	1.376,52	2.791,38	25.573,70	0	25.573,70
1990	36	21.405,80	1.826,36	2.791,38	26.023,54	0	26.023,54
1989	37	21.405,80	1.826,36	2.791,38	26.023,54	0	26.023,54
1988	38	21.405,80	1.998,37	2.791,38	26.195,55	0	26.195,55
1987	39	21.405,80	1.998,37	2.791,38	26.195,55	0	26.195,55
1986	40	21.405,80	2.217,80	2.791,38	26.414,98	967,07	27.382,05
1985	41	21.405,80	2.217,80	2.791,38	26.414,98	967,07	27.382,05
1984	42	21.405,80	2.323,65	2.791,38	26.520,83	872,52	27.393,35

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX II CATEGORIA - SETTEMBRE 2025

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex II	Totale	Super. ante '86	Totale
2025	1	23.676,77	0	0	23.676,77	0	23.676,77
2024	2	23.242,96	0	0	23.242,96	0	23.242,96
2023	3	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	4	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	5	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	24	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	25	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	27	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	28	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	30	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	31	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	32	21.405,80	671,56	1.961,05	24.038,41	0	24.038,41
1993	33	21.405,80	1.040,82	1.961,05	24.407,67	0	24.407,67
1992	34	21.405,80	1.376,52	1.961,05	24.743,37	0	24.743,37
1991	35	21.405,80	1.376,52	1.961,05	24.743,37	0	24.743,37
1990	36	21.405,80	1.787,10	1.961,05	25.153,95	0	25.153,95
1989	37	21.405,80	1.787,10	1.961,05	25.153,95	0	25.153,95
1988	38	21.405,80	1.977,68	1.961,05	25.344,53	0	25.344,53
1987	39	21.405,80	1.977,68	1.961,05	25.344,53	0	25.344,53
1986	40	21.405,80	2.215,59	1.961,05	25.582,44	1.169,85	26.752,29
1985	41	21.405,80	2.215,59	1.961,05	25.582,44	1.169,85	26.752,29
1984	42	21.405,80	2.313,76	1.961,05	25.680,61	1.087,40	26.768,01

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX III CATEGORIA - SETTEMBRE 2025

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Super. Ex III	Totale	Super. ante '86	Totale
2025	1	23.676,77	0	0	23.676,77	0	23.676,77
2024	2	23.242,96	0	0	23.242,96	0	23.242,96
2023	3	22.684,87	0	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	4	22.250,93	0	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	5	21.816,73	0	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	6	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	7	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	8	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	9	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	10	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	11	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	12	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	13	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	14	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	15	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	16	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	17	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	18	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	19	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	20	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	21	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	22	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	23	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	24	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	25	21.405,80	0	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	26	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1999	27	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1998	28	21.405,80	403,00	0	21.808,80	0	21.808,80
1997	29	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1996	30	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1995	31	21.405,80	671,56	0	22.077,36	0	22.077,36
1994	32	21.405,80	671,56	938,73	23.016,09	0	23.016,09
1993	33	21.405,80	1.040,82	938,73	23.385,35	0	23.385,35
1992	34	21.405,80	1.376,52	938,73	23.721,05	0	23.721,05
1991	35	21.405,80	1.376,52	938,73	23.721,05	0	23.721,05
1990	36	21.405,80	1.786,07	938,73	24.130,60	0	24.130,60
1989	37	21.405,80	1.786,07	938,73	24.130,60	0	24.130,60
1988	38	21.405,80	1.922,93	938,73	24.267,46	0	24.267,46
1987	39	21.405,80	1.922,93	938,73	24.267,46	0	24.267,46
1986	40	21.405,80	2.139,53	938,73	24.484,06	1.555,15	26.039,21
1985	41	21.405,80	2.139,53	938,73	24.484,06	1.555,15	26.039,21
1984	42	21.405,80	2.223,61	938,73	24.568,14	1.495,66	26.063,80

TABELLE CONTRIBUTIVE SCUOLA PRIMARIA PARITARIA EX PARIFICATA

EX IV CATEGORIA - SETTEMBRE 2025

Anni	Prog.	Retrib. Tabellare	Anzian.	Totale	Super. ante '86	Totale
2025	1	23.676,77	0	23.676,77	0	23.676,77
2024	2	23.242,96	0	23.242,96	0	23.242,96
2023	3	22.684,87	0	22.684,87	0	22.684,87
2022	4	22.250,93	0	22.250,93	0	22.250,93
2021	5	21.816,73	0	21.816,73	0	21.816,73
2020	6	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2019	7	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2018	8	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2017	9	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2016	10	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2015	11	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2014	12	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2013	13	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2012	14	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2011	15	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2010	16	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2009	17	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2008	18	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2007	19	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2006	20	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2005	21	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2004	22	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2003	23	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2002	24	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2001	25	21.405,80	0	21.405,80	0	21.405,80
2000	26	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1999	27	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1998	28	21.405,80	403,00	21.808,80	0	21.808,80
1997	29	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1996	30	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1995	31	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1994	32	21.405,80	671,56	22.077,36	0	22.077,36
1993	33	21.405,80	1.040,82	22.446,62	0	22.446,62
1992	34	21.405,80	1.376,52	22.782,32	0	22.782,32
1991	35	21.405,80	1.376,52	22.782,32	0	22.782,32
1990	36	21.405,80	1.752,50	23.158,30	0	23.158,30
1989	37	21.405,80	1.752,50	23.158,30	0	23.158,30
1988	38	21.405,80	1.858,45	23.264,25	0	23.264,25
1987	39	21.405,80	1.858,45	23.264,25	0	23.264,25
1986	40	21.405,80	2.031,10	23.436,90	2.075,64	25.512,54
1985	41	21.405,80	2.031,10	23.436,90	2.075,64	25.512,54
1984	42	21.405,80	2.092,62	23.498,42	2.047,16	25.545,58

(segue da pag. 46)

sicuramente è prevista l'81/2008. Se una suora si fa male mentre presta attività di assistenza, si applica sicuramente un protocollo 81/2008. Si è tenuti ad avere un responsabile per la sicurezza, un RSPP e altro, ma tutto ciò che invece si svolge al di fuori delle strutture in termini di attività di volontariato – l'Estate Ragazzi, per sintetizzare – non richiede l'applicazione dell'81 del 2008. Questa è una circostanza che consente di tirare un primo sospiro di sollievo.

Detto ciò, chi sono i responsabili dell'Estate Ragazzi? Quali responsabilità si assume e, soprattutto, come gestisce l'Estate Ragazzi? Come mi capita frequentemente, piuttosto che fare una relazione, porto come esempio questo processo che sto seguendo. L'Estate Ragazzi viene organizzata da una parrocchia. Il parroco, che la organizza prevede che i ragazzini siano accompagnati da tre o quattro giovani educatori in un parco. Il parroco rimane in parrocchia, perché ovviamente ha le sue attività da svolgere, mentre questi tre o quattro educatori restano nel parco, dove si trova un lago in cui una bambina annega e muore. Chi sono i responsabili e perché lo sono?

Intanto, dico quelli che secondo noi saranno responsabili: sicuramente il parroco e gli educatori presenti sul posto. Allora, qual è il problema per chi svolge un'attività di questo genere e, a un certo punto, si vede coinvolto in una vicenda criminale di questo tipo?

A questo punto la domanda che tutti mi faranno sarà la seguente: "Ma un parroco che sta ad Assisi che cosa ne può sapere di un annegamento che si è verificato a Bastia Umbra, a 30 km? Perché il parroco, o chi per lui, deve rispondere dell'annegamento?"

Il concetto fondamentale da cui bisogna partire quando si organizzano eventi di

questo genere è che, soprattutto alla luce della più recente giurisprudenza, la responsabilità di chi li pianifica si fonda appunto sull'organizzazione e non sul controllo. L'errore, cioè, che tutti noi facciamo quando pensiamo di dover gestire un rischio è quello che lo stesso vada gestito mediante un controllo di ciò che sta succedendo. Invece no.

Ci sono alcuni soggetti, che sono quelli presenti sul posto, a cui il responsabile deputa il controllo, ma se l'organizzatore è altrove, come mai viene chiamato a rispondere? Perché agli organizzatori che si trovano lontani dal luogo in cui si verifica l'evento è deputato un compito ancora più importante: la preventiva organizzazione.

Chi organizza, chi dirige, il capo – se vogliamo dirla in maniera banale – ha un compito fondamentale, cioè quello di capire, in primo luogo, sotto il profilo concettuale-culturale, che il rischio esiste, ovvero che ogni attività umana è un'attività rischiosa. Esiste un'attività umana poco rischiosa, come quella di studiare, ma quando si organizza un'attività con i ragazzini il rischio che qualcuno si faccia male è molto alto. Come organizzatori questo bisogna cominciare a concettualizzarlo. A questo punto non si può più soltanto delegare qualcuno al controllo, perché il controllo non basta, in quanto non è garanzia di gestione del rischio che, a sua volta, è questione di carattere organizzativo. Chi organizza, per fare un buon lavoro e per evitare responsabilità penali, deve gestire in via preventiva il rischio – poi spiego che cosa significa per chi organizza l'Estate Ragazzi –; questo è molto importante. La prima cosa che, come educatori che fanno attività di questo genere, bisogna capire e superare culturalmente è che il controllo non è nulla senza preventiva organizzazione.

Questo è un dato che oramai anche il legislatore italiano sta applicando in una serie di materie. Il concetto è che “Non si controlla ma ci si organizza preventivamente”; l’ho imparato nel corso dell’attività professionale.

Riporto solo questo episodio. Era agosto del 1999, quindi non c’era la 231. Io ero di turno all’epoca; ero un sostituto. Ero da solo a casa, in montagna; faceva fresco. Mi arriva una telefonata dai Carabinieri, che mi dicono: “C’è stato un omicidio colposo”. Io chiedo: “Che è successo, un incidente stradale?”. Mi rispondono: “È successo che è annegato in casa un bambino”. Io all’inizio dico: “No, un bambino non annega in casa”. Loro replicano: “È successo che avevano una piscinetta fuori terra, c’erano la mamma, due cuginette e il bambino piccolo. La mamma pensava che le cuginette di 14-15 anni badassero al bambino; invece il bambino è caduto nella piscina ed è morto annegato”.

Che cosa fa il giudice penale? Accusa la mamma. Perché? Si accusa la mamma perché non ha controllato. Giusto? Che senso ha punire la mamma? La sanzione e la pena a che servono? Si punisce una mamma perché ha fatto morire il bambino, ma è assurdo! La punizione, purtroppo, è già terribile di per sé. Quando mi confrontavo con i miei colleghi, loro mi dicevano: “Hai ragione, però la pena e la sanzione hanno una funzione preventiva”. A un certo punto, comincio a studiare e a domandarmi: “Ma insomma, questa sanzione, questa pena, perché la applichiamo ai genitori in questi casi? A che serve punire? E facendo qualche ricerca, navigando nel web – all’epoca si cominciava a usare Internet – conosco una mamma americana che mi ha fatto capire tutto sul concetto di controllo e di organizzazione. Questa mamma americana era stata condannata a una pena piuttosto alta perché aveva fatto morire il suo bambino,

dimenticandolo in macchina. Scopro però che questa mamma americana, dopo questa esperienza terribile, faceva la cosiddetta “expert in witness”, cioè andava in giro per i tribunali americani a spiegare come si verificano queste circostanze, cioè come è possibile che una persona si dimentichi il bambino in macchina.

Tutti noi pensiamo che una persona si dimentichi il bambino in macchina perché non sta attenta; non se lo dimenticherebbe se stesse attenta, giusto? Il problema è che noi non sappiamo con precisione quando stiamo davvero attenti. Non possiamo sapere se lo siamo sempre.

Ritornando al parroco che dice al diciottenne: “Guarda, ti affido 165 ragazzini, controllali tutti!”, l’educatore non sa se sia davvero in grado di controllare 165 ragazzi e poi non sa nemmeno se li sta effettivamente controllando o meno: questo è il problema.

Ad esempio, quanti di noi si sono trovati fuori casa perché hanno dimenticato le chiavi? Io una volta ho dimenticato in treno una borsa con dentro alcuni atti processuali particolari. Viaggiavo con la valigia, lo zaino e la borsa con questi documenti. Scendo alla stazione dove mi vengono a prendere dei colleghi; mia moglie dopo 20 minuti mi telefona e mi chiede: “Ma dove ti trovi?” e io rispondo: “Sono in macchina, con dei colleghi”. Lei mi dice: “Guarda che stai andando verso Torino”. Avevo infatti dimenticato la borsa con gli atti e il mio iPad sul treno, quindi mia moglie vedeva che l’iPad si dirigeva verso Torino.

La garanzia del controllo non esiste, tant’è che questa mamma americana diceva “control is a word that kills”, cioè “controllo è una parola che uccide”.

Ma allora la soluzione qual è?

All’epoca ero giovane, pensavo che in qualche modo la giustizia fosse di questo



mondo e per di più io fossi uno che contribuisse a portare giustizia e quindi la pena e il processo servissero.

Quindi dico a questa mamma che mi sembra troppo comodo dire che siccome non si può controllare tutto, una mamma che fa morire un bambino non deve essere punita. Le chiedo: “Lei cosa va a dire nei tribunali americani?”

Intanto lei dice una prima cosa: “Guardate che il controllo è come il gruviera. Avete presente il gruviera? Se voi tagliate una fetta non riuscite a guardare da una parte all'altra perché ci sono dei buchi, ma questi non sono sovrapposti”. E lei dice: “Sapete come si dimentica un bambino in macchina? Si dimentica, ad esempio, perché la notte, il bambino non ha dormito, quindi ci si sveglia più stanchi, più nervosi e ci si alza dieci minuti dopo rispetto all'orario preventivato. Quindi si inizia con una notte passata male, già in ritardo. Immaginate che il gruviera cominci a girare, poi, per aver dormito poco ed essere in ritardo, si comincia a discutere fra marito e moglie; ci si innervosisce sempre di più, si parte ancora più tardi; proprio quel

giorno, tra l'altro, c'è un impegno particolare in ufficio. Il bambino, siccome non ha dormito durante la notte, si addormenta in macchina. Mentre voi siete in macchina ricevete una telefonata dall'ufficio che vi dice, “Oh, ma quando vieni? Guarda che oggi vengono quelli del contratto e tu sei in ritardo” e la groviera si buca.

“E allora?” dico io. Lei va a spiegare nei tribunali americani due cose.

La prima è che un genitore può essere punito se risponde al telefono in macchina, perché rispondere è causa di distrazione. Si verifica quindi una situazione di rischio di dimenticare il bambino in macchina. Bisogna evitare qualsiasi fonte di distrazione, quindi non si deve rispondere al telefono. La seconda è una cosa che mi ha folgorato, che mi ha cambiato la vita. Qual è la vera ragione e quindi la vera soluzione per evitare di dimenticare il bambino in macchina? Lei dice di non utilizzare la macchina con la chiusura centralizzata perché quando si è in macchina e si va di fretta, ci si alza, si chiude e si va via; ma se si è obbligati a girarsi ci si accorge del bambino.

Allora torniamo a noi: qual è il problema dell'Estate Ragazzi e delle responsabilità penali che ne conseguono? Il primo punto è che bisogna cominciare a essere consapevoli, sia pur con alcune precisazioni, che sono attività pericolose e che, giusto o sbagliato che sia, è cresciuta la consapevolezza della collettività circa le responsabilità a cui sono connesse. Se, ad esempio, penso a cosa facevo io quando avevo 14 anni con i miei amici mi vengono i capelli bianchi.

Oggi c'è la parte culturale, quella dedicata all'attenzione per la sicurezza. Quindi la prima cosa da fare è capire che c'è un problema. Questa sicurezza non va gestita attribuendo la responsabilità del controllo del rischio a chi è presente sul posto, perché il concetto di controllo è un concetto "ex" se fallace o, comunque, pericoloso. Allora, chi gestisce l'Estate Ragazzi, che è il soggetto comunque responsabile, in prima battuta, di ciò che si verifica sul campo, anche se non è presente – per intenderci, il parroco che sta ad Assisi rispetto al bagno in piscina che si fa a Bastia Umbra – deve curare una serie di circostanze.

La prima circostanza – ripeto, sono consapevole delle problematiche che apro con questo discorso, ma secondo me sono irremovibili – è la formazione. In altre parole, non si può prendere un ragazzino di 18 anni e dirgli di guardare dieci ragazzi. Questo ragazzo deve essere in qualche modo valutato dall'organizzatore come responsabile e formato, cioè bisogna spiegarli che cosa può fare e che cosa non deve fare. Questa è la formazione, che non significa fare un corso di una settimana, ma significa che, prima di fare partire tutti per il campus, bisogna fare una riunione di due ore dicendo: "Questo puoi farlo, questo non devi farlo."

Secondo punto: la sostenibilità è materiale dell'esperienza. Secondo me, ad ogni ragazzo che fa l'educatore, non si possono

affidare più di otto o nove ragazzini. Se il parroco manda cinquanta ragazzini e tre educatori – tre responsabili – il parroco è responsabile penalmente, a prescindere dal fatto che quei tre educatori, invece di svolgere il proprio incarico, si siano addormentati, abbiano parlato fra di loro o abbiano fumato una sigaretta. Perché è evidente che se il rapporto numerico fra educatori e bambini è così insufficiente, il rischio si concretizza, cioè è molto più semplice che l'evento negativo si verifichi. Perché la situazione evidenzia il controllo inefficace? Se io do a mio figlio di 16 anni una Ferrari e mio figlio sbatte contro il muro, sono io il responsabile, anche se è mio figlio a guidare. Perché? Perché io gli ho dato una Ferrari. Questo sfugge a volte, cioè non si fa una valutazione di adeguatezza del numero. Altro punto: non a caso – a proposito dell'adeguatezza del numero – nell'ambito del processo che gestisce il mio ufficio – c'è una collega che è titolare del fascicolo con cui ovviamente ci confrontiamo – uno dei temi è che c'è un numero di ragazzi spropositato rispetto a quello degli educatori. Non si può andare a prendere un educatore per gestire venti ragazzini. Certo, se si svolge una partita tutti sono concentrati sul campo, ma in una situazione con un'area molto vasta in cui c'è una piscina o un laghetto, mandare un educatore con venti ragazzini significa creare una situazione di pericolo evidente. Terza cosa: la valutazione – questa è molto importante – dei posti in cui si va.

Fortunatamente la mia età non mi consente più – perché mi si spezzerebbe la schiena – di sapere quali sono le condizioni delle case religiose. A parte gli scherzi, bisogna fare attenzione, perché se si portano i ragazzini a giocare a pallone nel campo della parrocchia, come dice Padre Franco, questo deve essere a norma perché, se non lo è, non ci si può giustificare dicendo che il ragazzino si

è appeso alla porta che è crollata ed è morto. Se lui muore, è omicidio. Io ho seguito un processo in cui una porta è crollata e il ragazzino è morto. Significa quindi che quando si programma l'attività, i ragazzi si devono mandare in posti sufficientemente sicuri perché se non è così si crea una situazione di rischio e non si può dire: "Ma io sono il sacerdote che stava ad Assisi a fare un convegno, che colpa ne ho io di una cosa che è successa a Roma?". La colpa non risiede nel fatto di non aver verificato che cosa in quel momento stesse succedendo a Roma, ma risiede nel fatto di aver consentito alle persone di andare a Roma in un posto che era gestito dall'organizzatore e che non era a norma.

Ultimi due punti, molto importanti.

Il rapporto con i genitori. L'Estate Ragazzi – se vogliamo gestire il rischio – non deve essere uno sfogatoio per ragazzini che, mentre a casa stanno composti e seduti, lì si scatenano come matti.

Oltre ad avere un valore educativo, il fatto di comportarsi correttamente ha un valore di gestione del rischio. Quindi si spiega ai genitori ciò che ai ragazzini verrà consentito fare e ciò che non verrà loro consentito. Quello che spesso contesto a chi gestisce queste situazioni è che non trovo mai un prete o un educatore che sia in grado di dire: "Guardi, è successo che, nel corso di questa settimana, ho mandato via due ragazzi perché erano ingestibili". Mandare via un ragazzo perché è ingestibile – non è che il ragazzino sia cattivo – dimostra che un organizzatore è attento a come ci si comporta e che allontana, perché sono fonte di pericolo per terzi, i soggetti che non sanno stare alle regole. Questo è importante, perché, quando noi giudici andiamo a fare la valutazione finale, ce la prendiamo con Tizio o con Caio, non perché non hanno saputo impedire l'evento, ma perché non

hanno fatto nulla per rendere più difficile il suo verificarsi.

Per esempio, se io vado in un ristorante e ho un'infezione, un'intossicazione alimentare, non automaticamente il ristoratore è responsabile (può capitare, infatti, che fra le cozze ce ne sia qualcuna tossica), ma un conto è che il ristoratore abbia rispettato la catena del freddo e poi si sia verificato l'evento tossico, un altro conto è che il ristoratore, pur non tenendo le cozze al sole, non abbia adeguatamente verificato se il frigorifero funzionava bene o male e quindi ci sia stato uno scarto di due ore in cui il frigorifero, invece di avere -6 gradi, aveva +5 gradi di temperatura interna. Io rimprovero al ristoratore di non avere controllato che il frigorifero mantenesse sempre la temperatura costante.

Rispetto a chi organizza, il nostro rimprovero, come giuristi, non è quello di non avere impedito l'evento, né quello di non aver controllato ciò che si stava verificando sul posto, perché questo è impossibile, ma di non aver creato le condizioni per cui quella tragedia, che è immanente alla condizione dell'uomo, aumentasse le probabilità di verificarsi.

Come nell'esempio precedente, sono colpevole per aver utilizzato la macchina, quella con la chiusura centralizzata, e di aver fatto telefonate di lavoro pur avendo un bambino in macchina.

Quindi, quando parliamo di responsabilità penale dei gestori, questi devono essere in grado di dimostrare di aver fatto tutto quello che potevano per abbassare a livelli ragionevoli il rischio di verifica di un evento-reato.

Chiudo con un'ultima riflessione – la faccio non più come giurista, ma come educatore, come soggetto che fa l'attività di volontariato –: è ovvio che il quadro attuale, come diceva Padre Franco, alla fine della scorsa

relazione, si è fortemente complicato, in primo luogo per colpa di tutti noi, non solo come genitori, ma soprattutto come formatori.

Oggi come collettività non siamo più in grado di gestire la disgrazia, dobbiamo andare alla ricerca di un capro espiatorio. Oggi se muore un figlio, il primo pensiero del padre o della madre non è disperarsi, ma è di chi è la colpa. Non importa nemmeno di chi è la responsabilità, bisogna trovare il colpevole, su tutto.

Bisogna ricominciare, a livello culturale, a pensare all'imponderabile. Per i cattolici sarà più facile, per altri lo sarà meno, ma l'accettazione del dramma deve ritornare ad essere una capacità del mondo moderno. Se non lo accettiamo, da un lato aumenta la rabbia e, dall'altro, andiamo alla ricerca del capro espiatorio, che non serve. Dobbiamo riflettere a come si organizzano gli eventi, non al tizio che non è stato capace di controllare il proprio figlio.

Il secondo punto è questo: a fronte di un apprezzabile complicazione del quadro normativo, la scelta se continuare o no è una scelta di valori, cioè, se una persona ci crede lo fa.

Purtroppo vedo alcune norme, che inseriscono la tutela dello sport nella Costituzione, che richiedono certe misure da parte delle scuole che non hanno le palestre a norma e che, per adeguarsi a queste nuove norme, devono aumentare il relativo costo; vengono pagati dei custodi affinché le mantengano pulite, in quanto i ragazzi usano questi luoghi come se fosse casa loro.

Io faccio il Presidente della squadra di pallacanestro; ho soddisfazione quando passo per la città e incontro i ragazzini che mi salutano perché mi conoscono oppure perché ricevo una partecipazione di matrimonio di persone a cui ho fatto fare basket. Questo mi fa piacere perché significa che

qualcosa ho lasciato loro. L'idea di poter lasciare qualcosa è l'idea che ci deve spingere a insistere sperando oltre ogni speranza.

In relazione alle domande che mi vengono sottoposte, ritengo di dover fare le precisazioni di seguito esposte.

Pensiamo al mio processo nell'ambito di Estate Ragazzi, organizzato dalla parrocchia che, tra le diverse iniziative, vanno in un parco. Qual è il grosso problema? Che questo parco era palesemente inadeguato a gestire una situazione del genere. Perché? Nel caso concreto, in primo luogo, il laghetto non era a norma, l'acqua era limacciosa, mentre dall'inserzione veniva segnalato come a norma. La bambina è morta perché non ci vedeva. Quindi il primo problema è l'acqua limacciosa. In secondo luogo, era un lago pericoloso perché, praticamente, era fatto a gradini e questi misuravano 1,20, 1,35 e 3 metri, quindi si verificava un salto in termini di profondità. Tant'è vero che due settimane prima stava affogando un ragazzo di 27 anni che non sapeva nuotare. La bambina che è morta aveva 6-7 anni. In più le persone in acqua erano numerose; non un numero superiore al consentito, ma tanto di più. Quindi, quali sono le responsabilità? come ragioniamo? Il primo punto è la responsabilità del gestore dell'acqua, perché l'acqua deve essere trasparente e non lo era. In secondo luogo, tra le responsabilità del gestore del lago, c'era che il fondo era scivoloso. Per evitare che l'acqua passasse sul terreno, avevano messo un tendone in plastica; però dovevano garantire che, con il tendone in plastica, non si scivolasse, perché si può cadere e, soprattutto, se si va sott'acqua e si cerca di salire con un salto si scivola.

La responsabilità è del gestore, ma che c'entra il parroco? La domanda che doveva farsi il parroco era: quale è il numero dei ragazzini? Il prete è andato a vedere quanta

gente di solito c'era al laghetto? Ha fatto una valutazione di questo tipo?

No, non l'ha fatta e allora secondo noi è responsabile, anche perché, se l'avesse fatta, si sarebbe reso conto che se la norma indica che deve esserci un educatore per otto ragazzini, quando li porta nell'acqua (cioè in una situazione che è più pericolosa) il rapporto non può essere più di uno a otto, ma deve essere, faccio per dire, di uno a quattro.

Invece, quando si parla di attività estiva fatta in luoghi interni alla scuola con animatori esterni, la situazione è decisamente meno pericolosa, a patto che la scuola sia perfettamente a norma. Quando ci si appoggia ad un'altra struttura, sia questa completamente esterna alle proprie esperienze religiose o ecclesiastiche, sia che, ad esempio, si trovi in un altro luogo, bisogna essere certi che ci siano le condizioni di sicurezza o, comunque, che queste siano garantite, perché se si dice che tutto è a norma e poi il certificato è falso è ovvio che la responsabilità è solo del gestore.

Se l'organizzatore, ad esempio, chiede al gestore se ce la fa a tenere quaranta ragazzi, li manda lì e poi si accorge che per farli dormire si devono utilizzare i letti a castello, che sono ballerini, tanto da farne cadere uno che si fa male e si rompe un braccio, la responsabilità è di chi ha accolto i ragazzini, ma anche dell'organizzatore che ce li ha mandati.

Sicuramente l'utilizzo di strutture, chiamiamole così, istituzionalizzate, per di più con personale che è già previamente formato, avere a che fare con un insegnante e non avere a che fare con un ventenne riduce fortemente e in maniera estremamente significativa sia il rischio che si verifichi l'evento sia il rischio che l'evento, che a volte si è verificato, diventi addebitabile a livello legale.

Se l'infortunio si verifica in presenza del genitore, la responsabilità in via esclusiva è del genitore. Ci possono essere situazioni in cui la responsabilità si riparte fra i due. Faccio un esempio: si gioca a tiro alla fune e un ragazzo ha dovuto lasciare la corda perché la mano gli faceva male. Allora immaginate che il genitore consente al bambino, che riceve quella corda addosso e si infortuna, di stare in un luogo dove non si può stare. La colpa è anche di chi sta organizzando quel gioco, perché dovrebbe dire "Piccolo, qui non puoi stare". È come andare a vedere una partita, mettersi in un posto col bambino dove non è consentito, il bambino cade, si fa male e la colpa è del genitore, ma è anche colpa dell'organizzatore della manifestazione, perché lì non ci si può stare.

Tendenzialmente, certo, la presenza del genitore esonera da ogni responsabilità l'organizzatore, nella misura in cui il bambino si fa male in attività nel corso di comportamenti tenuti non in pendenza di un evento organizzato.

Se il bambino in casa, durante la notte, va in bagno non autorizzato, si allontana dalla struttura ecc., la responsabilità è del genitore. Se invece il genitore è presente e l'organizzatore consente al bambino di partecipare al gioco che, evidentemente, non è adatto a lui, ne risponde il genitore, ma ne risponde anche l'organizzatore.

Un'altra questione sollevata è l'organizzazione di una gita con l'impiego del pullman, che provoca divergenze per i controlli che deve fare l'organizzatore, collegati ai possibili incidenti provocati da autisti stanchi, pneumatici usurati, inidoneità del mezzo. Tra le iniziative assunte dall'organizzatore c'è quella di chiedere un controllo alla Polizia Stradale.

Per questa tipologia di situazione, vale un concetto di carattere generale.

Ad esempio, se devo fare dei lavori a casa, chiamo un tizio e questo si fa male perché è incapace, ne rispondo io perché l'ho chiamato? No.

La responsabilità sorge nel momento in cui, invece di chiamare una ditta preposta, si trova un tizio per strada che sta guidando un pullman e dice: "Se mi date 500 euro, vi faccio il viaggio". In questo caso non si ha nessuna garanzia. Nel momento in cui il soggetto ha i suoi certificati, oltre alla mail che legittima la Polizia a venire a controllare, non c'è nessuna responsabilità. Questa è una delle poche risposte in cui il diritto è chiaro. Un'altra situazione di una scuola paritaria di secondo grado di liceo: è il caso in cui i ragazzi, in modo autonomo, organizzano una festa all'esterno della scuola affittando un locale. A un certo punto invitano anche i professori che, sul finale, partecipano. Sono presenti anche alcuni genitori che accompagnano i ragazzi perché alcuni sono minorenni. Uno di questi ragazzi si sente male, oppure fa uso di stupefacenti. Ci sono i professori, di chi è la colpa? Prima premessa: se accade qualcosa che

ha a che fare con la struttura – ad esempio, crolla una lampadina e cade in testa a un alunno – è responsabile la struttura stessa. Anche se si affitta un locale, bisogna sapere che il locale resta comunque responsabile di eventi negativi conseguenti a un cattivo funzionamento dello stesso.

Tendenzialmente, credo che i professori siano esenti da responsabilità. Dopodiché molto dipende dalle circostanze concrete della vicenda: l'utilizzo degli stupefacenti era palese od occulto? se a un certo punto il professore se ne accorge, deve intervenire. Ovviamente i professori non erano lì per assistere o vigilare. Tuttavia, anche se una risposta completa non si può dare, io – che sono espressione di una magistratura che è molto laica su questo approccio, molto attenta a definire una posizione di garanzia – ritengo che in questo caso, il professore non sia responsabile.

Molti miei colleghi, al contrario, la penserebbero diversamente. Facendo forza su che cosa? Sulla maggiore età dei professori e la minore degli alunni. Grazie.





Responsabilità civile e penale degli Enti

Fulvio Baldi, Sostituto Procuratore Generale Corte di Cassazione

Quando si parla di responsabilità, va premesso che la grande differenza tra dolo e colpa consiste nel fatto che solo nel dolo vi è la volontà dell'evento, mentre nella colpa vi è la volontà della condotta, ma non la volontà dell'evento. Il classico esempio è quello dell'incidente stradale. La condotta colposa porta alla responsabilità penale soltanto se l'evento, tenendo alternativamente la condotta lecita, è evitabile e prevedibile e se c'è un nesso di causalità tra la condotta e l'evento stesso. Ciò a differenza del dolo, dove è voluto l'evento, e a differenza del dolo preterintenzionale, dove invece è voluto un evento meno grave di quello che si è verificato. Ad esempio, voglio dare un pugno, col pugno io uccido la persona che ha subito il pugno, in realtà voglio soltanto dare un pugno e procurare una lesione. Dopo il pugno il soggetto che l'ha incassato muore, non voglio l'evento morte, voglio l'evento lesione, però poi alla fine si verifica un evento più grave di quello desiderato e questo è il dolo preterintenzionale.



Un'altra cosa da tenere presente come cornice generale è che i reati che si commettono nell'osservanza del decreto legislativo n. 81 del 1998 sono reati per lo più assimilabili alle lesioni. Le lesioni sono quelle condotte che provocano una malattia, anche l'ecchimosi è fondamentalmente una malattia, perché per malattia si intende qualsiasi alterazione patologica, anche localizzata, che determina una menomazione funzionale. Le lesioni possono essere di quattro tipi fondamentali: lieve, lievissima, grave o gravissima. È lievissima quando la guarigione si realizza in 20 giorni. Quindi da 0 a 20

giorni la lesione è lievissima. È lieve quando la lesione si guarisce dai 20 ai 40 giorni; è grave quando la malattia mette in pericolo la vita o determina un'incapacità superiore ai 40 giorni. L'indebolimento dell'organo si verifica quando l'organo è duplice, per esempio il rene o l'occhio, e un soggetto ne perde uno dei due. La lesione invece è gravissima quando la malattia è insanabile, quando si perde un senso, come ad esempio la perdita di tutti i due, l'amputazione di una gamba, l'amputazione di un braccio.

Questa differenza tra lesione lieve e gravissima ci interessa perché cambiano le pene, ma cambiano anche i regimi di procedibilità, perché per alcuni, per le lesioni meno importanti, si procede a querela. Per altre si procede praticamente d'ufficio, soprattutto quando si parla di lesioni gravi o gravissime commesse con l'inosservanza delle leggi sul lavoro.

Se il datore di lavoro non tutela adeguatamente il lavoratore e da questa mancanza di tutela viene fuori una lesione, se questa lesione è lieve o lievissima, il reato si persegue soltanto se il lavoratore esprime la volontà che il suo datore di lavoro venga punito. Negli altri casi si procede automaticamente e di ufficio, quindi, per quanto il lavoratore voglia non far punire il datore di lavoro, il datore di lavoro viene comunque processato indipendentemente dalla volontà del lavoratore. Pertanto la procedibilità sfugge completamente dalle mani del lavoratore e va tutta nelle mani della magistratura.

Ciò premesso, vorrei fornire un quadro di questo decreto legislativo n. 81 del 1998. Allora, il quadro che do è questo qui. Innanzitutto io partirei dall'articolo 15, perché l'articolo ci dice esattamente il datore di lavoro che cosa deve fare, a cosa deve stare attento per evitare sanzioni, cioè quali sono le cose fondamentali a cui deve stare attento: deve valutare i rischi, prima cosa, cioè capire come è fatto l'ambiente di lavoro e quali possono essere i rischi; programmare la prevenzione, eliminare i rischi, scegliere le attrezzature necessarie per eliminare i rischi, limitare al massimo i lavoratori esposti a rischio; limitare l'utilizzo di agenti chimici nei luoghi di lavoro; favorire i mezzi di protezione collettiva rispetto ai mezzi di protezione individuale; controllare sanitariamente i lavoratori, sottoponendoli a visita sanitaria, di continuo e con una certa frequenza; informare i lavoratori dei rischi; poi prevedere misure di pronto soccorso, ed evacuazione nel caso di pericolo e nel caso di incendio.

Su ognuna di queste attività ci sono delle norme specifiche. Ma nessuno ce la può fare da solo. E allora si va alla delega di funzioni. La delega di funzioni è stabilita dall'articolo 16, da un altro articolo fondamentale che bisogna tenere conto. L'articolo 16 ci dice come deve essere fatta questa delega; è un articolo importante, perché recepisce tutti i principi giurisprudenziali della Cassazione oggi cristallizzati in una norma. Innanzitutto la delega deve essere scritta, quindi deve risultare dato scritto. Poi il delegato deve essere professionalmente apprezzato. Poi bisogna precisare con chiarezza quali compiti vengono delegati, cioè l'elenco dei compiti delegati deve essere chiaro. Nella delega ci deve essere anche l'attribuzione dell'autonomia di spesa, sicché il delegato deve avere un suo budget e un'autonomia nella gestione di questo budget. Poi soprattutto la delega deve essere accettata dal delegato, cioè non può essere fatta automaticamente senza interpellare il delegato.

Ma la delega non esime il datore di lavoro dalla responsabilità perché il delegante deve comunque controllare che il delegato si muova, agisca nei limiti della delega e compia effettivamente gli atti che la delega gli richiede, cioè deve chiedere conto al delegato. E poi

ovviamente ci sono delle attività che non sono delegabili, lo dice l'articolo 17, il datore di lavoro non può delegare la valutazione dei rischi, la valutazione dei rischi spetta esclusivamente al datore di lavoro e la delega della valutazione dei rischi costituisce reato. Né vi può essere delega alla designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi. Quindi è chiaro, questi aspetti io vado piano, però cerco di cristallizzare un po' i concetti.

Altro articolo fondamentale è l'art. 55 perché esso detta le sanzioni.

Gli obblighi del datore di lavoro che, inadempiti, fanno scattare la sanzione penale sono questi qui. Innanzitutto la nomina di un medico competente per effettuazione della sorveglianza sanitaria.

Dal punto di vista civile bisogna stare attenti ad alcune norme che sono tutte nel codice civile, dall'art. 2043 all'art. 2059. Per l'art. 2043 c.c. qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto obbliga colui che l'ha commesso a risarcire il danno, cioè un danno civilistico che è ovviamente un danno di carattere materiale e che si traduce o in mancato guadagno o in una perdita di chance o in un danno emergente, quando c'è un decremento del patrimonio. Può trattarsi di un danno di tipo biologico, danno alla vita di relazione o di tipo morale (si pensi al furto di un quadro al quale si era affezionati).

L'articolo 2050 prevede che chiunque cagiona danno ad altri nello svolgimento di un'attività pericolosa per sua natura o per la natura di mezzi adoperati è tenuto a risarcimento se non prova di aver adottato tutte le misure idonee ad evitare il danno. Qui torniamo ovviamente al discorso del decreto legislativo n. 81 del 1998, quando si esercita un'attività pericolosa, in generale pericolosa o pericolosa per quel tipo di attività che in quel determinato settore, in quel determinato periodo viene svolta e quando da tale attività pericolosa derivano dei danni. Questi danni vanno risarciti, sempre che il soggetto non riesca a provare di aver adottato tutte le misure idonee, quindi i modelli organizzativi riguardo alla prevenzione ai sensi del decreto legislativo n. 81 del 1998.

Chiunque, inoltre, è responsabile del danno delle cose che ha in custodia. Si esime la responsabilità del danno, dice l'art. 2051 c.c., se ricorre il caso fortuito.

Il proprietario di un edificio o di altra costruzione è responsabile dei danni cagionati dalla loro rovina, salvo che provi che questa non è dovuta a difetto di manutenzione o a vizio di costruzione.

Per l'art. 2055 c.c., quando il fatto è imputabile a più persone, tutte sono obbligate in solido al risarcimento e chi risarcisce, essendo tutti tenuti, ha un diritto di regresso nei confronti delle persone corresponsabili. Su come si valutano e quantificano i risarcimenti si applicano gli articoli 1223, 1226 e 1227 del codice civile ai fini della quantificazione del danno. L'art. 1223 stabilisce che il risarcimento per inadempimento o ritardo deve comprendere il mancato guadagno e la perdita subita dal creditore se ne sono conseguenza immediata e diretta e quindi è richiesto un nesso di causalità. Se il giudice non riesce a calcolare il danno o l'ammontare preciso di questo non è stato provato, si può arrivare ad una limitazione di carattere equitativo. In ogni caso e comunque il risarcimento è diminuito proporzionalmente quando c'è anche una colpa del soggetto o una responsabilità del soggetto che ne è stato vittima o quando il soggetto che ne è stato vittima avrebbe potuto impedire con l'ordinaria diligenza di ricevere ovviamente un danno.

Il datore di lavoro risponde per una colpa in eligendo e per una colpa in vigilando. Risponde se ha scelto male e risponde se non ha vigilato. E risponde soltanto quando però era evidente che si doveva accorgere con una normale osservanza delle norme e delle regole di prudenza che quell'evento sarebbe stato previsto, era prevedibile oppure poteva essere ovviamente evitato. In una mensa scolastica, per esempio, il gestore non è tenuto a fare un'indagine tecnica sui cibi. Se arrivano le mozzarelle con una sproporzione di latte vaccino o conservate non nella maniera più ortodossa a una certa temperatura, il controllo del gestore deve limitarsi alla verifica dell'integrità della confezione e della data di scadenza.

Se c'è un incidente ad un alunno è chiaro che risponde l'insegnante e quindi risponde anche l'ente scuola per l'insegnante, perché l'insegnante agiva nell'interesse della scuola. Ma se il gesto del ragazzo offensore è un gesto esorbitante dalle normali regole di prevedibilità allora chiaramente là non c'è un problema di omessa vigilanza in concreto. Se il gesto proviene da un ragazzo problematico, è chiaro che l'obbligo di vigilanza è molto più alto. È evidente che è un problema che si gioca molto sull'elemento soggettivo. L'elemento soggettivo è quello della colpa. La colpa, abbiamo detto, è negligenza, imprudenza ed imperizia, però è anche vagliata alla luce dell'evitabilità e della prevedibilità. La colpa è una cosa che si valuta in concreto e si valuta processo per processo. Circa l'uscita anticipata, la relativa autorizzazione si può fare anche una sola volta per tutto l'anno. Fino al cancello di uscita la dirigenza della scuola è tenuta alla vigilanza. Ma bisogna pretendere che il genitore che va a prelevare il figlio si faccia vivo in guardiola quando preleva il figlio, e minorenne.





Il Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti (RENTRI): obblighi e responsabilità

Avv. Francesco Giordano

Il Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti (RENTRI) è lo strumento su cui il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica fonda il sistema di tracciabilità dei rifiuti, introducendo un modello di gestione digitale per l'assolvimento degli adempimenti già previsti dal d.lgs. n. 152/2006 quali l'emissione dei formulari di identificazione del trasporto e la tenuta dei registri cronologici di carico e scarico.

La digitalizzazione introdotta dal RENTRI

è volta, innanzitutto, a semplificare gli adempimenti delle imprese, sostituendo procedure cartacee con sistemi informatici. Peraltro, tale strumento consente alle autorità di vigilanza di disporre di dati aggiornati, completi e facilmente verificabili, al fine di prevenire e contrastare possibili irregolarità. Esso rappresenta, dunque, un presidio fondamentale di legalità, volto a favorire la tutela ambientale e a responsabilizzare gli operatori economici.

Il RENTRI, infatti, si inserisce nell'ambito della politica di rafforzamento della tutela ambientale inaugurata dalla legge 22 maggio 2015, n. 68, che ha introdotto strumenti più severi sul piano della prevenzione e repressione dei reati ambientali, per contrastare, con maggiore incisività, un fenomeno criminale che genera forte allarme sociale.



Prima di tale intervento normativo, la disciplina penale in materia ambientale era prevista dal d.lgs. n. 152/2006, noto come *Codice dell'Ambiente*. Si trattava però di un sistema fondato per lo più su reati di pericolo astratto, spesso di natura contravvenzionale e quindi percepiti come fattispecie di minore gravità.

Con la riforma del 2015, invece, vengono introdotti nel titolo VI-bis libro II del codice penale i delitti contro l'ambiente, considerando in tal modo l'ambiente non più solo come un bene da proteggere indirettamente, ma come un valore essenziale, meritevole di una tutela penale forte e autonoma.

Peraltro, la previsione del RENTRI si colloca nel solco delle politiche ambientali dell'Unione Europea. Con la Direttiva UE 2018/851, infatti, il legislatore europeo ha imposto agli Stati membri l'obbligo di rafforzare i sistemi di controllo sui rifiuti, al fine di perseguire una maggiore trasparenza nella loro gestione e di prevenire fenomeni di traffico illecito. In attuazione di tale direttiva, l'Italia ha adottato il d.lgs. 116 del 2020, che ha riscritto l'articolo 188-bis del d.lgs. 152/2006 (Testo Unico Ambientale), prevedendo la progressiva istituzione del RENTRI.

Il RENTRI, dunque, è oggi disciplinato dal nuovo articolo 188-bis del d.lgs. n. 152/2006 e dai relativi decreti attuativi e la sua gestione è affidata al Ministero della Transizione Ecologica, con il supporto tecnico-operativo dell'Albo Nazionale dei Gestori Ambientali.

È importante, peraltro, sottolineare che l'introduzione del RENTRI rappresenta una sorta di "seconda occasione" per il legislatore italiano. In passato, infatti, si era tentato di digitalizzare la tracciabilità attraverso il SISTRI (Sistema di Controllo della Tracciabilità dei Rifiuti), istituito dal Mini-

sterio dell'Ambiente. Tuttavia, il SISTRI non è mai entrato pienamente in funzione, a causa di criticità tecniche e gestionali, e ne è stata decretata la soppressione con l'art. 6 del d.l. 135/2018.

Per quanto concerne, poi, l'ambito applicativo dell'istituto in esame, si precisa che sono tenuti all'iscrizione al RENTRI diversi soggetti che operano nella gestione dei rifiuti e, in particolare, gli enti e le imprese che effettuano il trattamento dei rifiuti; i produttori di rifiuti pericolosi; gli enti e le imprese che raccolgono o trasportano rifiuti pericolosi a titolo professionale o che operano come commercianti o intermediari di rifiuti pericolosi; i consorzi istituiti per il recupero e il riciclaggio di particolari tipologie di rifiuti. Relativamente ai rifiuti non pericolosi, poi, sono tenuti all'iscrizione i soggetti indicati dall'articolo 189, comma 3, del d.lgs. n. 152/2006.

La mancata o irregolare iscrizione al RENTRI secondo le tempistiche e le modalità definite dal D.M. 4 aprile 2023, n. 59, comporta, ai sensi dell'art. 258, commi 10, 11 e 12 del d.lgs. 152 del 2006, l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da € 500,00 a € 2.000,00 per i rifiuti non pericolosi e da € 1.000,00 a € 3.000,00 per i rifiuti pericolosi. Le sanzioni sono ridotte ad un terzo nel caso in cui si proceda all'iscrizione al RENTRI entro i 60 giorni successivi alla data di scadenza dei termini previsti dal D.M. 4 aprile 2023, n. 59.

La mancata o incompleta trasmissione dei dati al RENTRI, ai sensi dell'art. 15 del D.M. 4 aprile 2023, n. 59, secondo le tempistiche e le modalità definite dallo stesso decreto, comporta, ai sensi dell'art. 258 del d.lgs. 152/2006, commi 10, 11, 12 e 13, l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da € 500,00 a € 2.000,00 per i rifiuti non pericolosi e da € 1.000,00 a € 3.000,00 per i rifiuti pericolosi.

Non è soggetta, invece, alle sanzioni di cui sopra la mera correzione di dati, comunicata con le modalità previste dal D.M. 4 aprile 2023, n. 59. Le sanzioni conseguenti alla trasmissione o all'annotazione di dati incompleti o inesatti sono applicate solo nell'ipotesi in cui i dati siano rilevanti ai fini della tracciabilità, con esclusione degli errori materiali e violazioni formali. In caso di dati incompleti o inesatti rilevanti ai fini della tracciabilità di tipo seriale, si applica una sola sanzione aumentata fino al triplo.

Il RENTRI e la responsabilità ex d.lgs. 231 del 2001

Il decreto legislativo n. 231 del 2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per determinati reati commessi nel loro interesse o vantaggio¹.

La responsabilità amministrativa dell'ente va a sommarsi a quella della persona fisica che ha commesso il reato; è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha agito per conto dell'ente ed è accertata mediante i meccanismi del processo penale.

L'imputazione della responsabilità avviene sulla base di due criteri: oggettivo e soggettivo.

Nello specifico, il primo criterio è rappresentato dalla commissione di un reato presupposto² nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da parte di un soggetto che rivesta una posizione formale nella compagine organizzativa dello stesso.

Dal punto di vista soggettivo, invece, è richiesta la colpa di organizzazione.

La stessa, in particolare, non rappresenta il riflesso della responsabilità della persona fisica che ha agito per conto dell'ente stesso, ma costituisce una forma di colpevolezza autonoma ascrivibile in capo alla persona giuridica.

È, invero, rimproverabile al soggetto giuridico la mancata adozione di sistemi idonei a prevenire ed evitare la commissione di reati da parte dei soggetti in posizione apicale ovvero dei subordinati.

Peraltro, ai fini dell'esclusione della responsabilità in esame il legislatore prescrive all'art. 6 del d.lgs. 231 che se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a) d.lgs. citato, l'ente non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Dunque, al fine 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), è richiesta l'adozione del Modello di organizzazione e gestione.

Il Modello di organizzazione, quindi, costituisce uno strumento fondamentale nell'ambito della disciplina del d.lgs. 231 del 2001. Esso mira a realizzare tre diverse finalità: prevenire, controllare e sanzionare. Ciò posto, in seguito alla commissione o tentata commissione dei reati presupposto, sono previste diverse sanzioni a carico degli enti. Nello specifico, a norma dell'art. 9 d.lgs. citato, si distinguono in: sanzioni

1 Ai fini della configurazione della responsabilità amministrativa è necessario che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (ex art. 5, c. 1, d.lgs. n. 231 del 2001). In particolare, l'interesse rappresenta una proiezione finalistica della condotta volta ad ottenere un'utilità per l'ente. Pertanto, tale requisito si considera integrato a prescindere dall'effettiva realizzazione della locupletazione. Il vantaggio, invece, costituisce il concreto risultato ottenuto per effetto del reato.

2 Per reati presupposto si intendono fattispecie criminose tassativamente elencate nel d.lgs. n. 231 del 2001.

pecuniarie³, interdittive⁴, confisca⁵ e pubblicazione della sentenza⁶.

Ciò posto, rientrano nell'elenco tassativo dei reati presupposto i delitti contro l'ambiente, di cui all'art. 25-undecies del d.lgs. 231/2001.

In questa sede non è necessario soffermarsi sull'elencazione analitica delle fattispecie incriminatrici – che spaziano dall'inquinamento e disastro ambientale fino alla gestione illecita dei rifiuti – quanto piuttosto sottolineare l'impatto sistemico della disciplina: il legislatore ha inteso trasferire sul piano organizzativo e collettivo la responsabilità della prevenzione, sollecitando gli enti a dotarsi

di modelli adeguati per la gestione del rischio ambientale.

Tali reati, per quanto di interesse, hanno una diretta connessione con il sistema di tracciabilità dei rifiuti e dunque con il RENTRI.

Si precisa, infatti, che l'art. 25-undecies, comma 2 lett. g) d.lgs. 231 del 2001 richiama, tra i reati presupposto, la fattispecie di cui all'art. 260-bis d.lgs. 152/2006 – "*Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti*". Tale norma, che prevedeva nei confronti dei soggetti obbligati che omettevano l'iscrizione al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-bis, comma 2, lett. a), nei termini previsti l'irrogazione

3 Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità all'ente. Vengono applicate per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota spazia da un minimo di 258,23 euro ad un massimo di 1.549,37 euro. Il giudice determina il numero delle quote sulla base degli indici individuati dall'art. 11, c. 1 (gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti), mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente coinvolto.

4 Le sanzioni interdittive sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati. In particolare, costituiscono sanzioni interdittive:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la PA, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal giudice penale tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività da questi svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati. Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'ente:

- all'esito del giudizio ove sia stata accertata la colpevolezza dello stesso;
- in via cautelare, su richiesta della pubblica accusa nel corso del procedimento, quando sussistono gravi indizi di responsabilità dell'ente stesso nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede.

Tuttavia, è esclusa (ai sensi dell'art. 17 d.lgs. n. 231 del 2001) l'applicazione delle sanzioni in esame quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

5 La confisca è una sanzione autonoma e obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna. Si tratta, in particolare, di una sanzione che ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Tuttavia, sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. La "ratio" di tale misura ablatoria è di impedire all'ente di sfruttare comportamenti illeciti per finalità di "lucro". Nello specifico, l'art. 53 del d.lgs. n. 231 del 2001 prevede che si possa disporre il sequestro preventivo, finalizzato alla confisca dei beni dell'ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge.

6 La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.

di una sanzione amministrativa pecuniaria da duemilaseicento euro a quindicimilacinquecento euro e in caso di rifiuti pericolosi una sanzione amministrativa pecuniaria da quindicimilacinquecento euro a novantatremila euro, è stata abrogata.

Stante l'abrogazione del SISTRI, dunque, è discussa l'applicabilità delle sanzioni previste dall'art. 25-undecies, comma 2. lett. g) d.lgs. 231 del 2001 agli enti.

Invero, alcuni escludono la punibilità, sottolineando che il d.lgs. 116/2020, che ha introdotto la nuova disciplina sul RENTRI, non prevede alcuna sanzione penale per le ipotesi precedentemente contemplate dall'art. 260-bis. La riforma del RENTRI e l'abrogazione del SISTRI, dunque, avrebbero determinato un vuoto normativo in materia di sanzioni penali per le violazioni precedentemente previste dall'art. 260-bis e, pertanto, la responsabilità degli enti ai sensi del d.lgs. 231/2001 non potrebbe più fondarsi su tali illeciti.

Altri, invece, non negano la responsabilità amministrativa degli enti nell'ipotesi in esame. Invero, l'introduzione del RENTRI in luogo del SISTRI avrebbe comportato l'automatica applicazione della disciplina prevista per il secondo al primo, estendendo dunque l'ambito di applicazione dell'art. 260-bis d.lgs. 152 del 2006 e, pertanto, dell'art. 25-undecies comma 2 lett. g) d.lgs. 231 del 2001 al RENTRI.

In tema di responsabilità amministrativa degli enti, tuttavia, residua la configurabilità del reato ex art. 258, co. 4 d.lgs. 152/2006, secondo periodo, che punisce chi, nella predisposizione di un certificato di analisi rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto.

Tale disposizione assume particolare rilevanza in ambito 231, in quanto l'utilizzo di certificazioni false nel ciclo di gestione dei rifiuti, incide direttamente sulla trasparenza e correttezza del sistema di tracciabilità dei rifiuti stessi, compromettendo la funzione di controllo ambientale e aumentando i rischi per la salute pubblica e per l'ambiente.

Implicazioni per le congregazioni religiose operanti in ambito scolastico, ricettivo, sanitario e socio-assistenziale

Le congregazioni religiose che gestiscono scuole, strutture ricettive, assistenziali e socio-sanitarie assistenziali si trovano, al pari di altri enti, a produrre e gestire rifiuti che in molti casi possono essere qualificati come pericolosi. In tali ipotesi esse potrebbero rientrare tra i soggetti obbligati ad applicare le disposizioni del RENTRI, con conseguente necessità di assicurare la tracciabilità dei rifiuti prodotti dalle proprie opere.

In conclusione, l'applicazione del RENTRI e l'adeguamento ai modelli organizzativi previsti dal d.lgs. 231/2001 rappresentano, per le congregazioni religiose, non solo un obbligo normativo, ma anche un'opportunità: quella di testimoniare, attraverso scelte gestionali responsabili, l'impegno a tutelare la comunità e a custodire l'ambiente come bene comune.

Come ricordava Papa Francesco nella *Laudato si'*, la cura della "casa comune" non è un compito accessorio, ma un dovere che riguarda tutti, in particolare le istituzioni che operano a servizio delle persone e delle comunità. Così, il rispetto della legge diventa per le congregazioni religiose un atto di coerenza con la loro missione spirituale e un segno concreto di fraternità universale⁷.

7 Cf. Papa Francesco, *Laudato si'*. Enciclica sulla cura della casa comune, 24 maggio 2015, nn. 13-14.



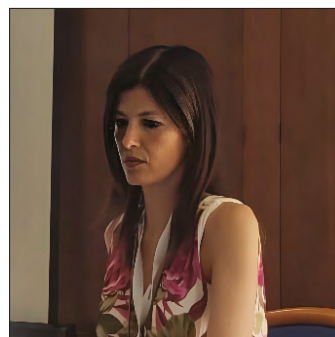
I criteri di computo in materia di collocamento obbligatorio dei disabili e le categorie da includere nei CCNL AGIDAE

Margherita Dominici

1. Premessa

La legge 68/1999 è stata istituita al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone affette da disabilità, valutandone le rispettive capacità professionali in concomitanza con le esigenze produttive aziendali.

La docenza effettuata in occasione del Campus AGIDAE tenutosi ad Assisi dal 19 al 24 luglio 2025 ha affrontato, tra le varie, anche la tematica legata al collocamento obbligatorio dei disabili all'interno del contesto aziendale in rapporto alle tipologie e



ai requisiti dimensionali dell'impresa, con particolare attenzione al concetto di quota di riserva ovvero la percentuale di posti occupazionali che i datori di lavoro (sia pubblici che privati) sono tenuti a riservare ai soggetti portatori di disabilità che sono iscritti in appositi elenchi/liste per il collocamento mirato presenti presso gli uffici territoriali del Centro per l'Impiego.

2. I soggetti affetti da disabilità ai sensi della legge 68/1999 (e s.m. intervenute) e le quote di riserva

Tra i soggetti rientranti nelle categorie di cui al presente paragrafo rientrano le seguenti tipologie:

- invalidi civili, ovvero persone in età lavorativa affette da menomazioni fisiche e/o psichiche che comportino una riduzione della capacità (lavorativa) superiore al 45% accertata dalle competenti commissioni mediche ASL;
- persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33% accertato e certificato dall'INAIL;
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra;
- persone che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o comunque a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro (accertato in sede giudiziale) delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

I lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro (anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio secondo le procedure previste dai Centri per l'Impiego) sono computati nella quota di riserva obbligatoria per legge nel caso in cui presentino una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o in particolare persone affette da disabilità psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (previa esibizione di idonea documentazione medica).

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle proprie dipendenze un numero di disabili in misura diversificata a seconda delle dimensioni aziendali, ovvero secondo il seguente schema:

NUMERO DIPENDENTI IN FORZA	QUOTA D'OBLIGO
Fino a 14 dipendenti	Nessun obbligo
Da 15 a 35 dipendenti	1 lavoratore disabile
Da 36 a 50 dipendenti	2 lavoratori disabili
Oltre 50 dipendenti	7% dei lavoratori occupati

Gli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili a carico di un'azienda devono essere adempiuti a livello nazionale. Per tale ragione, i datori di lavoro privati che occupano personale all'interno di diverse unità produttive, possono assumere in una singola sede un numero di dipendenti aventi diritto al collocamento mirato in misura superiore a quello previsto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive. Le compensazioni di questo tipo, dette "infragruppo" sono disciplinate ai sensi della Circolare n. 4/2025 emessa dal Ministero del Lavoro.

Agli effetti della determinazione del numero dei soggetti con disabilità da reclutare all'interno di un'azienda, sono computati di norma tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato ad eccezione di:

- lavoratori con contratto a tempo determinato di durata sino a sei mesi;
- lavoratori con disabilità già occupati ai sensi della legge 68/1999;
- lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- lavoratori a domicilio;
- dirigenti;
- apprendisti.

I datori di lavoro non tenuti all'osservanza degli obblighi derivanti dal collocamento obbligatorio sono coloro che operano nei seguenti settori:

- trasporto aereo, marittimo, terrestre (per personale viaggiante e navigante);
- settore edile (per il personale di cantiere);
- settore degli impianti a fune (per personale adibito alle aree operative di esercizio);
- partiti politici, organizzazioni sindacali che senza scopo di lucro operano nel campo della solidarietà sociale, enti e associazioni di arte e cultura;
- Pubblica Amministrazione (solo talune mansioni individuabili con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri).

3. Le richieste di avviamento effettuate dall'azienda al Centro per l'Impiego per il reclutamento di dipendenti affetti da disabilità

Dal momento in cui scatta l'obbligo di assunzione del disabile (in quanto l'azienda raggiunge i requisiti dimensionali illustrati al paragrafo 2), i datori di lavoro, entro il termine di 60 giorni, sono tenuti a fare richiesta di avviamento ai competenti servizi del Centro per l'Impiego.

Qualora l'azienda abbia individuato tramite colloquio conoscitivo una persona da reclutare regolarmente iscritta alle liste del collocamento mirato presso gli uffici del Centro per l'Impiego, il datore di lavoro deve richiedere tramite PEC all'Ufficio di collocamento il nulla osta per poter procedere all'assunzione, indicando, oltre alle generalità del lavoratore, anche la tipologia di assunzione, le mansioni affidate e l'orario settimanale di lavoro (cosiddetta richiesta nominativa).



La richiesta nominativa può essere preceduta dalla domanda agli uffici competenti del CPI di effettuare una preselezione delle persone con disabilità iscritte negli appositi elenchi e che abbiano aderito alla specifica occasione di lavoro sulla base delle loro qualifiche.

Nel rispetto degli obblighi di cui alla legge 68/1999, il lavoratore disabile che l'azienda è tenuta ad assumere può essere reclutato non solo tramite contratto di lavoro a tempo indeterminato bensì, in alternativa, anche con contratto di lavoro a tempo determinato purché la durata sia di almeno sei mesi. L'assunzione può prevedere un orario di lavoro settimanale sia a tempo pieno sia a tempo parziale (in quest'ultimo caso l'orario di lavoro part-time deve essere superiore alla metà dell'orario previsto per il full time).

Nel caso di mancata assunzione entro il termine di 60 giorni, il datore di lavoro decade dalla possibilità di avvalersi della richiesta nominativa e il Centro per l'Impiego avvia i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta, ovvero la graduatoria presente all'interno delle liste per il collocamento mirato a disposizione presso gli uffici del CPI; questa procedura è definita avviamento numerico.

Ai sensi degli art. 11 e 12 bis della legge 68/1999 (nonché legge 247/2007) è possibile per un'azienda stipulare delle apposite convenzioni con il Centro per l'Impiego e con soggetti terzi al fine di favorire un graduale inserimento lavorativo delle persone affette da handicap, definendone altresì tempistiche e modalità di assunzione. Tra le convenzioni maggiormente ricorrenti vi sono:

- le convenzioni di inserimento lavorativo, adottate da aziende che hanno più di 50 dipendenti. In questo caso l'azienda affida una commessa di lavoro ad altro soggetto (come, ad esempio, una cooperativa sociale operante all'interno dell'impresa) al fine di reclutare il lavoratore disabile e quest'ultimo viene computato a tutti gli effetti nell'alveo della quota di riserva del datore di lavoro tenuto all'obbligo di assunzione;
- le convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo e avente finalità formative, stipulate tra uffici competenti e datori di lavoro privati (anche imprese sociali, cooperative sociali, liberi professionisti). L'obiettivo di questo tipo di convenzioni è quello di facilitare l'acquisizione di competenze da parte di persone con disabilità attraverso esperienze lavorative provvisorie (tirocini formativi, contratti a termine);
- le convenzioni di integrazione lavorativa. Si tratta di accordi stipulati tra i servizi per il collocamento mirato e i datori di lavoro, volti a favorire l'inserimento lavorativo di persone con disabilità che presentano particolari difficoltà, soprattutto per quanto concerne handicap di tipo psichico/intellettuale. Queste convenzioni definiscono percorsi personalizzati con il supporto di operatori specializzati individuati dal Centro per l'Impiego.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore è tenuto a darne comunicazione nel termine di 10 giorni agli uffici competenti del CPI, affinché questi provvedano alla sostituzione del lavoratore licenziato ovvero dimesso con un altro avente diritto all'assunzione obbligatoria.

4. L'esonero parziale

Le aziende che svolgono attività caratterizzate dall'espletamento di mansioni particolarmente gravose e/o pericolose possono essere parzialmente esonerate dall'obbligo di assunzione di personale disabile. L'esonero è possibile qualora il datore di lavoro, per ogni singolo portatore di handicap non assunto, versi un contributo economico al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili.

Il contributo in questione è pari a 39,21 euro per ogni singola giornata lavorativa del dipendente non assunto (e ammonta a 2.587,86 euro a trimestre calcolato su 22 giorni lavorativi al mese).

La durata dell'esonero parziale è di mesi 12 eventualmente prorogabile.

La richiesta di esonero parziale formulata per conto di un'azienda deve essere rivolta agli uffici di collocamento territorialmente competenti che ne valutano i presupposti e in caso di assenso il versamento del contributo deve avvenire tramite il portale telematico PagoPA.

5. La sospensione degli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili

L'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità è sospeso nei confronti di imprese che:

- hanno in corso una Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria (CIGS);
- adottano contratti di solidarietà difensiva;

- hanno in atto procedure di licenziamento collettivo;
- fruiscono della CIG in deroga.

Per poter fruire della sospensione dall'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili, i datori di lavoro devono presentare richiesta di autorizzazione ai competenti uffici del Ministero del Lavoro (o al servizio provinciale per il collocamento mirato del CPI del territorio ove si trova la sede legale dell'impresa) corredata da adeguata documentazione comprovante lo stato di crisi aziendale. La sospensione decorre dalla data di ricezione della comunicazione da parte dell'ufficio competente e cessa al termine della situazione che l'ha determinata.

6. Il Prospetto Informativo

I datori di lavoro pubblici o privati che hanno alle proprie dipendenze almeno 15 dipendenti (al livello nazionale) devono inviare in modalità telematica, entro il 31 gennaio di ogni anno e ai competenti uffici del Ministero del Lavoro (portale telematico *ClicLavoro*), un prospetto informativo relativo alla loro situazione occupazionale (basandosi sulla situazione dell'organico aggiornata al 31 dicembre dell'anno precedente) ai fini degli adempimenti richiesti dalla normativa concernente i lavoratori portatori di handicap.

L'invio del prospetto informativo non è obbligatorio qualora, rispetto all'anno precedente, non siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da incidere sul computo della quota di riserva, salvo che per le aziende che operano le compensazioni infragruppo già descritte al paragrafo 2; per queste ultime l'invio del Prospetto Informativo è obbligatorio ogni anno (Circolare n. 4/2025 emessa dal Ministero del Lavoro).

Il prospetto informativo deve contenere le seguenti informazioni:

- numero complessivo dei lavoratori dipendenti a livello nazionale e per singola Provincia;
- numero dei lavoratori su cui si calcola la quota di riserva;
- numero e nominativi dei lavoratori con disabilità computabili nella quota di riserva;
- compensazioni territoriali in corso.

Nei casi di ritardo/mancato invio del prospetto informativo annuale sono previste, a far data dal 1° gennaio 2022, sanzioni amministrative di importo pari a 702,43 euro, maggiorati di ulteriori 34,02 euro per ogni giorno di ulteriore dilazione.

Parimenti, sono previste sanzioni amministrative e diffida ad adempiere sia nel caso di errato invio del Prospetto Informativo (nei casi di mancata indicazione degli elementi essenziali finalizzati alla corretta compilazione dello stesso) che nell'ipotesi in cui, alla scadenza dei 60 giorni entro i quali l'azienda ha l'obbligo di sopperire alla mancata assunzione obbligatoria del lavoratore disabile, non sia stato ancora reclutato soggetto alcuno.

7. Il computo della quota di riserva nel CCNL AGIDAE Scuola (art. 93)

Per le Istituzioni scolastiche paritarie che applicano il CCNL AGIDAE Scuola la quota di riserva si calcola sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative. Non va, di conseguenza, computato né il personale direttivo né il personale ausiliario. Ai fini del calcolo si dovrà fare riferimento al personale inquadrato nell'Area I ai livelli II, III, IV e V con esclusione di psicologi/psicoterapeuti.

Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato superiore a sei mesi dovrà essere considerato come unità in organico mentre non sono da computare le assunzioni

effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti e aventi diritto alla conservazione del posto. Parimenti, sono esclusi dalla base di computo i dipendenti assunti con contratto di apprendistato e somministrazione, nonché coloro che sono divenuti invalidi in corso di rapporto e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

8. Il computo della quota di riserva nel CCNL AGIDAE Socio-assistenziale (Nota a Verbale allegata al CCNL)

Per gli Istituti che applicano il CCNL AGIDAE Socio-assistenziale, come da nota a verbale allegata al Contratto Collettivo Nazionale, la quota di riserva si calcola sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative.

Per la determinazione della base di computo della quota di riserva pertanto, sono escluse talune figure professionali quali ad esempio:

- operatore generico ai servizi mensa/sala, accompagnatore;
- operatori socio-assistenziali, bagnini;
- animatori, assistenti domiciliari;
- educatori professionali, OSS, infermieri;
- assistenti sociali, terapisti e profili sanitari assimilati;
- personale svolgente funzioni direttive.

9. Il computo della quota di riserva nel CCNL AGIDAE Università Pontificie (art. 82)

Anche per le Istituzioni universitarie che applicano il CCNL AGIDAE Università la quota di riserva si calcola sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative. Non va di conseguenza considerato il personale direttivo e il personale docente.

Sono escluse dalla base di computo le assunzioni effettuate in sostituzione di personale assente avente diritto alla conservazione del posto, nonché coloro che sono in servizio con contratto di lavoro di apprendistato, somministrazione, intermittente e contratto a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi.

Parimenti, non si computano i lavoratori divenuti invalidi durante lo svolgimento del rapporto di lavoro e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

10. Conclusioni

La disciplina prevista dai CCNL AGIDAE in merito al computo della quota di riserva dei lavoratori disabili è molto duttile per i datori di lavoro, in quanto il personale da calcolare è strettamente relegato nell'alveo dell'area tecnico-esecutiva e amministrativa, escludendo quindi diverse qualifiche e figure professionali che hanno diretto contatto con studenti e/o persone fragili.

La criticità che si riscontra più spesso all'avvio della procedura di assunzione di un lavoratore disabile (da computare nella quota di riserva) è la lunga attesa cui sono sottoposti gli Istituti prima di ricevere il nulla osta per conto degli uffici di collocamento i quali, inoltre, molto raramente rendono individuabile il nominativo di un operatore da poter contattare al fine di ottimizzare le tempistiche e adempiere correttamente agli obblighi previsti dalla legge 68/1999.



L'Assistenza Sanitaria Integrativa AGIDAE per religiosi e lavoratori dipendenti

Avv. Valentina Sorangelo

Sono trascorsi sei anni da quando nel 2019 è stata costituita l'AGIDAE Salus a favore dei dipendenti degli enti religiosi.

AGIDAE Salus garantisce l'assistenza sanitaria integrativa (ASI) e l'adesione è obbligatoria per tutti coloro che adottano i CCNL AGIDAE settore Socio-sanitario assistenziale, settore Scuola e settore Università.

In questi anni c'è stata una cospicua iscrizione; infatti il numero totale di iscritti al 1° luglio 2025 è di 60.000.

Purtroppo ci sono ancora oggi tanti Istituti che non hanno aderito e il nostro obiettivo è proprio quello di istruire i datori di lavoro sull'importanza e sull'obbligatorietà dell'ASI che è considerata, dalla contrattazione collettiva parte integrante della retribuzione.

In particolare agli artt. 34 (CCNL AGIDAE Scuola) siglato il 03/07/2024, art. 32 (CCNL AGIDAE Socio-sanitari assistenziali educativi) siglato il 12/03/2025 e all'art. 84 (CCNL AGIDAE Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche) viene stabilito che *“a tutti i dipendenti viene garantito l'istituto dell'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI), per la cui copertura è dovuto un contributo mensile, per ogni lavoratore, pari a € 7 a carico del datore di lavoro per il settore Scuola-Università e per il settore Socio-sanitario assistenziale € 5 a carico del datore di lavoro e € 2 a carico del lavoratore”*.



L'ASI (Assistenza Sanitaria Integrativa) è parte integrante della retribuzione e la mancata corresponsione è considerata una riduzione unilaterale del salario dei dipendenti, che ne restano comunque creditori. Nello specifico, il comma 2 degli articoli suddetti stabilisce che *“in caso di omissione contributiva il datore di lavoro è tenuto a risarcire al dipendente il danno causato dalla perdita della prestazione a carico dell'ASI”*.

Pronunce della Giurisprudenza per mancata iscrizione e omesso versamento all'ASI

Su questo tema è già intervenuta più volte la magistratura affermando che, in caso di omesso versamento dei contributi ASI da parte del datore di lavoro, questo viene ritenuto responsabile e, in caso di danno alla salute oppure di spese sostenute dal lavoratore per prestazioni sanitarie previste dalla Polizza sanitaria, tali spese sono poste tutte a carico del datore di lavoro.

In particolare, sono state condannate le aziende che avevano omesso di iscrivere i propri dipendenti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa, obbligandole a risarcire gli stessi di una somma pari al costo sostenuto per le prestazioni sanitarie che sarebbero state loro rimborsate qualora l'azienda avesse provveduto all'iscrizione al Fondo (*così Cass., 5 maggio 2000, n. 5625; Cass., 10 maggio 2001, n. 6530; Tribunale di Torino - Sentenza del 15 gennaio 2013 n. 538; Tribunale di Verona - Sentenza del 19 aprile 2018, n. 243*).

Riceviamo comunicazioni dai dipendenti circa la loro copertura sanitaria in quanto, pur essendo iscritti da diverso tempo, il datore di lavoro non li aveva informati e non erano state fornite loro le giuste indicazioni circa la possibilità di utilizzare la copertura sanitaria a loro favore.

A tal proposito, ricordiamo che sul sito AGIDAE Salus può essere scaricato il dépliant informativo e riepilogativo e che può essere visionato e inviato in pdf a tutti i dipendenti.

Registrazione, modalità di iscrizione e accesso ai siti AGIDAE Salus

L'iscrizione alla AGIDAE Salus avviene tramite la registrazione nell'area riservata del sito internet www.agidaesalusistruzione.life oppure www.agidaesalusociosanitario.life.

Ultimata la fase di registrazione, bisogna **accedere e associare le credenziali di accesso** ai diversi tipi di utenti riconosciuti: datori di lavoro, consulenti del lavoro o lavoratori.

Come da regolamento di adesione, l'iscrizione è obbligatoria da parte dei datori di lavoro per tutti i lavoratori dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a carattere intermittente o ciclico e con contratto a tempo determinato di durata superiore a tre mesi.

Il diritto alle prestazioni di assistenza sanitaria per i lavoratori decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui ha luogo l'iscrizione se la comunicazione viene fatta entro il 15 del mese, tramite le procedure telematiche (automatiche e/o manuali) specificate nell'area riservata dei siti internet.

Tutte le variazioni dei dati sia dei lavoratori (nuove assunzioni, cessazioni, cambi di indirizzo, ecc.) sia del datore di lavoro, rispetto a quanto originariamente indicato, devono essere comunicate nel mese in cui si determina la variazione.

Nel caso in cui il lavoratore presti la propria attività presso più datori di lavoro che applicano lo stesso CCNL AGIDAE, il contributo resterà a carico dell'ente gestore con il quale il dipendente ha un carico maggiore di orario settimanale di lavoro.

Gestione dei contributi: contabili e pagamenti

Nello specifico, per quanto riguarda la contribuzione e il pagamento, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un contributo ordinario obbligatorio, pari a 7,59 euro per ogni mensilità lavorativa, compreso tredicesima, per ogni lavoratore dipendente in forza nel mese.

Il contributo è dovuto a partire dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui ha luogo l'iscrizione sul portale entro il 15 del mese e dovrà essere versato fino al mese in cui viene comunicata la cessazione del rapporto di lavoro.

Dopo la generazione della contabile, il sistema invierà una mail alla casella di posta indicata come contatto dal referente della sede. Il titolare della contabile potrà prendere visione di quanto dovuto accedendo direttamente al sistema e consultando le istruzioni di pagamento delle contabili.

Il pagamento dovrà avvenire mensilmente tramite CBILL e non PagoPA entro il giorno 24 del mese di riferimento e varrà per la copertura assicurativa del mese successivo. Dopo aver effettuato il pagamento tramite CBILL non sarà necessario comunicare al Fondo l'avvenuto pagamento in quanto questo viene contabilizzato direttamente.

Mancato versamento dei contributi - Sospensione delle prestazioni - Riattivazione

In caso di mancato versamento del contributo mensile ASI da parte del datore di lavoro, l'AGIDAE Salus non potrà procedere alla comunicazione delle anagrafiche a Generali Italia Spa, lasciando i dipendenti senza copertura assicurativa e sanitaria e l'Istituto resterà automaticamente responsabile dell'inadempienza contrattuale.

Le prestazioni vengono riattivate solo a seguito del versamento dei contributi ordi-

nari arretrati, con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui avviene il pagamento, se effettuato e comunicato entro il 15 del mese.

È responsabilità dei datori di lavoro e dei consulenti del lavoro, ai fini dell'attivazione della copertura sanitaria, aggiornare e modificare le anagrafiche dei dipendenti entro il 15 di ogni mese.

Decadenza del diritto alle prestazioni

Il diritto alle prestazioni, oltre ai casi di cui all'art. 11 (Mancato versamento dei contributi - Sospensione delle prestazioni - Riattivazione), si estingue automaticamente per:

- cessazione del rapporto di lavoro;
- decesso del lavoratore;

mentre resta sospeso in caso di aspettativa non retribuita di durata superiore ad un mese.

Al verificarsi di uno dei casi sopra indicati, il diritto alle prestazioni per i lavoratori e il relativo onere contributivo per il datore di lavoro cessano dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si verifica la causa di decadenza, sempre che la relativa comunicazione venga effettuata sul portale entro il 15 del mese.

Registrazione lavoratore e inserimento figli minori di anni 21

I lavoratori iscritti regolarmente al sito AGIDAE Salus come beneficiari possono estendere facoltativamente ai figli a carico con età inferiore a 21 anni, senza costo aggiuntivo, le garanzie di assistenza sanitaria. In tal caso i lavoratori interessati dovranno provvedere direttamente alla registrazione dei propri figli sul sito dove sono stati iscritti dal datore di lavoro.

Possono essere ammessi all'iscrizione a contribuzione volontaria personale anche il coniuge e i figli di età uguale o maggiore a 21 anni, risultanti dallo stato di famiglia

del lavoratore regolarmente iscritto, purché ne faccia esplicita richiesta per tutti i componenti.

La durata della copertura sanitaria per il nucleo familiare (coniuge e figli) regolarmente iscritto è annuale (1° luglio-30 giugno).

Il costo della polizza volontaria per il coniuge e per i figli a carico con età uguale o maggiore ai 21 anni ha un costo di 100 euro per anno.

Limiti di età per l'utilizzo della polizza

L'assicurazione può essere stipulata o rinnovata fino al raggiungimento del 75° anno di età del titolare se ancora in vigenza lavorativa; la Società non accetterà ulteriori pagamenti di premio da soggetti che abbiano già compiuto 76 anni; in tal caso, per tutti i componenti del nucleo familiare del titolare l'assicurazione cessa nel medesimo momento in cui termina per il titolare.

Qualora, invece, un componente del nucleo familiare (coniuge e figli) raggiunga il 70° anno di età, l'assicurazione cesserà alla prima scadenza annua limitatamente a questo Assicurato.

ASI Religiosi

AGIDAE nel 2017 ha creato il primo Piano assicurativo sanitario riservato ai soli religiosi/e (ASI-R).

L'assicurazione è riservata ai religiosi e religiose appartenenti a Istituti iscritti o aderenti all'AGIDAE, anche ai soli fini della fruizione dell'ASI.

Per usufruire della convenzione con Generali Italia non è necessaria l'adesione di tutti i componenti della comunità religiosa, in quanto è consentita l'iscrizione anche del singolo religioso/a.

I religiosi/e possono aderire senza limiti di età e le prestazioni sono assicurate da Generali Italia Spa e sono valide in tutto il mondo.

Il costo per l'adesione è di 270,00 euro per anno per ogni religioso/a.

Per aderire si può compilare il modulo di adesione scaricabile sul sito

www.asireligiosi.it;

oppure richiederlo tramite mail a:

asi.religiosi@agidaopera.it

o chiamando il numero telefonico

0685457521.





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.



Per una visione integrata dell'innovazione come bene comune: pubblicata in italiano la UNI EN ISO 56000

Intervista doppia a **Piergiuseppe Cassone**, coordinatore dell'UNI/CT 016/GL 89 "Gestione dell'innovazione", e **Rosa Anna Favorito**, ISO/TC 279/WG 2 expert

La parola a chi, da anni, si occupa di innovation management e normazione a livello nazionale e internazionale.

Nelle scorse settimane è stata pubblicata in italiano la norma UNI EN ISO 56000. È un documento di grande rilevanza in tema di gestione dell'innovazione, perché ne definisce i concetti e i principi fondamentali ed è dunque alla base di tutte le norme della famiglia ISO 5600x.

Non c'è dubbio che in uno scenario di mercato globale e di elevata competizione, oltre che di veloce – e a volte tumultuosa – evoluzione tecnologica e sociale, l'innovazione è un elemento strategico per tutte le organizzazioni, sia pubbliche che private e di ogni dimensione.

Per questo integrare nei processi aziendali la gestione dell'innovazione non è una stravaganza, bensì un aspetto spesso decisivo per sviluppare e far crescere nel tempo il proprio business con una visione attenta al bene comune. La traduzione in lingua italiana della UNI EN ISO 56000, curata dal gruppo di lavoro UNI/CT 016/GL 89, non costituisce dunque un semplice atto formale, ma risponde ad una logica ben precisa: fornire al mercato nazionale uno strumento di grande utilità e di facile fruibilità, capace anche di diffondere quella cultura dell'innovazione di cui il nostro Paese ha grande bisogno. Per approfondire i contenuti, le novità e il valore di questa norma abbiamo interpellato due persone che questo standard lo conoscono bene e hanno anzi contribuito a definirlo: Rosa Anna Favorito, che ha seguito per l'Italia i

lavori della norma in ambito internazionale presso l'ISO/TC 279/WG 2 ("Innovation management – Terminology, terms and definitions") e Piergiuseppe Cassone, coordinatore dell'UNI/CT 016/GL 89 "Gestione dell'innovazione".

Attraverso un'intervista a due voci, ci accompagnano nel cuore di questo documento e del ruolo che esso ricopre nell'ambito della più vasta famiglia ISO 5600x.

La UNI EN ISO 56000 "Gestione dell'innovazione - Fondamenti e vocabolario" è disponibile dal 25 giugno scorso in lingua italiana. Che cosa stabilisce esattamente questa norma e qual è il suo significato per le organizzazioni?

Favorito: La norma UNI EN ISO 56000 definisce, come dice il titolo, il "vocabolario" e i concetti fondamentali che caratterizzano la gestione dell'innovazione per tutta la famiglia di norme ISO 5600X.

È importante innanzitutto in quanto costituisce la base che permette ad ogni organizzazione o professionista di comunicare correttamente e intendere nel loro significato più appropriato i concetti fondamentali che caratterizzano la gestione dell'innovazione. La norma è stata elaborata per essere fruibile in maniera chiara da ogni organizzazione a prescindere dalla tipologia e dalla dimensione. E l'alta percentuale di voti positivi ricevuti in fase di consultazione, oltre il 90%, forse il segnale più chiaro e incoraggiante di condivisione e di apprezzamento per questo documento.

Cassone: È importante sottolineare che la UNI EN ISO 56000 costituisce il linguaggio comune su cui si basano le altre norme

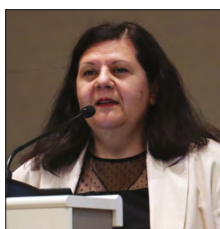
della serie (come la UNI EN ISO 56001 e la UNI EN ISO 56002). Fissare un lessico condiviso non è un esercizio terminologico, ma un atto strategico. Da un lato facilita la collaborazione tra attori diversi, anche a livello inter-organizzativo. Inoltre, poiché la norma riprende e sviluppa definizioni introdotte dal Manuale di Oslo, riferimento centrale per le politiche internazionali sull'innovazione, essa diventa un vettore di diffusione della cultura dell'innovazione all'interno delle stesse organizzazioni, tanto nel sistema pubblico che in quello privato nonché un riferimento concreto per la rendicontazione e la gestione dei progetti finanziati dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT) e da altri programmi nazionali ed europei.

Rispetto alla versione precedente del 2021, quali elementi risultano aggiornati o riformulati in modo sostanziale?

F: Il mandato informale del gruppo ISO/TC 279/WG 2 era di "rinfrescare" semplicemente l'edizione 2021 ma, durante i lavori, grazie al lavoro appassionato dei rappresentanti di diversi Paesi è venuta fuori una vera e propria "novità" nei contenuti.

Infatti, pur nel rispetto dell'edizione precedente, si è ampliata la terminologia con circa venti nuove definizioni che aiutano a fissare i concetti fondamentali per la gestione dell'innovazione (come "intento per l'innovazione", "opportunità", "area di opportunità", "idea", "concept", "prototipo", "validazione", "soluzione") e a collegare la norma ISO 56000 alle altre della stessa famiglia, ad esempio la UNI EN ISO 56008, che definisce la misurazione dell'innovazione (con termini come "metrica" e "indicatore di prestazione").

C: A fianco di questo ampliamento lessicale, mi preme sottolineare come, anche grazie



all'azione della delegazione italiana, siano stati introdotti concetti di grande rilievo strategico quali “ecosistema per l'innovazione”, “impatto dell'innovazione”, “bene comune” e “antifragile”. Il concetto di “impatto dell'innovazione” amplia lo sguardo dell'innovazione: essa non può più essere valutata soltanto per il beneficio immediato all'organizzazione che la promuove, ma per il valore che genera sull'intero contesto in cui è immersa – il suo ecosistema – considerando anche gli effetti sociali, ambientali e culturali, in ottica di bene comune.

Questi termini non sono solo nuove voci lessicali, ma veri e propri orientamenti strategici. L'adozione di una visione orientata al bene comune implica una trasformazione profonda della finalità dell'innovazione. E ancora più significativa è l'introduzione del termine antifragile, che segna un'evoluzione nel pensiero organizzativo. Non basta più essere resilienti, cioè in grado di resistere agli urti del cambiamento. Un'organizzazione antifragile è quella che cresce grazie all'innovazione, trasformando le discontinuità in occasioni di apprendimento, rigenerazione e sviluppo. È un principio già proposto dalla prassi di riferimento UNI/PdR 155:2023 (“Gestione dell'innovazione sostenibile - Linee guida per la gestione dei processi di innovazione sostenibile nelle imprese attraverso l'open innovation”) e oggi finalmente recepito anche a livello normativo internazionale. In questo senso, la norma si configura come una bussola culturale, capace di orientare le organizzazioni verso modelli più adattivi, evolutivi e sostenibili.

L'Italia ha partecipato attivamente ai lavori del gruppo ISO/TC 279/WG 2. Che tipo di contributo è stato portato?

F: Il gruppo di esperti italiani ha partecipato in modo continuativo e determinante, sia nella revisione della terminologia sia nella



costruzione della coerenza concettuale interna alla norma. L'obiettivo era rendere la norma comprensibile, applicabile e pertinente anche in contesti organizzativi complessi o scarsamente strutturati. Attraverso un attento lavoro di mediazione e confronto con i colleghi di diverse culture e approcci, culminato con le presentazioni durante la riunione plenaria che si è svolta a Bergamo nel 2024, siamo riusciti a introdurre – non senza qualche resistenza iniziale – concetti fondamentali come “impatto dell'innovazione”, “bene comune” e “antifragile”, come già accennato da Piergiuseppe Cassone, sottolineandone la portata “innovativa”. È stato un lavoro impegnativo ma anche profondamente motivante.

C: A questo proposito desidero esprimere un ringraziamento speciale a Rosa Anna, che ha rappresentato con competenza e continuità la delegazione italiana nei lavori della ISO 56000. Ma il riconoscimento va esteso anche all'intero Mirror Committee italiano, in particolare a Oliviero Casale e Cesara Pasini, che hanno contribuito rispettivamente all'elaborazione sistemica dei contenuti e alla loro illustrazione ai colleghi del WG2. Desidero inoltre ringraziare il

chairman Magnus Hakvag per la leadership tenuta nel corso dei lavori, che ha saputo accogliere e valorizzare le proposte della delegazione italiana.

Anche se siamo già pronti per affrontare la prossima revisione della stessa ISO 56000, l'auspicio è che, proprio a partire dalle basi tracciate ora, si possano costruire, con la futura ISO 56001 e la ISO 56002, sistemi di governance dell'innovazione ispirati ai principi di antifragilità e bene comune – così da orientare la serie 56000 sempre più nella direzione degli SDGs delle Nazioni Unite (gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile, n.d.r.), obiettivo dichiarato dall'ISO, ma non ancora completamente concretizzato.

In continuità con la partecipazione al WG2, come delegazione italiana, abbiamo espresso parere favorevole al progetto di revisione della norma ISO/TS 56010 che andrà a completare la comprensione della nuova ISO 56000.

In Italia, quanta consapevolezza c'è della gestione dell'innovazione come asset strategico per le organizzazioni?

F: La percezione che l'innovazione sia un asset strategico è in evoluzione e gli effetti positivi sono visibili soprattutto nelle grandi imprese che riescono a dedicare risorse e infrastrutture in forma continuativa, integrando le logiche di gestione dell'innovazione. Nelle PMI si osserva una maggiore variabilità e, in molti casi, l'innovazione caratterizza singoli progetti o iniziative individuali, a scapito di una strategia sistemica e intenzionale. In questo senso la norma ISO 56000, per il carattere particolarmente dinamico e innovativo descritto prima, è subito apparsa una fonte d'ispirazione per veicolare l'innovazione nelle PMI, e infatti sono in via di sviluppo dei progetti normativi internazionali dedicati.

C: Purtroppo, a livello europeo – e ancor più in Italia – si osserva una tendenza a interpretare l'innovazione in termini esclusivamente tecnologici o digitali. Senza voler sminuire il valore di queste dimensioni, la ISO 56000 ribadisce che l'innovazione è un concetto ben più esteso. Essa include:

- tutte le tipologie di innovazione (di prodotto, servizio, processo, modello, metodo);
- tutte le forme di innovazione, da quella incrementale a quella radicale o dirompente;
- ogni tipo di approccio: dall'innovazione interna a quella aperta, user-driven, market-driven, design o technology-driven.

In sintesi, la norma valorizza un approccio strutturato e trasversale all'innovazione, evitando di limitarla a una singola prospettiva tecnica o settoriale.

Come si inserisce la UNI EN ISO 56000 nel quadro più ampio delle norme sull'innovazione? E che relazione ha con la ISO 56001?

F: Come abbiamo detto, la UNI EN ISO 56000 chiarisce i concetti fondamentali della gestione per l'innovazione e ne propone la terminologia più appropriata: rappresenta dunque la base per l'adozione sia della norma ISO 56002 (linee guida su come progettare e implementare un sistema di gestione per l'innovazione) che della norma ISO 56001 (requisiti per certificare un Sistema di Gestione per l'Innovazione).

In tal senso, costituisce la base logica da cui partire per l'applicazione di tutte le altre norme della serie ISO 5600X attualmente disponibili: dall'implementazione e certificazione alle partnership collaborative, dalla proprietà intellettuale all'intelligenza strategica, dalla gestione delle opportunità e delle idee fino alla misurazione e valuta-

zione delle attività innovative. Inoltre, la futura revisione della UNI ISO/TS 56010 “Esempi illustrativi della ISO 56000”, a cui ha accennato Piergiuseppe Cassone, sarà dedicata proprio all’allineamento con la ISO 56000, per una maggiore comprensione dei nuovi termini attraverso esempi concreti.

C: Potremmo dire che la UNI EN ISO 56000 ci aiuta a capire non solo cosa intendiamo per innovazione, ma anche come e perché innovare. Se le altre norme della serie 56000 approfondiscono aspetti specifici, nella UNI EN ISO 56000 troviamo i principi fondanti della gestione per l’innovazione, che, fin dall’avvio dei lavori del ISO/TC 279 nel 2013, sono stati il punto di partenza su cui si sono concentrati i lavori e rappresentano tuttora il nucleo di riferimento, non solo per le norme vigenti ma soprattutto per quelle che verranno sviluppate nei prossimi anni.

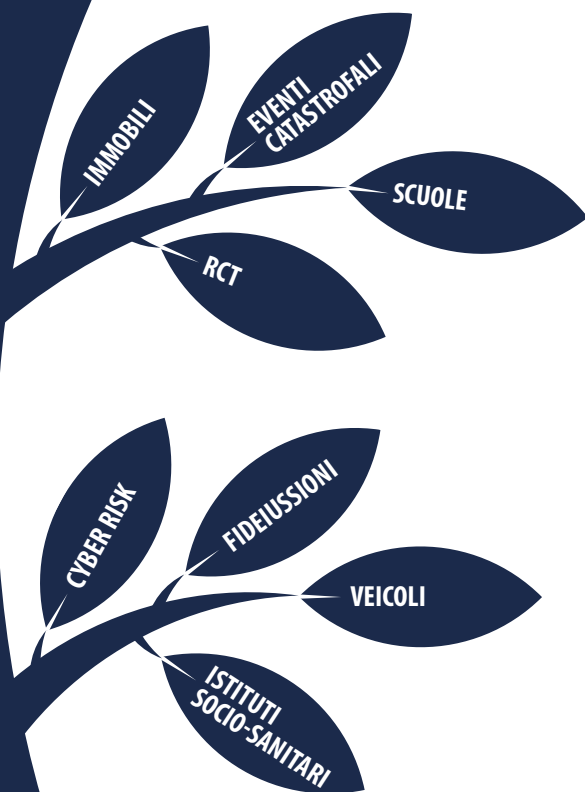
Per concludere, chi sono i destinatari ideali della UNI EN ISO 56000? A chi si rivolge?

F: Come già ricordato all’inizio, la norma si rivolge a ogni tipo di organizzazione che, a prescindere da settore, dimensione o livello di maturità, desidera sistematizzare i propri processi di innovazione: quindi imprese private, pubbliche amministrazioni, enti di ricerca, start-up, ecc. Ma i destinatari ideali sono ovviamente anche tutte le persone che operano in termini professionali nel settore dell’innovazione e che ne apprezzeranno l’utilità proprio nello svolgimento del loro lavoro a fianco delle organizzazioni. È, poi, indubbiamente utile anche per gli organismi di terza parte per la valutazione della conformità e per le organizzazioni che erogano formazione e servizi di sviluppo organizzativo.



C: Oltre a questi soggetti, un destinatario ancor più rilevante, a mio avviso, è l’ecosistema per l’innovazione – non a caso oggetto della futura ISO 56012 – che comprende tutte le parti interessate: dai policy maker alle lavoratrici e lavoratori, fino alle famiglie, la cui prosperità è strettamente legata alla vitalità di questi ecosistemi. La norma aiuta a comprendere che innovare non è solo un atto tecnico, ma una responsabilità collettiva. Significa creare le condizioni per generare connessioni, rafforzare il capitale umano e sociale, attivare percorsi di apprendimento condiviso e migliorare la qualità della vita in modo antifragile.

Fonte: UNI Ente Italiano di Normazione - Sito web: <https://www.uni.com/per-una-visione-integrata-dellinnovazione-come-bene-comune-pubblicata-in-italiano-la-uni-en-iso-56000/>



*Le coperture assicurative rappresentano uno strumento essenziale di tutela per le persone, i beni e le attività economiche in un contesto caratterizzato da crescente incertezza e rischio. **AGIDAE** ha costituito la **Subagenzia Assicurativa AGIDAE OPERA**, realtà specializzata nell'offrire consulenza e assistenza assicurativa ai propri associati e aderenti: Istituti religiosi maschili e femminili, Scuole Paritarie, Diocesi e Parrocchie, case per ferie, case di cura e di accoglienza, RSA, case di riposo per anziani, enti di formazione ed enti del Terzo Settore, associazioni e fondazioni, società di servizi, persone fisiche.*



PACCHETTO ASSICURATIVO SCUOLE PARITARIE

Da sempre attenta alle necessità e alle sfide quotidiane delle scuole paritarie, AGIDAE ha sottoscritto una convenzione assicurativa con **Generali Italia**, proponendo una copertura essenziale e completa a condizioni estremamente vantaggiose.

Il pacchetto assicurativo per le scuole paritarie è costituito da una copertura multirischi (Infortuni + RCT) sotto forma di polizza collettiva annuale con adesione volontaria. Questa soluzione assicurativa intende sostenere la missione educativa delle scuole offrendo una tutela per tutti gli operatori coinvolti nella vita scolastica: gestori, personale docente e non docente, alunni e collaboratori volontari.

La convenzione comprende una serie di garanzie che si integrano tra loro per fornire una protezione completa. Tra le principali coperture offerte vi è la Responsabilità Civile verso Terzi e verso i prestatori d'opera (dipendenti), che tutela l'Istituto scolastico da danni involontariamente causati a persone o cose di terzi nello svolgimento delle attività scolastiche e parascolastiche.

Le altre tutele sono: la responsabilità nella gestione delle mense scolastiche, la responsabilità in materia di sicurezza (d.lgs. 81/2008) e la responsabilità in materia di privacy (Reg. UE GDPR 2016/679).

In tema di bullismo, la convenzione include anche la garanzia di RCT per cyberbullismo compiuto dagli alunni verso i loro pari.

Nella sezione infortuni, per alunni e personale docente e non docente, sono previste diverse garanzie, tra le quali: il Caso morte (da infortunio), il Caso di invalidità permanente, il rimborso spese mediche, il rimborso di spese e cure odontoiatriche e ortopediche, il rimborso di spese e cure oculistiche (comprenditive di lenti), una dia-

ria da ricovero per infortuni, una diaria per Day Hospital per infortuni, infortunio *in itinere* (casa-scuola e scuola-casa) durante la partecipazione a viaggi di istruzione e gite, infortuni causati da terremoti, eruzioni vulcaniche e inondazioni.

Per il personale dipendente (docente e non docente) questa copertura si integra con l'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI) prevista dal CCNL AGIDAE che tutela con ulteriori garanzie in caso di infortunio e malattia.

L'adesione alla convenzione permette alle scuole di accedere a condizioni economiche vantaggiose, con la garanzia di una compagnia assicurativa affidabile e di un'assistenza nella gestione dei sinistri. Il pacchetto assicurativo AGIDAE rappresenta dunque una risorsa strategica per le scuole paritarie, che consente di operare con maggiore serenità, riducendo i rischi e contribuendo a preservare la continuità e la qualità del servizio educativo offerto.



IMMOBILI

Il patrimonio immobiliare degli Enti Ecclesiastici rappresenta un valore da custodire con attenzione è poiché strettamente legato alla missione pastorale, educativa e sociale. Per garantirne la continuità gestionale ed economica nel tempo, diventa fondamentale dotarsi di adeguate coperture assicurative, soprattutto alla luce dei crescenti rischi legati agli eventi catastrofali, (come terremoti, alluvioni, inondazioni, esondazioni e frane) e delle nuove disposizioni normative introdotte dalla legge di Bilancio 2024 (l. n. 213/2023). L'obiettivo è offrire una copertura completa, affidabile e accessibile, pensata per garantire continuità gestionale ed economica anche in caso di eventi imprevisti. AGIDAE ha ottenuto, per i propri associati, una copertura assicurativa dedicata alla

protezione degli immobili degli Enti Ecclesiastici, tutelandone il valore centrale a servizio delle attività pastorali, educative e Socio-sanitarie assistenziali, garantendone la salvaguardia nel tempo.

La convenzione assicurativa con la compagnia **ZURICH Italia** prevede una copertura in caso di incendio dei fabbricati, del contenuto e degli impianti al servizio degli stessi; una garanzia per il ricorso da parte di Terzi; il rimborso delle spese per demolizione e sgombero dei residui; danni da fuoriuscita di acqua a seguito di rottura accidentale da impianti, danni da rigurgito acque di scarico e fogne; danni da fenomeno elettrico, comprese le apparecchiature elettroniche; danni da eventi atmosferici.

Alla copertura incendio possono essere integrate la garanzia:

- furto;
- danni da furto (guasti cagionati da ladri in occasione di furto tentato o consumato);
- Garanzia di Responsabilità Civile della proprietà dell'immobile.



EVENTI CATASTROFALI (CAT-NAT)

La legge di Bilancio 2024 ha introdotto l'obbligo di stipulare coperture assicurative contro gli eventi catastrofici: sismi, alluvioni, inondazioni, esondazioni e frane. **L'obbligo interessa tutte le imprese con sede legale in Italia e contestualmente iscritte in qualsiasi sezione del Registro delle Imprese tenuto presso la Camera di Commercio.**

Sebbene il decreto attuativo n. 18/ 2025 del MEF e del MIMIT non menzioni il REA (Repertorio Economico Amministrativo) in relazione all'obbligo assicurativo, gli Enti Ecclesiastici civilmente riconosciuti sono chiamati a proteggere con responsabilità il proprio patrimonio immobiliare da rischi

di tipo catastrofici. Per questo AGIDAE e ZURICH Italia hanno stipulato la convenzione CAT-NAT (Catastrofici-Naturali) con tariffe economiche vantaggiose.

L'obbligo riguarda i terreni, i fabbricati, gli impianti, i macchinari e le attrezzature industriali e commerciali e non altro (nemmeno i veicoli iscritti al PRA), **specificatamente indicati nell'articolo 2424 c.c., primo comma, sezione Attivo, voce B - II, numeri 1), 2) e 3).** Di conseguenza sono anche esonerate dall'obbligo quelle imprese che non possiedono e non utilizzano alcuno di tali beni.

Il decreto legge n. 39/2025 convertito in legge n. 78 del 27 maggio 2025 ha definito le scadenze entro le quali le imprese devono assicurarsi:

- grandi imprese: obbligo entro il 31 marzo 2025;
- medie imprese: obbligo entro il 1° ottobre 2025;
- piccole e microimprese: obbligo entro il 31 dicembre 2025.

Il decreto individua quali **uniche esclusioni dall'obbligo assicurativo, le imprese agricole e le imprese i cui beni risultano gravati da abuso edilizio, costruiti senza autorizzazione o se sono fabbricati in costruzione.**

La normativa **non menziona il REA (Repertorio Economico Amministrativo)** in relazione all'obbligo assicurativo, di conseguenza rileva esclusivamente l'iscrizione nel Registro delle Imprese.

L'inadempimento dell'obbligo da parte delle imprese **preclude l'accesso a contributi, sovvenzioni e/o agevolazioni pubbliche** anche in occasione di eventi catastrofici. Ne consegue che ciascuna **Amministrazione titolare di misure di sostegno** terrà conto del mancato adempimento dell'obbligo assicurativo. Il MIMIT ha già espresso la decisione di inserire questo requisito nei futuri decreti

e Avvisi, ma il Governo sta ipotizzando di inserirlo nel nuovo Codice degli Incentivi.



VEICOLI

L'Italia detiene ancora il primato europeo per il costo medio delle polizze RCA più alto rispetto agli altri Paesi dell'Unione Europea per via dei costi elevati di riparazione, della presenza ancora numerosa di veicoli privi di assicurazione obbligatoria, numero elevato di sinistri stradali e l'incontrastabile fenomeno delle frodi assicurative. In tale contesto la **Subagenzia AGIDAE Opera SB** ricerca i migliori preventivi con le compagnie convenzionate occupandosi anche della fase di emissione, gestione delle polizze RCA e anche dei sinistri.

L'obbligo assicurativo, introdotto con la legge n. 990/1969 e successivamente modificato dal decreto legislativo 184/2023, copre i danni materiali e fisici subiti da terzi (pedoni, automobilisti e persone trasportate) ma non i danni al proprio veicolo assicurato o al conducente, per i quali esiste una garanzia accessoria dedicata.

La garanzia base prevede un massimale minimo stabilito dalla legge (ad oggi pari a € 7.750.000) e può essere ampliata con ulteriori garanzie complementari: furto e incendio, infortunio del conducente, eventi naturali e socio-politici, tutela legale, assistenza stradale, cristalli, rinuncia alla rivalsa, kasko, ecc. La polizza RCA può essere ulteriormente personalizzata con la scelta della tipologia di guida (libera, esperta, esclusiva); inoltre è possibile optare anche per l'installazione della scatola nera che permette di usufruire di un'ulteriore scontistica che va ad aggiungersi a quella già applicata sulle altre garanzie.

La scatola nera è un dispositivo di sicurezza con o senza un GPS che permette di monitorare e registrare dati come la posizione, la

velocità dell'auto, l'intensità di urti e frenate e rendere più facile la ricostruzione dei sinistri. Il nostro Team è a disposizione per tutte le richieste di preventivo da parte degli associati, aderenti e anche da parte di coloro che vogliono affidarsi alla professionalità della **Subagenzia AGIDAE OPERA SB**.



RCT

La Responsabilità Civile verso Terzi è come uno scudo che protegge gli enti (scuole, comunità religiose, case di riposo, imprese, associazioni e fondazioni, enti del Terzo Settore, ecc.) dalle richieste di risarcimento danni a causa di negligenza, imprudenza, imperizia e inosservanza di norme che causano danni (corporali, materiali, patrimoniali, indiretti, professionali, ambientali, sanitari) a Terzi.

RC SOCIO-SANITARIA

Gli Enti Ecclesiastici impegnati nella gestione di RSA, case di riposo e strutture socio-sanitarie assistenziali si trovano ad affrontare responsabilità complesse, che rendono indispensabile una copertura assicurativa mirata. **La legge Gelli-Bianco n. 24/2017, in vigore dal 1° aprile 2017**, ridefinisce le responsabilità civili e penali dei sanitari e introduce l'**obbligo** di assicurazione di Responsabilità Sanitaria per le strutture sanitarie e i professionisti che ci lavorano, stabilendo i requisiti minimi di garanzia.

Uno di questi requisiti definisce i limiti temporali della copertura: in particolare, la copertura assicurativa deve coprire un periodo retroattivo di dieci anni antecedenti alla stipula del contratto (polizza) purché la richiesta danni pervenga alla compagnia durante l'anno di vigenza della polizza (polizza Claims Made).

Un'altra condizione temporale è il periodo di ultrattività della copertura pari a dieci anni successivi alla cessazione dell'attività professionale purché i fatti si siano verificati durante il periodo di vigenza della polizza. Il decreto attuativo 232/2023 del MIMIT ha introdotto i massimali minimi di garanzia che a seconda del tipo di rischio vanno da 1 a 5 milioni di euro per sinistro e da 3 a 15 milioni di euro per anno.

Oltre ad essere un adempimento normativo, una corretta copertura assicurativa tutela il patrimonio dell'ente garantendone la continuità operativa.

RC Professionale e RC Amministratori (D&O)

Una particolare copertura di Responsabilità Civile riguarda le attività professionali, tipiche e atipiche, quali:

- **attività di gestione e amministrazione del personale;**
- **servizi contabili e fiscali;**
- **consulenza in ambito assicurativo ed energetico.**

Nella copertura **D&O** si va a tutelare l'attività delle società e degli amministratori in caso di fatti illeciti, inosservanza e responsabilità in materia di privacy e lavoro dipendente, accertamenti fiscali da parte dell'AdE.



FIDEUSSIONI

Per le Scuole Paritarie e gli Enti Ecclesiastici la copertura fideiussoria è diventata un requisito essenziale per accedere ai Fondi **PNRR, PON, PN, Avvisi/Bandi regionali e comunali e Avvisi per la Formazione interprofessionale finanziata (FondER).**

Con uno spirito pronto ad intercettare sempre nuove opportunità economiche rivolte agli Enti Ecclesiastici, AGIDAE mette a disposizione **soluzioni fideiussorie affidabili e tempestive, pensate per sostenere le**

opere educative, pastorali e sociali nella partecipazione ai progetti finanziati dal settore pubblico.



CYBER RISK

In un mondo sempre più connesso, la sicurezza digitale è diventata una priorità imprescindibile per tutti. Il **Cyber Risk**, ovvero il rischio legato a eventi informatici dannosi, rappresenta oggi una delle minacce più insidiose per la continuità operativa e la protezione dei dati sensibili. Attacchi hacker, furti d'identità, violazioni di dati, interruzioni dei sistemi IT, minacce di cyberestorsione, danni materiali hardware, phishing; questi sono solo alcuni esempi delle conseguenze potenzialmente devastanti che il rischio cyber può comportare. La trasformazione digitale offre enormi opportunità, ma richiede anche nuove forme di tutela.

AGIDAE mette a disposizione soluzioni assicurative specifiche per la sicurezza digitale, offrendo tutela continua e competenze specialistiche, coperture mirate, consulenza specializzata e un supporto concreto in caso di incidente informatico. **AGIDAE** ha inoltre avviato attività di sensibilizzazione e formazione rivolte agli enti associati, con l'obiettivo di promuovere una cultura della sicurezza digitale più diffusa e consapevole. In un contesto normativo sempre più attento alla protezione dei dati – come previsto dal GDPR, legge sulla Cyber Security n. 90/2024 e la Direttiva Europea NIS 2 – **AGIDAE** si pone come punto di riferimento per garantire che le strutture educative, sanitarie e assistenziali possano operare in sicurezza, tutelando sia la propria attività che i dati di utenti e collaboratori.

Investire oggi nella prevenzione del rischio informatico significa garantire continuità operativa, reputazione e sostenibilità economica.



ASSICURAZIONI CATASTROFALI (CAT-NAT)

COMUNICATO AGIDAE

La legge di Bilancio 2024 (**legge n. 213 del 30 dicembre 2023**) ha introdotto, per tutte le imprese con sede legale in Italia e iscritte **in qualsiasi sezione** del Registro delle Imprese tenuto presso le Camere di Commercio (FAQ n. 5 MIMIT), **l'obbligo di stipulare coperture assicurative contro gli eventi catastrofali: sismi, alluvioni, inondazioni, esondazioni e frane.**

L'obbligo riguarda **i terreni, i fabbricati, gli impianti, i macchinari e le attrezzature industriali e commerciali**, e non altro (nemmeno i veicoli iscritti al PRA come indicato nelle FAQ n. 10 MIMIT), **specificatamente indicati nell'articolo 2424 c.c., primo comma, sezione Attivo, voce B - II, numeri 1), 2) e 3).** Di conseguenza sono esonerate dall'obbligo anche quelle imprese che non possiedono e non utilizzano alcuno di tali beni.

Il **decreto attuativo n. 18/2025** del MEF (Ministero dell'Economia e delle Finanze) e del MIMIT (Ministero delle Imprese e del Made in Italy) ha definito i dettagli tecnici ed operativi (modalità, criteri assuntivi, limiti, franchigie, sanzioni e scadenze).

In particolare:

- per le imprese con somma assicurata **fino a 1 milione di euro**: il massimale di polizza sarà pari alla somma assicurata;
- per le imprese con somma assicurata **tra 1 e 30 milioni di euro**: il massimale di polizza non potrà essere inferiore al 70% della somma assicurata;
- per le imprese con somma assicurata **oltre 30 milioni di euro**: il massimale di polizza sarà pattuito tra le parti.

Il decreto legge n. 39/2025 convertito in legge n. 78/2025 ha definito le scadenze entro le quali le imprese devono assicurarsi:

- **grandi imprese**: obbligo entro il 31 marzo 2025;
- **medie imprese**: obbligo entro il 1° ottobre 2025;
- **piccole e microimprese**: obbligo entro il 31 dicembre 2025.

Il criterio per la definizione della dimensione delle imprese si rifà alla Raccomandazione della Commissione Europea 2003/361/CE del 6 maggio 2003, recepita dal DM 14/4/2005.

Titolo I - Definizione delle microimprese, piccole imprese e medie imprese adottata dalla Commissione.

1. La categoria delle **microimprese**, delle **piccole imprese** e delle **medie imprese (PMI)** è costituita da imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro oppure il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro.
2. Nella categoria delle PMI si definisce **piccola impresa** un'impresa che occupa meno di 50 persone e realizza un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non superiore a 10 milioni di euro.

3. Nella categoria delle PMI si definisce **microimpresa** un'impresa che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro.

	Unità lavorative anno (a tempo det. e ind.)	Fatturato o bilancio (tot. attivo)
Medie imprese	< 250 ULA	Fatturato <= € 50 milioni o bilancio <= € 43 milioni
Piccole imprese	< 50 ULA	Fatturato <= € 10 milioni o bilancio <= € 10 milioni
Microimprese	< 10 ULA	Fatturato <= € 2 milioni o bilancio <= € 2 milioni

Il decreto individua quali uniche esclusioni all'obbligo assicurativo: le imprese agricole e le imprese i cui beni risultano gravati da abuso edilizio, beni privi di autorizzazione e fabbricati in costruzione. In relazione all'obbligo normativo, la normativa non menziona il REA (Repertorio Economico Amministrativo), di conseguenza rileva esclusivamente l'iscrizione al Registro delle Imprese.

L'inadempimento dell'obbligo **preclude l'accesso a contributi, sovvenzioni e/o agevolazioni pubbliche, anche in occasione di eventi catastrofali.** Ne consegue che ciascuna Amministrazione (Ministero) titolare di misure di sostegno terrà conto del mancato adempimento con apposito atto. Il MIMIT è il primo dei Ministeri ad emanare il decreto (del 18/6/2025) che individua specificamente quali sono i contribuiti e le agevolazioni a cui le imprese, che non adempiono all'obbligo assicurativo della polizza eventi catastrofali, non potranno accedere.

Per contro le compagnie assicurative sono obbligate a contrarre, scattando specifiche sanzioni economiche in caso di inadempimento. Le compagnie assicurative potranno riassicurare il rischio presso SACE, il gruppo assicurativo-finanziario controllato direttamente dal MEF, anche tramite il nuovo pool CAT-NAT costituitosi.

Le coperture assicurative si rivelano uno strumento indispensabile per la protezione dei beni (mobili e immobili), delle persone e delle attività economiche ed educative, in un contesto sempre più incerto e rischioso.

AGIDAE Opera è a disposizione per fornire la consulenza e l'assistenza necessaria ad individuare e gestire i diversi rischi assicurativi degli enti, all'emissione e gestione delle polizze, ed infine alla gestione dei sinistri.

Affidarsi ad **AGIDAE** significa poter contare sulla sicurezza e sull'affidabilità di tanti servizi pensati per far fronte alle diverse specificità ed esigenze delle Opere della Chiesa, offrendo soluzioni dedicate, competitive e di qualità.

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

SEZIONE RCT (Responsabilità Civile verso Terzi)

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

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

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



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

**Modelli di organizzazione, gestione e controllo
(ex 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

LA GALASSIA DEI SERVIZI PER GLI ASSOCIATI



AGIDAE

Via V. Bellini, 10 - 00198 Roma

tel.: 06 85457101 - e-mail: agidae@agidae.it - www.agidae.it