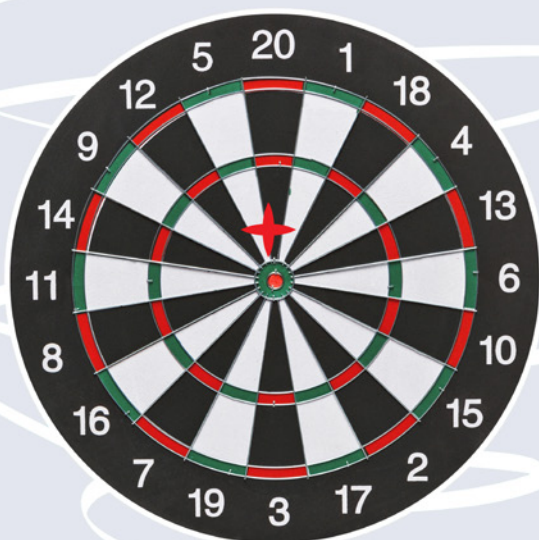


Ras

Rassegna
dell'Autonomia
Scolastica

ANNO XLII
NOVEMBRE 2023

8



Il Fatto

"UNICA"

*La piattaforma Unica e il nuovo
knowledge management della
scuola*

Primo Piano

Concorsi per Dirigenti Scolastici

Scuola & Gestione

Comando, distacco e istituti
similari nel rapporto di pubblico
impegno privatizzato

Osservatorio

L'obbligo del pagamento
del contributo ANAC per la
partecipazione alle procedure
selettive è condizione di
ammissibilità

Info News

Scuola fra algoritmo e qualità
dei docenti

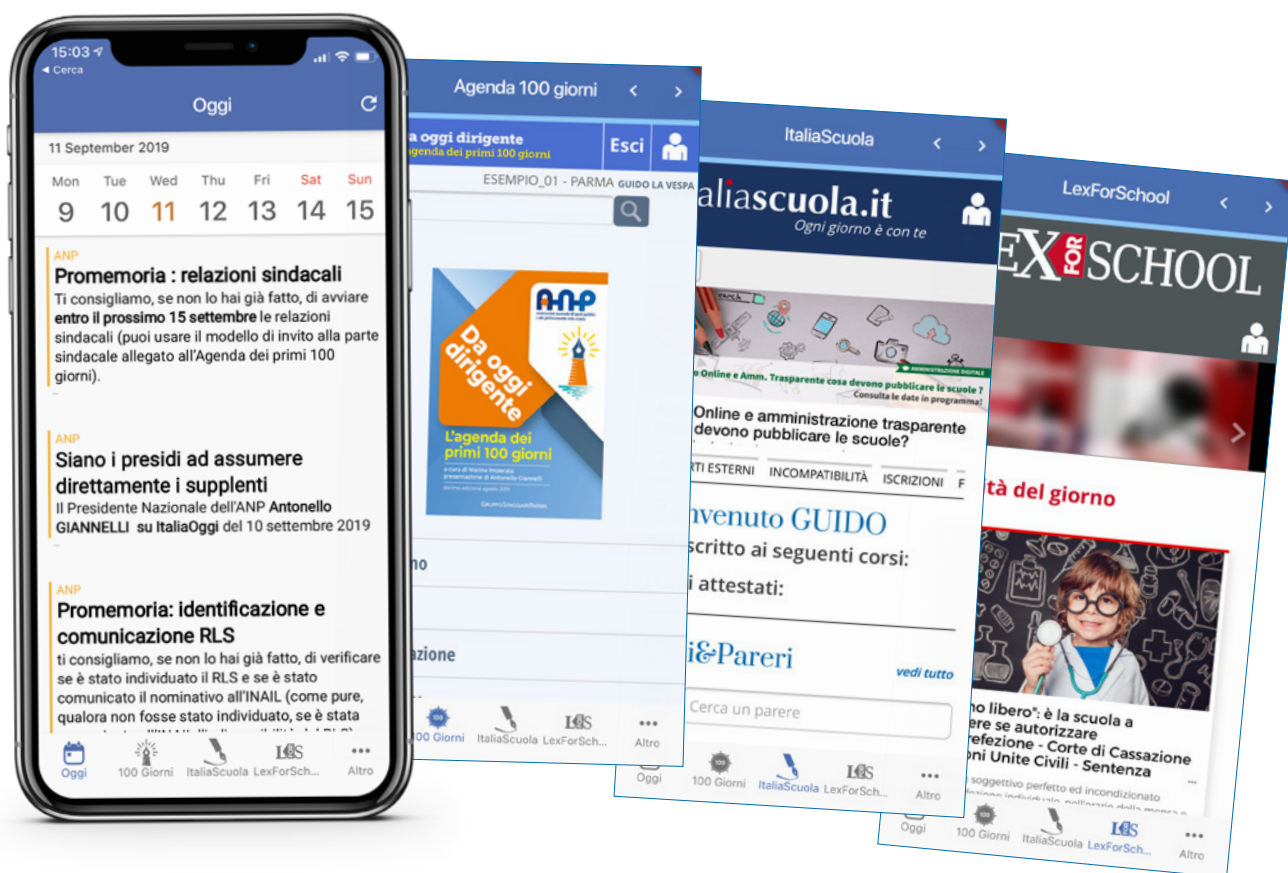
Per saperne di più www.anp.it



Una novità
nel mondo della scuola

ANP L'agenda del dirigente

Un mondo di servizi a supporto dei professionisti della scuola



italiascuola.it

LEX FOR SCHOOL

disponibile su



GERENZA

RAS Rassegna dell'Autonomia Scolastica -
anno XLII - n.8 novembre 2023

Direttore Responsabile

Sonia Simoneschi

Coordinatore di Redazione

Antonino Clemente

Collaboratori

Alfonso Benevento
Anna Rita Auriemma
Antonino Foti
Claudia Odoardi
Costanza Cavaliere
Cristina Costarelli
Franco Calcagno
Giancarlo Mariniello
Giovanni Ciuffarella
Giovanni De Pasquale
Maria Beatrice Furlani
Marina Imperato
Mario Luciani
Stefano Feltrin

Pubbliche Relazioni

Fabrizio Mallus

Responsabile Qualità

Dante Morandi

Dionisio Editore

Viale Algeria, 95 - 00144 Roma (RM)
redazione@autonomiascolastica.it

Abbonamenti RAS

abbonamenti@dionisioeditore.it
Fax. 06 2332 8245
www.autonomiascolastica.it

Pubblicità su RAS

commerciale@autonomiascolastica.it

Grafica & Comunicazione

IENA Animation Studios S.r.l.

Stampa Tipografia Monti S.r.l.

Via Appia, km 56,1 - 04012 Cisterna LT



Registrazione Tribunale
di Roma n. 4587
del 22/09/1987

Questo periodico è associato
all'Unione Stampa Periodica Italiana

SOMMARIO

ANGOLO DEL DIRIGENTE

5 CARRIERA ALIAS E DINTORNI

PRIMO PIANO

9 CONCORSI PER DIRIGENTI SCOLASTICI

ATTUALITÀ

15 LO SPAZIO EUROPEO DELL'ISTRUZIONE

SCUOLA&GESTIONE

21 COMANDO, DISTACCO E ISTITUTI SIMILARI NEL
RAPPORTO DI PUBBLICO IMPEGNO PRIVATIZZATO

27 SCADENZARIO NOVEMBRE

28 SCADENZARIO DICEMBRE

MONDO DSGA

29 L'ESONERO DELLA GARANZIA DEFINITIVA NELLE
PROCEDURE DI ACQUISTO SOTTO SOGLIA

31 IL CONTROLLO DEI REQUISITI NEL NUOVO CODICE
APPALTI

APPROFONDIMENTO

33 IL DPR 81/2023 NUOVO "CODICE DI COMPORTAMENTO
PER I DIPENDENTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE"

OSSERVATORIO

39 L'OBBLIGO DEL PAGAMENTO DEL CONTRIBUTO ANAC
PER LA PARTECIPAZIONE ALLE PROCEDURE SELETTIVE È
CONDIZIONE DI AMMISSIBILITÀ

IL PUNTO

43 LA TERZA VIA. PROSPETTIVE PER L'ORIENTAMENTO

48 PENSIONE: COME CONSULTARE LA POSIZIONE
CONTRIBUTIVA

IL FATTO

49 LA PIATTAFORMA UNICA E IL NUOVO KNOWLEDGE
MANAGEMENT DELLA SCUOLA

INFO NEWS

53 SCUOLA FRA ALGORITMO E QUALITÀ DEI DOCENTI

PROGETTO ITACA

57 DAL "LIKE TATTICO" AL GHOSTING.

SCUOLA IN MOVIMENTO

61 MONZA

LE PROPOSTE EDITORIALI

Proteggi i beni della tua Scuola

Sicurezza
Scuola



Grazie al PNRR potrai acquistare una polizza multirischi senza alcun onere per la scuola

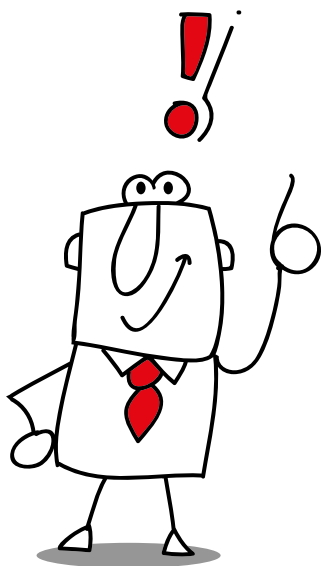
Richiedi subito il preventivo su **www.sicurezzascuola.it**

 **benacquista**
assicurazioni

Numero Verde
800 013155

Tel. +39 0773.62.981
Tel. +39 348.30.51.153

info@sicurezzascuola.it
benacquistascuola@pec.it
www.sicurezzascuola.it



Carriera alias e dintorni

II. Le posizioni in campo sulla Teoria Gender

LA TEORIA GENDER, E PIÙ IN GENERALE LE QUESTIONI RELATIVE AI DIRITTI LGBTQ+, HANNO SUSCITATO DIVERSE “RESISTENZE” IN VARI PAESI, COMPRESA L’ITALIA. BREVEMENTE SI RIPORTA IL DIBATTITO POLITICO-SOCIALE ATTUALE SULLA QUESTIONE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE POSIZIONI IN CAMPO CHE LA RIGUARDANO

Prosegue la serie di tre articoli – sperando che possano essere utili al dirigente scolastico – allo scopo di aiutarlo a gestire meglio una questione, quella della carriera alias per i dipendenti introdotta nell’Ipotesi di CCNL 2019-21, che potrebbe riguardare in prospettiva anche gli studenti.

Dopo aver illustrato lo sviluppo della teoria Gender, base antropologica e filosofica della carriera alias, cerchiamo in questo secondo articolo di illustrare il dibattito politico-sociale attuale sulla questione, con particolare riferimento alle posizioni in campo che la riguardano.

Nel terzo “planeremo” sul tema specifico della carriera alias, illustrando alcuni aspetti rilevanti secondo l’ANP, in una visione pragmatica e de-ideologizzata.

IL PANORAMA ISTITUZIONALE INTERNAZIONALE

La teoria del genere è profondamente radicata nell’ambito accademico, in particolare nei dipartimenti di *gender studies* delle università americane e di altre università. Questi dipartimenti, in molti casi, sono succeduti ai women’s studies o feminist studies degli anni ‘70. Mentre in nazioni come la Francia e l’Italia non vi erano precedentemente tali specializzazioni, si assiste ora alla nascita di gruppi di ricerca focalizzati sul genere, spesso influenzati da finanziamenti europei per studi relativi al *gender*.

La teoria del “genere” è profondamente radicata nell’ambito accademico, in particolare nei dipartimenti di gender studies delle università americane, tra le istituzioni internazionali e anche in Italia.

In Italia, per integrare le teorie del “genere” nell’educazione, l’UNAR ha pubblicato opuscoli educativi e il Dipartimento per le pari opportunità ha introdotto strategie LGBT per combattere l’omofobia nelle scuole.



La teoria del “genere” ha guadagnato un notevole sostegno in vari settori, dalla ricerca accademica alle istituzioni internazionali, dalla politica educativa alle reti di intellettuali militanti, e tra le minoranze attive per i diritti delle persone LGBTQ+

L’uso del termine “genere” è diventato popolare tra le istituzioni internazionali. Ad esempio, nei documenti prodotti durante la Conferenza di Pechino sulle Donne nel 1995, la parola “genere” appare più di 300 volte, mentre la maternità e il matrimonio sono scarsamente menzionati.

In Francia, le teorie del genere sono diventate centrali nelle riforme educative. Si pensi che è stato lanciato un programma sperimentale per bambini delle scuole elementari denominato “ABCD dell’uguaglianza”. Anche in Italia vi sono movimenti paralleli per integrare le teorie del genere nell’educazione: l’UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - ha pubblicato opuscoli educativi e il Dipartimento per le pari opportunità della presidenza del Consiglio ha introdotto strategie LGBT per combattere l’omofobia nelle scuole.

Molti attivisti occupano ora posizioni chiave nell’ambiente accademico, soprattutto nelle scienze sociali. Questi intellettuali organizzano eventi, partecipano a eventi sui media e lavorano per promuovere la comprensione e l’accettazione della diversità di genere.

Vi sono numerose associazioni LGBTQ+ che lavorano per i diritti e la visibilità delle persone *transgender* e *queer*. Ad esempio, mentre organizzazioni come Arcigay sono ben note, altre, come Crisalide Pangender, lavorano per obiettivi leggermente diversi. A livello internazionale, l’ILGA rappresenta le comunità LGBTQ+ e riceve finanziamenti dall’ONU.

In sintesi, la teoria del genere ha guadagnato un notevole sostegno in vari settori, dalla ricerca accademica alle istituzioni internazionali, dalla politica educativa alle reti di intellettuali militanti, e tra le minoranze attive che lavorano per i diritti e la rappresentanza delle persone LGBTQ+.

LE "RESISTENZE"

La teoria del genere, e più in generale le questioni relative ai diritti LGBTQ+, hanno suscitato diverse "resistenze" in vari paesi, compresa l'Italia. Gli oppositori provengono da diversi ambienti e hanno motivazioni differenti: gruppi religiosi tradizionali, alcuni partiti di centro-destra o nazionalisti, la stessa Chiesa Cattolica.

Vediamo brevemente una carrellata delle ragioni a fondamento delle loro posizioni:

"L'ideologia del genere è percepita come essenzialmente totalitaria"

L'ideologia del genere può essere interpretata come uno strumento a sostegno di quello che Christopher Lasch, storico e critico sociale americano, definiva "lo Stato terapeutico". Tale concetto si riferisce alla moderna tendenza dello Stato a presentarsi come mediatore nella "sofferenza", con l'obiettivo principale di combattere le discriminazioni. Questo approccio ha portato alla necessità di coinvolgere esperti, in particolare ricercatori specializzati negli "studi di genere", per compiere passi avanti nelle politiche e nelle istituzioni sociali.

Secondo tale visione, il cittadino medio, preda dei suoi pregiudizi, non può essere considerato affidabile, essendo potenzialmente non informato o addirittura omofobo. Di conseguenza, lo Stato, con l'ausilio di esperti del genere e delle scienze sociali, avrebbe il compito di rieducare o sostituire queste percezioni. A complicare ulteriormente il quadro ci sono le sfide bioetiche, come la produzione "artificiale" dei bambini e le implicazioni della biotecnologia nella procreazione.

In seguito all'emancipazione delle donne, si è assistito a una crescente richiesta di diritti, in particolare da parte di attivisti omosessuali che non necessariamente rappresentano l'intera comunità LGBTQ+. Si chiede il diritto di avere figli attraverso metodi come la fecondazione in vitro o la maternità surrogata. In risposta, molti paesi hanno introdotto nuove leggi e direttive educative. I media, inoltre, hanno giocato un ruolo fondamentale nell'educare il pubblico a questi nuovi paradigmi, ma chi si oppone o critica tali sviluppi viene spesso etichettato negativamente. Infine, l'introduzione di nuove terminologie, che sostituiscono concetti tradizionali, fa eco alle preoccupazioni di Orwell riguardo alla manipolazione del linguaggio.

"L'ideologia del genere aumenta i disturbi nei bambini"

Contrariamente a quanto sostiene l'American Psychology Association, diversi studi americani stanno dimostrando che non è prudente ritenere che non vi siano differenze tra una educazione ricevuta da un padre e una madre rispetto a quelle che oggi vengono definite "famiglie arcobaleno". Al contrario, i presunti studi scientifici citati dall'APA (per sostenere che non vi sarebbero differenze tra le famiglie tradizionali e quelle "arcobaleno") non possono affatto essere considerati tali, poiché utilizzano metodologie di ricerca inadeguate e scorrette, riferendosi a campionamenti statisticamente non significativi e mancando di gruppi di controllo adeguati. D'altra parte, alcuni esperimenti avviati in Norvegia confermano che i bambini, nonostante l'educazione neutra o indifferenziata, continuano a riportare differenze tipicamente maschili/femminili legate al comportamento.

"L'ideologia del genere è oscurantista"

L'ideologia del genere si configura come una forma elaborata di oscurantismo, dal momento che nega apertamente i dati oggettivi portati dalla biologia (si

Sono numerose le associazioni LGBTQ+ che lavorano per i diritti e la visibilità delle persone transgender e queer.

La teoria del "genere" e, più in generale, le questioni relative ai diritti LGBTQ+, hanno suscitato diverse "resistenze" in vari paesi, compresa l'Italia.

Gli oppositori provengono da diversi ambienti e hanno motivazioni differenti. Brevemente viene riportata una carrellata delle ragioni a fondamento delle loro posizioni.

La “carriera alias” permette agli individui di usare il nome che riflette la loro identità di “genere” nelle transazioni e documenti interni.

La “carriera alias” ha trovato applicazione anche in 45 università, in più di 200 scuole italiane, anche se con regole e procedure diverse, e in aziende private come, per esempio, Ikea.

Vengono segnalati numerosi ostacoli nel promuovere questo sistema a causa della mancanza di regolamenti chiari e delle resistenze culturali.

Nel 2022, una sorta di “carriera alias” è stata anche inclusa nei contratti di lavoro per i dipendenti pubblici in Italia, in particolare per i dipendenti del comparto “scuola”.

veda in particolare il lavoro di Ann Fausto Sterling, biologa e femminista). In un articolo sul quotidiano “Le Monde”, il 4 settembre 2011, il paleontologo Pascal Picq protestava, in nome del rispetto per i dati biologici, contro l’introduzione del “genere” nell’insegnamento delle scuole e dei licei. Aderire infatti alle *gender theories* equivale a negare il dato genetico e anatomico, piegando le evidenze scientifiche a una sorta di dottrina ideologicamente connotata.

La carriera alias

Nel 2020, al liceo Tito Livio di Padova, uno studente transgender voleva candidarsi alle elezioni studentesche sotto il nome di “Alessio Rossi”. Benché Alessio fosse un nome che rifletteva la sua identità di genere e con cui era conosciuto da familiari e amici, il dirigente scolastico insistette sull’importanza del nome registrato ufficialmente e gli bloccò la candidatura. Questo incidente diede inizio a una intensa discussione, a Padova e altrove, sul concetto di transizione di genere.

La “carriera alias” è un sistema che permette agli individui di usare il nome che riflette la loro identità di genere nelle transazioni e documenti interni, ma non quella sessuale risultante dal nome ufficiale così come appare nei documenti di iscrizione alla scuola e nell’anagrafe comunale. Tale iniziativa si propone di proteggere gli individui transgender dallo stress e dal trauma di essere costantemente chiamati con un nome con cui non si identificano più. Vengono segnalati numerosi ostacoli nel promuovere questo sistema a causa della mancanza di regolamenti chiari e delle resistenze culturali.

Oggi, modelli di protocollo che disciplinino la materia sono stati adottati in più di 200 scuole italiane, anche se le regole e le procedure variano. Alcune scuole chiedono una certificazione medica mentre altre accettano una semplice autodichiarazione. La “carriera alias” ha trovato applicazione anche in 45 università e in aziende come, per esempio, Ikea. Nel 2022, una sorta di “carriera alias” è stata anche inclusa nei contratti di lavoro per i dipendenti pubblici in Italia, in particolare per i dipendenti del comparto “scuola”.

Gender Lens - Associazione di genitori di bambin@ gender creative, giovani persone trans e loro alleat@ - sottolinea l’importanza di questo sistema, specialmente in un paese dove la legge sulla modifica dell’identità di genere non sembra soddisfare le attuali istanze di parte della società.

Si sta parlando della legge 164 del 1982, che riguarda il cambio di identità e che risale a un periodo in cui l’Italia stava ancora cercando di comprendere e riconoscere i diritti dei transgender. Anche se alcune sentenze successive hanno reso il processo un po’ più flessibile, esso rimane complicato. Ne parleremo nel numero di dicembre 2023.

La questione del nome e dell’identità è cruciale nell’abbattere le barriere e le discriminazioni. Gli ostacoli legali, insieme a quelli psicologici, possono avere un impatto devastante sul benessere delle persone trans, specialmente durante l’infanzia e l’adolescenza.

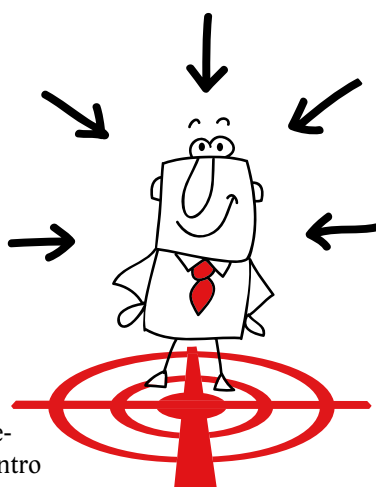
Tuttavia, non tutti vedono la “carriera alias” in modo positivo. I gruppi pro-vita (ad esempio, Pro Vita & Famiglia) hanno criticato questa iniziativa, vedendola come parte di una “teoria gender”. Essi sostengono che tale carriera potrebbe consolidare una “percezione soggettiva”, soprattutto tra i giovani, e hanno presentato argomenti di natura legale contro di essa.

Fiorenzo Gimelli, presidente di Agedo, ribatte che la “carriera alias” non modifica i documenti ufficiali e che dovrebbe essere vista come una misura protettiva.

Concorsi per Dirigenti Scolastici

“QUOTE BLU” NEI PROSSIMI CONCORSI PER DIRIGENTI SCOLASTICI?
CHIARIAMOCI LE IDEE...

Come noto, da tempo sono attesi, ed a breve saranno pubblicati, i distinti bandi relativi alle due procedure, ordinaria e straordinaria, del prossimo concorso per Dirigenti Scolastici: entrambe le procedure hanno subito ritardi rispetto alle previsioni, e saranno avviate presumibilmente in sostanziale contemporaneità, entro dicembre 2023.



I bandi relativi alle due procedure, ordinaria e straordinaria, del prossimo concorso per Dirigenti Scolastici, a breve saranno pubblicati e avviati presumibilmente in contemporaneità entro dicembre 2023.

CONCORSO PER DIRIGENTI SCOLASTICI – PROCEDURA ORDINARIA

Si ricorderà che lo scorso dicembre, nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 298 del 22.12.2022, è stato pubblicato il D.M. n.194/2022, riguardante la procedura di concorso ordinaria: si trattava del *Regolamento concernente la definizione delle modalità di svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso ai ruoli della dirigenza scolastica*, ai sensi dell'art. 29 del decreto legislativo 165/2001, adottato dal Ministero dell'Istruzione e del Merito, di concerto con il Ministero della Pubblica Amministrazione e di quello dell'Economia e delle Finanze.

Nel suddetto Regolamento, si declinavano i requisiti di ammissione per la partecipazione al concorso, e si stabiliva che la modalità della procedura

*Il D.M. n.194/2022
norma la procedura del
concorso ordinaria per
l'accesso ai ruoli della
dirigenza scolastica,
ai sensi dell'art. 29
del decreto legislativo
165/2001.*

*Il Regolamento dello
scorso dicembre
stabiliva che i candidati
che faranno domanda
potranno scegliere
una sola regione per cui
partecipare, pena
l'esclusione dalla
procedura.*

*La determinazione
dei posti da mettere a
concorso sarà
definita dal successivo
bando in base ai posti
vacanti e disponibili
risultanti alla data di
indizione del concorso.*

concorsuale sarebbe ritornata regionale, dopo l'eccezione del concorso 2017, che era stato, come si ricorderà, nazionale: in esso si disponeva, infatti, la responsabilità degli USR rispetto all'organizzazione delle procedure concorsuali, della nomina delle commissioni giudicatrici, dell'approvazione delle graduatorie di merito, dell'organizzazione, dello svolgimento e della valutazione del periodo di formazione e prova dei vincitori. Si chiariva, inoltre, che la determinazione dei posti da mettere a concorso sarebbe stata definita dal successivo bando - ai sensi dell'art. 3, commi 5, 6 e 7 del Regolamento stesso - in base ai posti vacanti e disponibili risultanti alla data di indizione del concorso; ai posti presumibilmente vacanti e disponibili nel triennio di riferimento, per collocamento a riposo per limiti di età o cessazione dal servizio per altri motivi; tenendo conto, infine, di un'eventuale detrazione di posti occorrenti per l'assunzione di vincitori di concorsi precedentemente banditi.

Il bando specifico, che come detto si attende nel prossimo periodo, secondo le disposizioni di cui all'art.29 del D.Lgv. 165/2001, disciplinerà quindi:

- I requisiti generali di ammissione al concorso;
- Il contingente dei posti messi a bando, suddivisi per regione;
- la *deadline* per inviare domanda di partecipazione al concorso, e le modalità di presentazione delle istanze;
- l'importo da versare per i diritti di segreteria;
- le modalità di svolgimento dell'eventuale prova preselettiva;
- le modalità di svolgimento sia della prova scritta sia di quella orale;
- le modalità di informazione dei candidati ammessi, i documenti necessari per l'assunzione e l'informativa sul trattamento dei dati personali.

È importante richiamare come il Regolamento dello scorso dicembre stabilisca che i candidati che faranno domanda potranno scegliere una sola regione per cui partecipare, pena l'esclusione dalla procedura.

Riguardo al numero di posti disponibili per ogni regione, sono state già diffuse delle ipotesi ancora non ufficiali, che non si ritiene opportuno pubblicare nel dettaglio, ma che attestano il prevedibile dato di una prevalenza di posti maggiormente disponibili al centro nord, rispetto al meridione.

- Più di 50 posti disponibili: Lombardia, Piemonte, Veneto, Toscana;
- tra i 50 e i 30 posti disponibili: Lazio, Campania, Emilia Romagna, Puglia, Sicilia;
- meno di 30 posti disponibili: Sicilia, Marche, Abruzzo, Calabria, Sardegna, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Umbria;
- Nessun posto disponibile: Basilicata e Molise.

In totale, ci sarebbe la disponibilità di un numero di posti di poco inferiore a 600 (per l'esattezza, 587 posti, salvo nuove e diverse ricognizioni).

CONCORSO PER DIRIGENTI SCOLASTICI – PROCEDURA STRAORDINARIA PER RICORRENTI CONCORSO 2017

In Gazzetta Ufficiale n. 49 del 27/02/2023 era stata pubblicata, invece, la L. n.14/2023, di conversione, con modificazioni, del D.L. n.198/2022, il cosiddetto Decreto Milleproroghe 2023, che aveva previsto l'emanazione di un decreto per indicare le modalità di svolgimento di un **corso-concorso** riservato ai docenti che avevano partecipato al Concorso per Dirigenti scolastici 2017, e che si trovassero in una delle seguenti condizioni:

- avessero proposto ricorso entro i termini di legge e avessero pendente un contenzioso giurisdizionale per mancato superamento della prova scritta;
- avessero superato la prova scritta e la prova orale cui fossero stati ammessi in forza di un provvedimento giurisdizionale cautelare, anche se successivamente caducato;

- avessero proposto ricorso entro i termini di legge e avessero pendente un contenzioso giurisdizionale per mancato superamento della prova orale.

Lo scorso 8 giugno, è stato appunto pubblicato il D.M. n.107/2023, *recante le modalità di partecipazione al corso intensivo di formazione e della relativa prova finale, ex art.5, commi da 11 – quinquies a 11 – novies, del decreto legge n. 198/2022, convertito con modificazioni con L. n. 14/2023, ammesso dalla Corte dei Conti alla registrazione l'8/08/2023 n. 2228, con osservazioni*. In esso, si chiariscono le regole della procedura straordinaria, e in particolare i soggetti destinatari, la modalità di presentazione delle domande, contenuto e termini, le spese di contributo di segreteria; l'art. 3 del decreto, nel merito, spiega che i candidati dovranno presentare istanza esclusivamente attraverso la piattaforma appositamente dedicata, il cui indirizzo sarà fornito con successivo avviso della Direzione Generale per il Personale Scolastico, che sarà pubblicato sul portale inPA (portale per il reclutamento nella Pubblica Amministrazione) e sul sito istituzionale del Ministero dell'Istruzione e del Merito, dalla cui data di pubblicazione decorreranno trenta giorni per presentare l'istanza; riguardo alla commissione esaminatrice, all'art. 5 del decreto si spiega che essa sarà nominata con decreto del Direttore Generale del personale scolastico, secondo le modalità e con i requisiti definiti dagli articoli 15 e 16 del decreto n. 138/2017 del Ministero dell'Istruzione; si descrivono poi la prova di accesso al corso intensivo di formazione, l'articolazione del corso, la prova e la graduatoria finale.

LE "QUOTE BLU"

Iniziamo col dire che l'espressione "quote blu" nasce da un neologismo creato, sin dal 2008, e desunto dalla definizione ironica coniata dall'allora ministro dell'Istruzione, Giuseppe Fioroni, in un'intervista: «**Siamo l'unico settore che non ha bisogno delle quote rosa, ma di quote blu**», aveva detto il ministro, a proposito della scuola, e riferendosi alla netta prevalenza femminile in tale ambito.

Cerchiamo di capire perché si sia tornato a parlare di "quote blu" nelle scorse settimane, e quale sia il legame tra tale richiamo e le imminenti procedure concorsuali per la selezione di dirigenti scolastici che si sono illustrate: pur non conoscendo ancora con certezza le date in cui si svolgeranno le tali prove, infatti, è trapelato un particolare, dalla diffusione della prima bozza del bando di imminente uscita, che fa già discutere: nell'articolo 10 della bozza del bando diffusa da vari organi di stampa, infatti, si legge il seguente testo: "*Considerate le percentuali di rappresentatività di genere in ciascuna regione, **viene garantito l'equilibrio di genere applicando nelle regioni Abruzzo, Calabria, Campania, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Sicilia, Toscana, Umbria e Veneto, in cui il differenziale tra i generi è superiore al 30 per cento, il titolo di preferenza in favore del genere maschile in quanto meno rappresentato***".

Per comprendere meglio tale assunto, è necessario richiamarsi al DPR n. 82/2023, del 16 giugno scorso, ovvero il *Regolamento recante modifiche al DPR n.487/1994, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*. In esso, declinando le modifiche al precedente decreto in materia di concorsi pubblici, si legge all'art. 6, c. 1: "**Al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data**

Il Decreto Milleproroghe 2023 aveva previsto l'emanazione di un decreto per indicare la procedura straordinaria riservata ai docenti ricorrenti al concorso per D.S 2017.

Lo scorso 8 giugno è stato pubblicato il D.M. n.107/2023, recante le regole della procedura straordinaria e le modalità di partecipazione al corso intensivo di formazione e della relativa prova finale.

Nella bozza del bando di imminente pubblicazione si disporrebbe la messa in atto dei parametri modulati nel DPR 82/2023, che prevede l'adozione di criteri per garantire l'equilibrio di "genere".

L'equilibrio di "genere" viene garantito applicando, nelle regioni in cui il differenziale tra i generi è superiore al 30 per cento, il titolo di preferenza c.d. "Quota blu" in favore del genere maschile in quanto meno rappresentato.

Oggi la percentuale di donne che ricoprono ruoli direttivi nelle scuole italiane si attesta intorno al 70%.

Il numero dei dirigenti uomini, per lungo tempo, e fino agli anni 2000, era nettamente superiore, coprendo almeno due posti ogni tre.

del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30%, si applica il titolo di preferenza di cui all'art.5, c. 4, lettera o) in favore del genere meno rappresentato".

Per spiegare in termini più semplici, nello specifico, cosa comporti il sopracitato art.5 - Categorie riservatarie, preferenze e parità di genere - al c. 4, possiamo dire che vi si elencano, semplicemente, le categorie beneficiarie di preferenze, raccolte in 14 punti, contrassegnati dalle lettere dalla a) alla p), per stabilire l'ordine di preferenza dei candidati nella graduatoria di merito, "a parità di titoli e di merito, e in assenza di ulteriori benefici previsti da leggi speciali". Si tratta cioè dei criteri per porre in graduatoria candidati con lo stesso punteggio, facendo valere delle riserve, tra cui si segnala, ad esempio, come triste novità derivante dagli effetti della pandemia, quella di essere orfani di personale sanitario deceduto in seguito ad infezione da SarsCov-2, contratta nell'esercizio della propria attività (art. 5, c.4, lettera c).

Nell'elenco dei 14 punti contrassegnati da una lettera, relativi alle categorie beneficiarie di preferenze, alla lettera o), citata nel predetto art.6, c.1, si legge: ***o) appartenenza al genere meno rappresentato nell'amministrazione che bandisce la procedura per la quale il candidato concorre, secondo quanto previsto dall'art.6.***

Quindi, nella bozza del bando di imminente pubblicazione, si disporrebbe la messa in atto dei parametri modulati nel DPR sopra citato, che prevede appunto l'adozione di criteri per garantire l'equilibrio di genere.

Dato che i dati percentuali sulla dirigenza scolastica in Italia parlano di netta prevalenza femminile, sarebbe necessario, in quasi tutte le regioni, un correttivo per consentire ai vincitori di genere maschile, meno rappresentati in proporzione, di "strappare" qualche posto in più alle colleghe donne. Come si è cercato di spiegare, però, gli eventuali effetti dell'applicazione di tale norma vanno correttamente interpretati: in realtà, non si prevedrebbe di riservare un certo contingente di posti agli uomini, sottraendolo alle donne, ma piuttosto, nei casi di parità di punteggio, di collocare il vincitore di genere maschile, in ordine di graduatoria, prima della vincitrice donna con lo stesso punteggio, come accade per esempio per il criterio dell'età, per cui il candidato più giovane, a parità di punteggio, precede abitualmente quello che risulta più anziano per età anagrafica. Prendendo le dovute misure, quindi, non sembra che l'introduzione di tale innovazione potrebbe sovvertire in modo significativo le percentuali di dirigenti donne e dirigenti uomini nella graduatoria di merito, ma appare interessante una riflessione in proposito.

È evidente che l'attenzione dei media derivi dalla circostanza che le tutele, introdotte dalla normativa in garanzia delle quote rosa, in questo caso siano rivolte alle quote blu: colpisce, infatti, e di qui la polemica, che il settore della Dirigenza Scolastica sia in sostanza uno dei pochi della Pubblica Amministrazione con prevalenza femminile. Si tratta di una conquista degli ultimi decenni, rispetto ad un passato in cui i "Presidi" erano per lo più uomini, come nei ruoli apicali di tanti settori, pur essendo il bacino di origine, quello del corpo docente, tipicamente femminile, soprattutto nella scuola dell'infanzia e nella scuola primaria, ma con forti percentuali anche nella secondaria. Che gli insegnanti in Italia siano infatti sempre stati per la maggioranza donne è una realtà che affonda addirittura alla fine del XIX secolo, subito dopo l'Unità d'Italia: oggi, la percentuale di donne che ricoprono ruoli direttivi nelle scuole italiane si attesta intorno al 70%, contro una presenza femminile tra i docenti che sfiora in media l'80%, e giunge ad oltre il 90% nella scuola primaria.

Per quanto riguarda i dirigenti scolastici uomini, come accennato, per lungo

tempo, e fino agli anni 2000, la loro percentuale era nettamente superiore, coprendo gli uomini almeno due posti ogni tre. Volendo indagare sulle cause che hanno portato alla diminuzione degli uomini che, negli ultimi decenni, hanno scelto di svolgere la carriera di docente, e di conseguenza, proporzionalmente, quella di dirigenti scolastici, sicuramente ha inciso la graduale ma costante erosione, nel nostro paese, del prestigio sociale, e non ultimo, del potere d'acquisto derivante dalle retribuzioni economiche: è noto, infatti, che un insegnante italiano percepisce oggi in media uno degli stipendi più bassi d'Europa, visto che, in base ai dati Eurydice relativi all'anno scolastico 2020/2021, in Italia lo stipendio medio lordo di un docente è pari a 30.784 euro, contro la media ponderata degli altri Stati pari a 44.408 euro. Dagli ultimi concorsi, di contro, il numero di donne alla dirigenza si è consolidato sempre più, fino a sovrastare in percentuale quello degli uomini: in effetti, l'impegno femminile emerge oggi in tante altre professioni, per motivazioni complesse che sarebbe lungo esporre qui, ma tra cui citerei almeno il grande impegno e la perseveranza di tante donne, pur nella difficoltà di conciliare vita lavorativa e familiare. Sarebbe auspicabile che questo trend di prevalenza femminile e minoranza maschile si riequilibrasse nel tempo in modo naturale, e si cominciano già a registrare in tale senso labili segnali di cambiamento, come l'incremento di laureati in scienze della formazione o di giovani interessati alla carriera scolastica: più docenti uomini, giovani e motivati, non potrebbero che far bene alla vita scolastica, portando nuovi modelli e una ventata di innovazione e di entusiasmo alle nuove generazioni di allievi, perché no, a partire dalla scuola dell'infanzia, accantonando gli antichi pregiudizi, collegati al ruolo materno e alla subalternità femminile, sulla migliore attitudine delle donne alla cura e all'istruzione di bambini e ragazzi. Del resto, in tempi di crisi post-pandemica, per i giovani di oggi, la carriera di docente offre delle prospettive sia economiche che in termini di gratificazione professionale da non sottovalutare, rispetto alla precarietà che l'attuale mondo del lavoro offre loro.

Venendo alle percentuali sul numero di dirigenti scolastici di sesso maschile e femminile registrati in Italia al 31 dicembre 2022, e desunte da dati derivanti dal Ministero dell'Istruzione, nella gran parte delle 16 regioni italiane considerate, la percentuale maschile non riesce a superare significativamente la soglia del 30%, con la punta più bassa, pari al 17,34%, in Abruzzo; solo la Sardegna, infatti, si distanzia leggermente dalle altre regioni, con una percentuale del 38,25% di dirigenti scolastici uomini sul totale, contro il 61,75% di colleghe donne.

In conclusione, dai dati analizzati, pressochè in tutta Italia, tranne che in Sardegna - ponendo da parte le regioni senza posti disponibili, come Basilicata e Molise - per la prossima tornata di assunzioni, in caso di parità in graduatoria alla fine del concorso, sarebbe data priorità al candidato uomo rispetto alla sua collega donna.

Molte le critiche in proposito espresse da parte di alcune sigle sindacali, che auspicano una revisione, nell'uscita del bando nella sua forma ufficiale, rispetto alla bozza finora diffusa, auspicando che in esso venga privilegiato un maggiore interesse verso esperienza, capacità, e attitudini dei candidati, rispetto a meri criteri percentuali di genere; nel frattempo, da viale Trastevere, si rileva come sia comunque scorretto e fuorviante parlare di introduzione di "quote blu", dal momento che non si tratta, proprio come si è cercato di spiegare in quest'articolo, di una riserva del bando a favore dei candidati di genere maschile, ma solo di una preferenza, che di fatto non sovvertirebbe l'ordine di graduatoria dei vincitori del concorso, e che lo stesso principio potrà da ora in avanti ispirare, verosimilmente, anche i prossimi concorsi dell'area scolastica.

Dagli ultimi concorsi, il numero di donne alla dirigenza si è consolidato sempre più, fino a sovrastare in percentuale quello degli uomini.

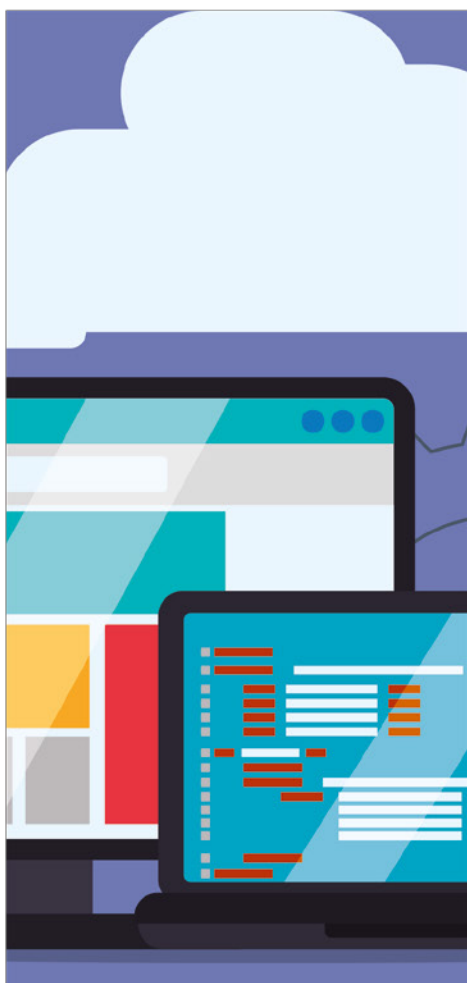
Dai dati del MIM si rileva che nella gran parte delle 16 regioni italiane, la percentuale maschile non riesce a superare significativamente la soglia del 30%, con la punta più bassa, pari al 17,34%, in Abruzzo.

Per la prossima tornata di assunzioni, in caso di parità in graduatoria alla fine del concorso, sarebbe data priorità al candidato uomo rispetto alla sua collega donna.

sicurezza LAVORO

ProntoScuola

D.Lgs.81/08



SOFTWARE



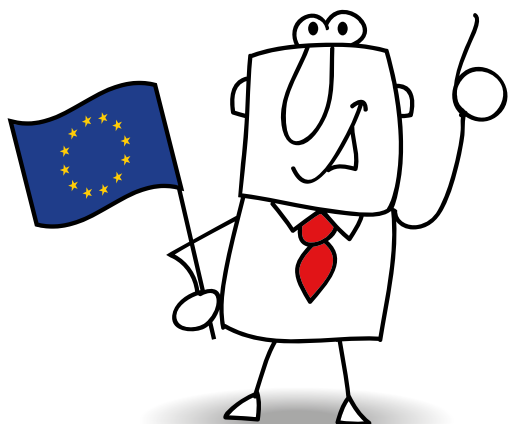
FORMAZIONE
ONLINE



FORMAZIONE
IN AULA

in SCUOLA

Scopri di più sull'applicativo e
sui corsi di formazione visitando
www.prontoscuola.com



Lo spazio europeo dell'istruzione

L'EUROPA E LA SFIDA PER L'UGUAGLIANZA, L'EQUITA' E L'INCLUSIONE SCOLASTICA TRA I DIVERSI SISTEMI PUBBLICI DI ISTRUZIONE: QUALCHE HIGHLIGHT DAL REPORT EURYDICE 2023

Scopo principale della strategia della UE è far diventare i propri sistemi nazionali di istruzione saldi punti di riferimento per la qualità, l'efficacia e l'equità tra gli Stati, assegnando loro un ruolo importante nel garantire lo sviluppo economico e il benessere sociale. Garantire pari opportunità di istruzione e promuovere equità e coesione sociale rappresenta, pertanto, una delle principali sfide delle attuali politiche educative europee che da tempo hanno assunto un carattere sempre più ampio, teso alla costruzione di una politica educativa unitaria sovranazionale e di grande respiro sociale. In tale ambiziosa prospettiva la UE alimenta un costante confronto tra i diversi sistemi pubblici di istruzione, fornendo spazi di discussione e di scambio di idee sulle *best practices* inerenti processi di miglioramento e di innovazione promossi da ciascun sistema nazionale. Infatti, uguaglianza, equità e inclusione sono diventati ormai temi ineludibili per l'istruzione, oltre che una priorità politica europea, anche perché il panorama scolastico continentale diventa sempre più eterogeneo e le evidenze dimostrano – stabilmente - che gli studenti provenienti da contesti svantaggiati e quelli che subiscono discriminazioni conseguono risultati scolastici inferiori alle attese. Di conseguenza, l'importanza di valorizzare la diversità e l'inclusione di tutta la popolazione scolastica è ampiamente riconosciuta nei documenti politici europei. Il miglioramento della qualità e dell'equità nell'istruzione è considerata una priorità strategica ineludibile per lo Spazio europeo dell'istruzione che, dando avvio alla 'Raccomandazione

La UE alimenta un costante confronto tra i diversi sistemi pubblici di istruzione, con le best practices inerenti processi di miglioramento e di innovazione promossi da ciascun sistema nazionale.

La valorizzazione della diversità e dell'inclusione di tutta la popolazione scolastica è ampiamente riconosciuta nei documenti politici europei.

Il miglioramento della qualità e dell'equità nell'istruzione è considerata una priorità strategica ineludibile per lo Spazio europeo dell'istruzione.

Il Consiglio europeo ha indicato l'istruzione come una delle chiavi di volta per costruire società inclusive e coese.

del Consiglio sui percorsi per il successo scolastico', mira a garantire migliori risultati scolastici per tutti gli studenti, indipendentemente dal loro contesto di provenienza, promuovendo l'acquisizione delle competenze di base e riducendo il tasso di abbandono precoce dei percorsi di istruzione e formazione.

Nel 2017, al vertice di Göteborg, i leader europei hanno discusso dell'importanza dell'istruzione per il futuro dell'Europa e, poco dopo, nello stesso anno, le conclusioni del Consiglio europeo hanno indicato l'istruzione come una delle chiavi di volta per costruire società inclusive e coese. Ad esse ha fatto seguito, nel 2020, la Comunicazione della Commissione europea sulla realizzazione dello spazio europeo dell'istruzione entro il 2025 la quale definisce l'inclusione come uno degli obiettivi chiave, garantendo che l'istruzione venga effettivamente resa accessibile a tutti gli studenti. Inoltre, è da tenere ben presente che i risultati del report 2023 risentono ancora – anche se in maniera non 'misurata' – delle misure adottate a causa della pandemia da COVID-19 che hanno inegabilmente avuto un impatto maggiore sugli studenti svantaggiati dal punto di vista socioeconomico e linguistico.

La necessità di promuovere un'istruzione inclusiva, equa e di qualità e maggiori opportunità di apprendimento permanente per tutti, compresi gli studenti con difficoltà di accesso all'istruzione e coloro che necessitano di un sostegno specifico, è stata stabilita anche dalla 'Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 sulla promozione di valori comuni, di un'istruzione inclusiva e della dimensione europea dell'insegnamento' e dalla 'Raccomandazione del Consiglio del 29 novembre 2021' con cui si invitano gli Stati membri UE a sostenere l'inclusione di tutti i discenti in percorsi di istruzione e formazione di qualità, adattando i sistemi di istruzione scolastica per renderli più flessibili e prendendo in considerazione un'ampia gamma di metodi didattici e strumenti tecnologici. Nel periodo 2020-2021, la Commissione europea ha inoltre adottato una serie di strategie in materia di uguaglianza legate ai motivi di discriminazione elencati negli articoli 8 e 10 del 'Trattato sul funzionamento dell'Unione europea' che presentano azioni chiave di contrasto alla discriminazione e agli stereotipi e a promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione.

REPORT: PROMOTING DIVERSITY AND INCLUSION IN SCHOOLS IN EUROPE

Le strategie per l'uguaglianza e i quadri di riferimento politici per l'inclusione comprendono la 'Strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025', il 'Piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025' e il 'Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027', oltre alle strategie incentrate sui gruppi a rischio di discriminazione (Rom, persone con disabilità ...). Il recente rapporto Eurydice '*Promoting diversity and inclusion in schools in Europe*' per l'a.s. 2022/2023 analizza in chiave comparata politiche e misure esistenti in 39 sistemi educativi europei per promuovere la diversità e l'inclusione nell'istruzione scolastica, facendo il punto sugli studenti svantaggiati e/o discriminati (studenti provenienti da contesti migratori, studenti con BES o con disabilità ...). In realtà, il focus, o meglio il punto di maggior attenzione sotteso alle politiche europee riguarda l'abbandono scolastico per il quale è richiesto un approccio multidimensionale. Tra i fattori che concorrono a determinarlo, problematiche sociali in senso lato, non strettamente inerenti al sistema educativo, hanno una incidenza altamente significativa. Di solito, esso è il risultato di un insieme di

fattori individuali, socioeconomici, educativi e familiari fortemente connessi tra di loro, dai quali deriva una situazione di svantaggio ‘cumulativo’. In molti casi è imputabile a un processo di graduale disimpegno scolastico, spesso legato a risultati deludenti, le cui radici possono affondare anche nella prima infanzia. Dalle ricerche effettuate emerge che la condizione socioeconomica e il livello educativo dei genitori sono tra i fattori determinanti per l’abbandono scolastico, ma alcuni aspetti dei nostri sistemi di istruzione e formazione possono aggravare lo svantaggio scolastico, creare ulteriori barriere per gli studenti in difficoltà e ostacolare i loro percorsi educativi. Le ricerche condotte dimostrano che, a livello di scuola, le pratiche educative adottate nell’istituto e in classe, l’atteggiamento degli insegnanti e i loro approcci pedagogici hanno un impatto considerevole sulla motivazione e l’impegno dei discenti nei confronti dell’apprendimento: un clima scolastico poco favorevole, un insegnamento non centrato sui bisogni degli alunni, una consapevolezza inadeguata di situazioni di svantaggio educativo, violenza e bullismo, un rapporto non costruttivo tra docenti e studenti e metodi e programmi percepiti come irrilevanti sono alcuni dei fattori che possono contribuire alla decisione di abbandonare anzitempo la scuola.

Il Rapporto registra innanzitutto, come dato generale, che le politiche e le misure pertinenti nelle aree indagate – monitoraggio, strategie, accesso, curricula, sostegno all’apprendimento e supporto socio-emotivo, formazione degli insegnanti – sono ampiamente presenti nella maggior parte dei 39 sistemi analizzati. Nella figura 1, tratta (come tutte quelle presentate qui di seguito) dal Rapporto - sono menzionati i più comuni motivi di discriminazione.

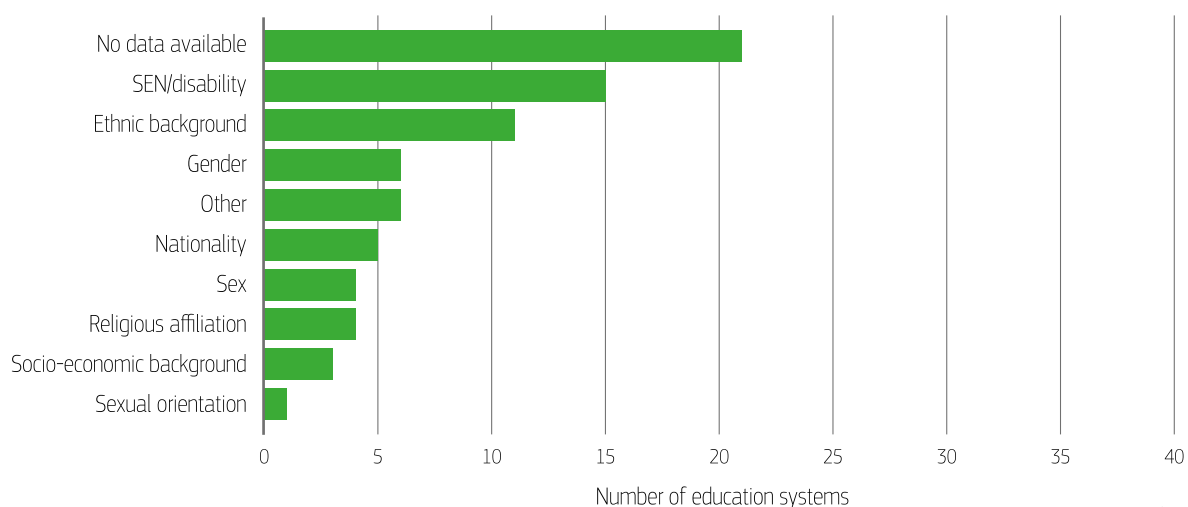


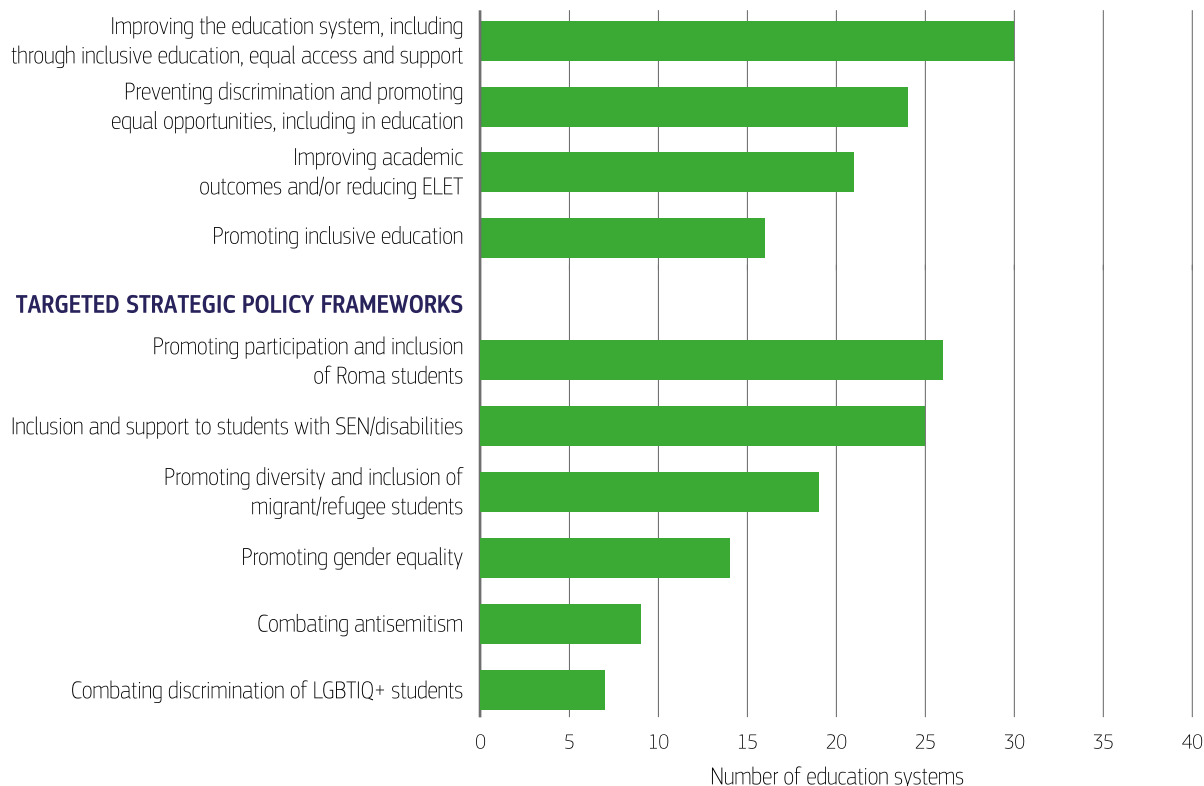
Figura 1: Principali motivi su cui si basano i casi di discriminazione a scuola, 2022/2023.

Le strategie e piani di azione mirati (figura 3), maggiormente presenti nei 39 sistemi educativi, promuovono la partecipazione e l’inclusione degli studenti Rom e il sostegno degli studenti con BES o con disabilità. Anche le politiche per l’accesso e la partecipazione riguardano principalmente tali ‘categorie’ di studenti e sul sostegno finanziario per gli studenti con svantaggio socioeconomico.

Il recente rapporto Eurydice per l’a.s. 2022/2023 analizza in chiave comparata politiche e misure esistenti in 39 sistemi educativi europei per promuovere la diversità e l’inclusione nell’istruzione scolastica.

Il Rapporto registra le politiche e le pertinenti misure presenti nella maggior parte dei 39 sistemi analizzati.

Source: Eurydice

BROADER STRATEGIC POLICY FRAMEWORKS

Source: Eurydice

Figura 2: Principali obiettivi della normativa, delle strategie e dei piani di azione a livello nazionale, volti a promuovere la diversità e l'inclusione a scuola, 2022/2023

Nel rapporto si evidenzia come alcuni sistemi educativi hanno stabilito che tutti gli studenti, indipendentemente dai BES o dalle disabilità, dovranno essere inclusi nelle classi ordinarie: in Italia si registra il 100%.

Nel rapporto si evidenzia come alcuni sistemi educativi hanno stabilito che tutti gli studenti, indipendentemente dai BES o dalle disabilità, sono inclusi nelle classi ordinarie: l'Italia rappresenta un esempio positivo, in quanto il 100% di questi studenti è inserito nell'istruzione ordinaria, grazie ad un processo di inclusione nell'istruzione tradizionale degli studenti con disabilità iniziato con la Legge 517/1977, che ha abolito le classi differenziali e ha stabilito il principio dell'inclusione per tutti gli studenti senza alcuna distinzione. Inoltre, oltre un terzo dei sistemi educativi segnala misure per ridurre/eliminare gli ostacoli amministrativi per l'iscrizione scolastica garantita indipendentemente dallo status di residenza dei bambini migranti e rifugiati (Italia, Estonia, Repubblica ceca, Grecia, Croazia, Polonia, Portogallo). Sostegni specifici sono previsti in un terzo delle nazioni anche per gli studenti che abitano in aree rurali e remote: spesso si tratta di un supporto legato al trasporto, ma anche l'uso delle tecnologie digitali o di incentivo a fare rete con altre scuole. In Italia, molte aree (piccole isole e zone montane) soffrono di uno svantaggio geografico e le scuole hanno pochi studenti accolti in classi miste.

Per quanto riguarda i curricoli, nella maggior parte dei sistemi educativi europei sono presenti temi relativi alla diversità e all'inclusione e quasi la metà delle nazioni afferma che i loro documenti curricolari sono stati rivisti negli ultimi cinque anni proprio per rafforzare queste dimensioni. Anche il tema dei diritti umani, della rappresentazione di identità diverse, della lotta agli stereotipi e della consapevolezza dell'esclusione, del bullismo e/o della violenza sono stati considerati piuttosto frequentemente nelle recenti riforme, come anche la lotta all'errata/mancata rappresentazione delle minoranze/gruppi e la promozione di un linguaggio inclusivo.



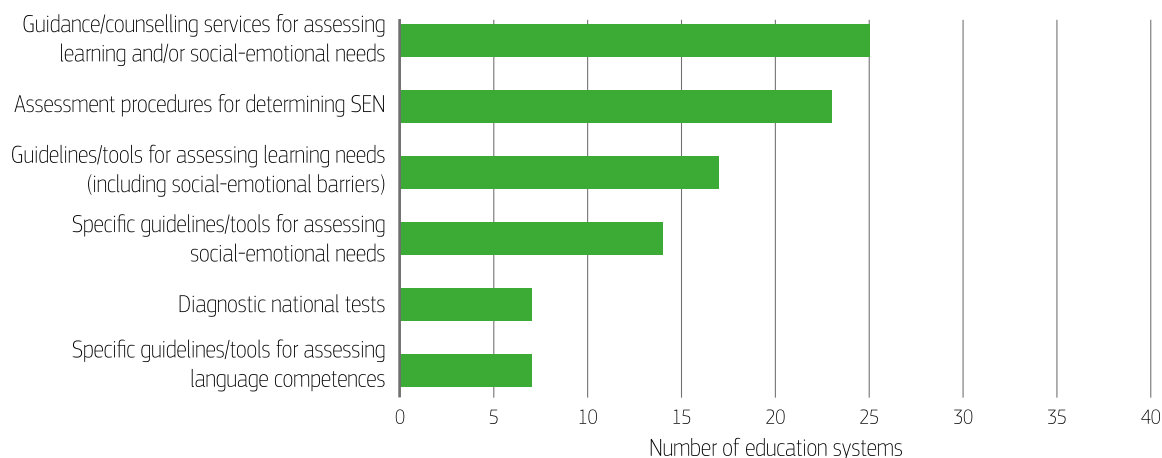
In un'ottica di miglioramento continuo e di approccio all'equità, i sistemi educativi europei promuovono politiche e misure mirate per aiutare le scuole a identificare e soddisfare i bisogni socio-emotivi e di apprendimento degli studenti garantendo la disponibilità di servizi di orientamento e/o di counselling per la valutazione delle difficoltà di apprendimento degli studenti e di eventuali problematiche comportamentali, socio-emotive, familiari, ecc. Meno frequenti invece sono linee guida e/o strumenti specifici per la valutazione dei bisogni di apprendimento e dei bisogni socio-emotivi degli studenti, test diagnostici nazionali per la valutazione dei bisogni di apprendimento e linee guida o strumenti per la valutazione delle competenze linguistiche (figura 3). In Italia, ad esempio, il Decreto Interministeriale 182/2020 stabilisce le procedure per l'individuazione e l'assegnazione di misure di sostegno per gli alunni con disabilità e i modelli nazionali di piano educativo individualizzato (PEI) che le istituzioni scolastiche sono tenute ad adottare. Per quanto riguarda gli insegnanti, l'analisi comparativa rileva che le autorità dei 39 Paesi europei offrono molte opportunità di formazione per gli insegnanti sulla diversità e l'inclusione e promuovono l'uso di personale di sostegno educativo nelle scuole, nondimeno continua ad essere rilevata una mancanza di preparazione degli insegnanti a gestire classi inclusive e una inadeguatezza dei finanziamenti per offrire personale di sostegno qualificato. Le competenze professionali degli maggiormente promosse riguardano la didattica per studenti con BES e la loro valutazione.

In Italia, molte aree (piccole isole e zone montane) soffrono di uno svantaggio geografico e le scuole hanno pochi studenti accolti in classi miste.

I sistemi educativi europei promuovono politiche e misure mirate per aiutare le scuole a identificare e soddisfare i bisogni socio-emotivi e di apprendimento degli studenti.

In Italia il D.I 182/2020 stabilisce le procedure per l'individuazione e l'assegnazione di misure di sostegno per gli alunni con disabilità e i modelli nazionali del PEI che le scuole sono tenute ad adottare.

Un po' meno frequenti sono i programmi di istruzione e formazione che promuovono la capacità degli insegnanti di collaborare con altri insegnanti, professionisti e famiglie, di insegnare in contesti multiculturali/multilingui e di aumentare la loro consapevolezza su pregiudizi e stereotipi.



Source: Eurydice

Figura 3: Politiche e misure nazionali per identificare i bisogni socio-emotivi e di apprendimento degli studenti, 2022/2023

Viene rilevata una mancanza di preparazione degli insegnanti a gestire classi inclusive e una inadeguatezza dei finanziamenti per offrire personale di sostegno qualificato.

Un punto particolare di attenzione merita il personale di sostegno educativo che può supportare il lavoro degli insegnanti e contribuire a garantire che tutti gli studenti raggiungano il loro pieno potenziale. La maggior parte dei Paesi stabilisce o raccomanda infatti, a livello centrale, che diversi specialisti (psicologi, logopedisti, specialisti di BES, assistenti sociali, assistenti educativi ...) siano stabilmente presenti nelle scuole. In Europa, il personale di sostegno educativo è destinato per lo più a fornire un supporto mirato agli studenti con BES, a coloro che non hanno ancora una piena padronanza della lingua di istruzione (compresi gli studenti Rom). Tuttavia, si registra anche in questo ambito un'adeguatezza generale dei fondi che spesso non permette alle scuole di assumere tutto il personale di sostegno necessario.

Conclusioni

Le competenze professionali maggiormente promosse riguardano la didattica per studenti con BES e la loro valutazione.

Occorre dialogare con i dati e con le esperienze in modo critico: ripensandole e inserendole nella nostra scuola che non è più solo gentiliana, ma anche attivista e cognitivista perché da tempo interventi normativi e innovativi hanno operato a fondo sul tessuto reale della scuola e nella pedagogia scolastica. Questa sfida è in corso da tempo e può essere vinta attraverso una politica scolastica efficace e ben orientata e con una formazione degli operatori (tutti) in senso non burocratico/amministrativo, ma culturale e formativo, in un quadro istituzionale più flessibile e articolato. La sfida – per l'Europa, per l'Italia - è difficile: la scuola è un organismo mobile e sensibile, svolge un ruolo di altissimo valore sociale in un contesto ipercomplesso come quello attuale, ma non deve essere lasciata sola, deve guardare a un sistema formativo il più possibile integrato che vede la collaborazione delle agenzie culturali e associative, delle famiglie, degli enti locali, per potenziarla nella sua funzione, anche a livello sociale.



Comando, distacco e istituti simili nel rapporto di pubblico impegno privatizzato

UNA LETTURA DELLA ORDINANZA N.1098 DEL 16.01.2023 DELLA CORTE DI CASSAZIONE PERMETTE DI CHIARIRE MEGLIO IL CONTENUTO E IL PERIMETRO DEGLI ISTITUTI DEL COMANDO E DEL DISTACCO, OLTRE A DARE UN CENNO SUGLI ISTITUTI DELL'AVVALIMENTO E DELL'ASSEGNAZIONE TEMPORANEA

Nell'ambito del rapporto di lavoro di pubblico impiego – ormai da tempo largamente privatizzato e oggetto della contrattazione collettiva, fatto salvo quanto previsto nell'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, segnatamente al personale in regime di diritto pubblico – non è infrequente che un dipendente presti la propria opera in un contesto differente da quello ordinario di appartenenza.

In disparte dalla partecipazione a missioni e trasferte del tutto occasionali e momentanee, peraltro effettuate in esplicazione delle funzioni rivestite, un dipendente pubblico, per varie ragioni, può essere chiamato a svolgere la propria attività lavorativa in un'altra struttura amministrativa, anche di una differente amministrazione, nella quale è organicamente inserito per un periodo di tempo più o meno lungo.

Si tratta, in buona sostanza, degli istituti generalmente conosciuti come comando e distacco, a cui si affiancano istituti simili, ma dei quali non è sempre chiara l'esatta delimitazione, stante anche la non rara imprecisa denominazione dei provvedimenti adottati in merito. Riprova ne è un recente intervento della Corte di cassazione che si cimenta nel fornire alcuni punti fermi in materia (sezione lavoro, ordinanza n. 1098 del 16 gennaio 2023), avendo affrontato la questione di un dipendente di una scuola, ma operante in un'azienda sanitaria in posizione di comando, richiamato alla propria amministrazione di appartenenza.

Un dipendente pubblico può essere chiamato a svolgere la propria attività lavorativa in un contesto differente da quello ordinario di appartenenza, per un periodo di tempo più o meno lungo.

La pronuncia della Corte di cassazione n. 1098/2023 sottolinea la sussistenza della giurisdizione del giudice ordinario sugli istituti conosciuti come comando e distacco.

La ratio dell'istituto del comando è compendiata nel co.2 dell'art. 56 del DPR 10 gennaio 1957 n.3 e anche dall'art 30, co 2-sexies, del D.Lgs n.165/2001.

Il collocamento nella posizione di comando va considerato un istituto di carattere eccezionale e temporaneo, per ragione di esigenze di carattere pubblico tali da giustificare l'adozione.

Da notare che la ricordata pronuncia della Corte di cassazione sottolinea la sussistenza della giurisdizione del giudice ordinario su tali profili, poiché nella materia del pubblico impiego privatizzato non viene in esame l'esercizio di un potere autoritativo della pubblica amministrazione e, quindi, nemmeno l'interesse del dipendente a che tale potere sia esercitato in maniera legittima, elementi, questi ultimi, che connotano la sfera di competenza del giudice amministrativo.

Ciò brevemente esposto, la lettura della pronuncia della Corte di cassazione permette di chiarire meglio il contenuto e il perimetro degli istituti del comando e del distacco, oltre a dare un cenno sugli istituti dell'avvalimento e dell'assegnazione temporanea.

IL COMANDO

L'istituto del comando è tuttora fundamentalmente disciplinato dall'articolo 56 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, recante il *Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato*.

In sostanza, il comando è quella situazione in cui un pubblico impiegato, titolare di un posto di ruolo presso una pubblica amministrazione, presta temporaneamente servizio presso un'altra pubblica amministrazione o, comunque, presso un altro soggetto pubblico e comporta, da un lato, l'obbligo di prestare servizio in un ufficio di un ente diverso da quello di appartenenza e, dall'altro, la dispensa dagli obblighi di servizio verso l'amministrazione di origine.

La ratio dell'istituto è compendiata nel secondo comma del ricordato articolo 56, per il quale *"Il comando è disposto, per tempo determinato e in via eccezionale, per riconosciute esigenze di servizio o quando sia richiesta una speciale competenza."*

In proposito, la giurisprudenza, come sottolineato nella ricordata ordinanza n. 1098/2023, ha da tempo chiarito che nel comando si determina una dissociazione tra titolarità del rapporto d'ufficio, che resta immutata, e l'esercizio dei poteri di gestione, in quanto si modifica il c.d. "rapporto di servizio", poiché il dipendente è inserito, tanto sotto il profilo organizzativo-funzionale, quanto sotto quello gerarchico e disciplinare, nell'amministrazione di destinazione, a favore della quale egli presta esclusivamente la sua opera (in tal senso, Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 13482 del 29 maggio 2018).

Il comando, inoltre, è contemplato anche dall'articolo 30, comma 2-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001, ai sensi del quale *"Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto."*

Da sottolineare anche che il collocamento nella posizione di comando va considerato un istituto di carattere eccezionale e temporaneo, in considerazione del fatto che la legge contempla una simile possibilità – cioè, di disporre il comando di un impiegato presso un'altra amministrazione pubblica, anche non statale – in ragione di esigenze di carattere pubblico tali da giustificare l'adozione. Più nello specifico, poi, le esigenze che normalmente prevalgono, con riguardo al comando, sono quelle manifestate dall'amministrazione di destinazione (in tal senso, Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 12100 del 16 maggio 2017), ancorché permangono in capo all'amministrazione di appartenenza

competenze e poteri molto pregnanti. Così, ad esempio, è stato ritenuto che resti in capo all'amministrazione di provenienza il potere disciplinare, specie laddove i fatti contestati siano di particolare disvalore e meritevoli di sanzione espulsiva (cioè, licenziamento), nonché comunque afferenti a vicende pregresse al periodo di comando, ivi incluse le contestazioni d'addebito inerenti al momento genetico del rapporto (come le false attestazioni rilasciate ai fini e in occasione dell'assunzione) che, in quanto tali, sono atte a incidere sullo stesso mantenimento del rapporto (Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 32123 del 31 ottobre 2022).

Peraltro, l'amministrazione di destinazione assume larghi obblighi nei confronti del dipendente in posizione di comando, primo tra tutti quello concernente il trattamento economico (articolo 70, comma 12, del decreto legislativo n. 165/2001), salvo diversa previsione normativa (ad esempio, l'articolo 9, comma 5-ter, del D.P.R. 30 luglio 1999, n. 303, sull'ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri, contempla che per il personale ministeriale in comando presso la stessa resta fermo il trattamento economico fondamentale delle amministrazioni di appartenenza, compresa l'indennità di amministrazione, e i relativi oneri rimangono a carico di queste ultime, mentre per il personale appartenente ad altre amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, la Presidenza provvede, d'intesa con l'amministrazione di appartenenza del dipendente, alla ripartizione dei relativi oneri, senza pregiudizio per il trattamento economico fondamentale spettante al dipendente stesso).

In merito, va soggiunto che il richiamato art. 70, comma 12, del decreto legislativo n. 165/2001, in sostanza ricalca l'articolo 57 del D.P.R. n. 5/1957, secondo cui l'obbligazione retributiva resta a carico dell'amministrazione di provenienza nella sola ipotesi di comando disposto tra amministrazioni statali (secondo comma), mentre negli altri casi alla spesa del personale comandato presso enti pubblici provvede direttamente, e a proprio carico, l'ente presso cui detto personale va a prestare servizio (terzo comma). D'altronde, nella natura del comando è insito il fatto che "l'interesse primario che giustifica l'attribuzione del potere è quello dell'amministrazione di destinazione, che assume i poteri di gestione del rapporto di lavoro in forza dell'imperatività del provvedimento, non possono gravare sul datore di lavoro distaccante gli oneri economici direttamente connessi all'attività prestata presso l'amministrazione di destinazione, salva, naturalmente, una diversa, specifica previsione di legge che diversamente disponga." (Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 17842 dell'8 settembre 2005, e, di analogo tenore, sentenza n. 13482 del 29 maggio 2018).

IL DISTACCO

Nel pubblico impiego, l'istituto del distacco è in realtà ignoto alla disciplina normativa primaria, sebbene talvolta il termine risulta utilizzato in disposizioni di legge, ma riferendosi, a ben vedere, all'istituto del comando (un esempio è rappresentato dall'articolo 3, comma 6, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, dove è citato il distacco, ma di fatto si tratta di una fattispecie di comando tipica del pubblico impiego). A margine, poi, va soggiunto che non di rado i termini comando e distacco sono utilizzati come sinonimi.

Il distacco, come definito a volte nella giurisprudenza amministrativa, si concretizza nella utilizzazione temporanea del dipendente pubblico presso un ufficio diverso da quello che costituisce la sua sede di servizio. Si tratta di un istituto che ha ancora una certa diffusione e si distingue dal comando perché

Il comando determina una dissociazione tra titolarità del rapporto d'ufficio e l'esercizio dei poteri di gestione, in quanto si modifica il c.d. "rapporto di servizio".

L'obbligazione retributiva resta a carico dell'amministrazione di provenienza nella sola ipotesi di comando disposto tra amministrazioni statali.

Il distacco si concretizza nella utilizzazione temporanea del dipendente pubblico presso un ufficio diverso da quello che costituisce la sua sede di servizio.

Il distacco del settore privato e disciplinato dall'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

L'istituto dell'avvalimento si ha quando la P.A titolare della funzione fruisce degli uffici e del personale di altro ente per far fronte a compiti che eccedono le sue possibilità.

L'avvalimento non modifica il rapporto di impiego e il rapporto di servizio del personale coinvolto, che restano immutati.

il dipendente non viene assegnato a una pubblica amministrazione diversa da quella di appartenenza, ma - temporaneamente - a un ufficio diverso da quello nel quale è formalmente incardinato, sempre, però, nell'ambito organizzativa dell'amministrazione datrice di lavoro. Non si tratta neppure di un trasferimento, con il quale quindi non va confuso, che consiste, invece, nel mutamento definitivo del luogo di lavoro. Inoltre, nel caso del distacco, a pesare sono le esigenze dell'amministrazione di appartenenza (così, Cassazione, sezione lavoro, ordinanza n. 1098/2023, citata), senza che rilevi un eventuale interesse del lavoratore.

È bene precisare, a scanso di fraintendimenti, che il distacco nell'ambito pubblicistico non va confuso con l'analogo istituto, avente la medesima denominazione di distacco, proprio del settore privato e disciplinato dall'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Secondo detta disposizione, in breve, il distacco (privatistico) avviene quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più dipendenti a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa, restando comunque responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore o dei lavoratori in posizione di distacco.

L'AVVALIMENTO

Completamente diverso è l'istituto dell'avvalimento che ricorre allorché la pubblica amministrazione titolare della funzione fruisce degli uffici e del personale di altro ente per far fronte, in via straordinaria, a compiti che eccedono le sue possibilità. In altri termini, si ha avvalimento nel caso in cui l'amministrazione, anziché dotarsi di una struttura propria per lo svolgimento della funzione attribuita, si avvale, di solito a fini istruttori o di esecuzione, degli uffici di altro ente, al quale non viene delegata alcuna funzione, ma che svolge, per conto dell'amministrazione titolare, alcune specifiche attività.

Dal punto di vista del personale, non si determina alcuna modifica del rapporto di impiego, perché i dipendenti dell'ente, che fornisce la struttura necessaria allo svolgimento del compito assegnato mediante l'avvalimento, restano incardinati in quest'ultimo a tutti gli effetti e non si verifica alcuna scissione tra il rapporto di impiego e il rapporto di servizio (*ex multis*: Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 13482/2018, citata, e sezioni unite, sentenza n. 3043 dell'8 febbraio 2013).

In sostanza, l'avvalimento attiene al rapporto tra i due enti interessati, senza che ciò comporti ripercussioni sul rapporto di impiego del personale coinvolto, non avvenendo alcuna distinzione tra il rapporto di impiego e il rapporto di servizio che restano, quindi, immutati.

L'ASSEGNAZIONE TEMPORANEA

Una diversa fattispecie, qualificata dalla giurisprudenza come assegnazione temporanea (Cassazione, sezione lavoro, ordinanza n. 1098/2023, citata), è disciplinata dall'articolo 23-bis, comma 7, del decreto legislativo n. 165/2001, per il quale "Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie. Nel caso di assegnazione temporanea presso imprese private i

predetti protocolli possono prevedere l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, con oneri a carico delle imprese medesime".

In realtà, l'assegnazione temporanea è una forma particolare di comando, atteso che il dipendente, in presenza di determinate condizioni, è chiamato a prestare la propria attività lavorativa non più nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza, ma presso un diverso soggetto, anche privato. Infatti, rispetto all'istituto del comando come *supra* descritto, l'assegnazione temporanea presenta non pochi tratti distintivi.

In primo luogo, si fonda su un protocollo di intesa tra le parti il quale, seppure non necessariamente nel dettaglio, deve contenere un minimo di disciplina in ordine alle modalità di svolgimento dell'assegnazione temporanea.

In secondo luogo, il medesimo protocollo deve contemplare l'esistenza di specifici progetti di interesse specifico tanto dell'amministrazione di appartenenza, quanto del soggetto presso il quale l'attività del dipendente sarà svolta.

Segnatamente alla durata, ancorché debba essere necessariamente limitata nel tempo, altrimenti ne risulterebbe snaturata l'essenza stessa di una assegnazione intrinsecamente temporanea, non emergono espliciti termini massimi. Va da sé, però, che la durata deve risultare coerente con quella del progetto dedotto nella convenzione.

Da non trascurare, poi, che l'attività può essere svolta, diversamente dal comando 'tradizionale', anche presso imprese private.

Infine, l'onere economico, specialmente in quest'ultima evenienza, deve ricadere integralmente sul soggetto che, in concreto, beneficia della prestazione resa dal dipendente in posizione di assegnazione temporanea.

BREVI NOTAZIONI CONCLUSIVE

In conclusione, quel che emerge nei diversi istituti tratteggiati – comando, distacco, avvalimento, assegnazione temporanea – è la preminenza delle esigenze dell'amministrazione. In particolare, nel comando appare prevalente l'interesse dell'amministrazione di destinazione, mentre nel distacco, ovviamente, l'interesse prioritario è quello vantato dall'amministrazione di appartenenza del dipendente. Ad ogni modo, non bisogna dimenticare che, in definitiva e fatta parzialmente eccezione per l'assegnazione temporanea, si tratta sempre di spostamenti di personale all'interno della pubblica amministrazione intesa in senso ampio.

Di converso, non assume una tangibile rilevanza giuridica l'interesse del dipendente, neppure nel caso dell'avvenuta sottoscrizione di appositi protocolli di intesa tra le parti, poiché anche in detta circostanza emergono congiuntamente, con la sottoscrizione del protocollo, i distinti interessi di entrambe le amministrazioni coinvolte, non già quelli del dipendente comandato.

Ciò implica delle conseguenze rilevanti. Uno degli effetti più evidenti è collegato al fatto che l'eventuale revoca o cessazione del comando o del distacco non genera nel dipendente alcun diritto soggettivo, quale, ad esempio, quello inerente al maggior trattamento retributivo percepito nell'amministrazione o nell'ufficio in cui prestava temporaneamente servizio, né legittima una richiesta risarcitoria, neppure per perdita di *chance* Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 12100/2017).

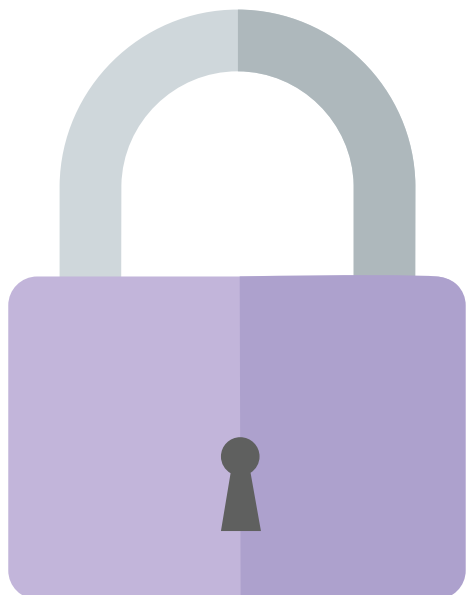
Al dipendente non risulta riconosciuta una tutela giudizialmente azionabile neppure in presenza di un protocollo d'intesa rimasto ineseguito.

In definitiva, nelle fattispecie delineate, l'unica tutela per il dipendente consiste nella possibilità di non aderire al provvedimento che lo riguarda (così, Cassazione, sezione lavoro, ordinanza n. 1098/2023, citata).

L'assegnazione temporanea è una forma particolare di comando, e il dipendente presta attività lavorativa presso un diverso soggetto, anche privato.

L'assegnazione si fonda su un protocollo di intesa tra le parti, che deve contemplare l'esistenza di specifici progetti, modalità di svolgimento e durata.

L'onere economico ricade integralmente sul soggetto che beneficia della prestazione resa dal dipendente in posizione di assegnazione.



Il pericolo
viene dalla **RETE**
QUANTO È SICURA
LA TUA SCUOLA?



Ras

contattaci e scopriilo con un
test valutazione rischi gratuito
info@dionisoeditore.it

Scadenzario novembre

a cura di **Anna Rita Auriemma**

| SCADENZA | DESCRIZIONE ADEMPIMENTO | NOTE |
|--------------|---|--|
| 1/11 | Dal 1 NOVEMBRE 2023 Rilevazione Assenze Personale Scolastico T.I. e T.D mese di OTTOBRE 2023 | <i>Nota MIM prot. n. 176 del 22/1/2010</i> |
| N/D | Pagamento emolumenti personale a tempo determinato (supplenze brevi) mese di OTTOBRE 2023 | <i>Attraverso Sistema Integrato Sidi e Noipa</i> |
| 10/11 | SPESE POSTALI MESE DI OTTOBRE 2023 | |
| 10/11 | Termine per pagamento spese postali mese di AGOSTO 2023 | |
| 15/11 | Certificazione dei debiti scaduti | |
| | Scadenza per le richieste di permessi studio | |
| | Pagamento ritenute IRAP su qualsiasi emolumento pagato nel mese di OTTOBRE 2023 | <i>Mod. F24 EP</i> |
| 16/11 | Versamento contributi INPDAP a carico Stato e del Fondo Credito su qualsiasi emolumento pagato nel mese di OTTOBRE 2023 | <i>Mod. F24 EP</i> |
| | Versamento ritenute IRPEF e addizionali collegate (Comunale e Regionale) su tutti gli emolumenti pagati nel mese di OTTOBRE 2023 | <i>Mod. F24 EP</i> |
| | Versamento IVA mese di OTTOBRE 2023 | <i>Mod. F24 EP</i> |
| | Versamento INPS su qualsiasi emolumento pagato nel mese di OTTOBRE 2023 | <i>Mod. F24 EP</i> |
| | Versamento ritenute operate per TFR su emolumenti mese OTTOBRE 2023 | <i>Mod. F24 EP</i> |
| 20/11 | Comunicazione al Centro dell'impiego delle assunzioni, proroghe, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro relativi al mese precedente | |
| | Modifiche al Programma annuale 2023 | |
| 30/11 | Domande ammissione esami di Stato A.S. 2023/24 | |
| | Predisposizione della relazione al Programma Annuale 2024 alla Giunta Esecutiva da parte del dirigente scolastico coadiuvato dal DSGA. Invio del Programma Annuale corredata dalla relazione illustrativa e la proposta della Giunta ai Revisori dei conti | <i>D.l. n. 129 del 28/08/2018</i> |

Versamento a mezzo F24 EP;

- IRPEF emolumenti e redditi assimilati con cod. 100E;
- RITENUTA ALLA FONTE Esperti Esterni con cod. 104E;
- Acconto Addizionale Regionale con cod. 381E più l'indicazione del cod. della Regione;
- Acconto Addizionale Comunale con cod. 385E più l'indicazione del cod. del Comune;
- Inpdap A CARICO STATO e dip. Codice P101;
- Inpdap per TFR codice P708;
- Inpdap per fondo credito codice P909;
- IRAP con codice 380 E più l'indicazione del cod. della Regione.

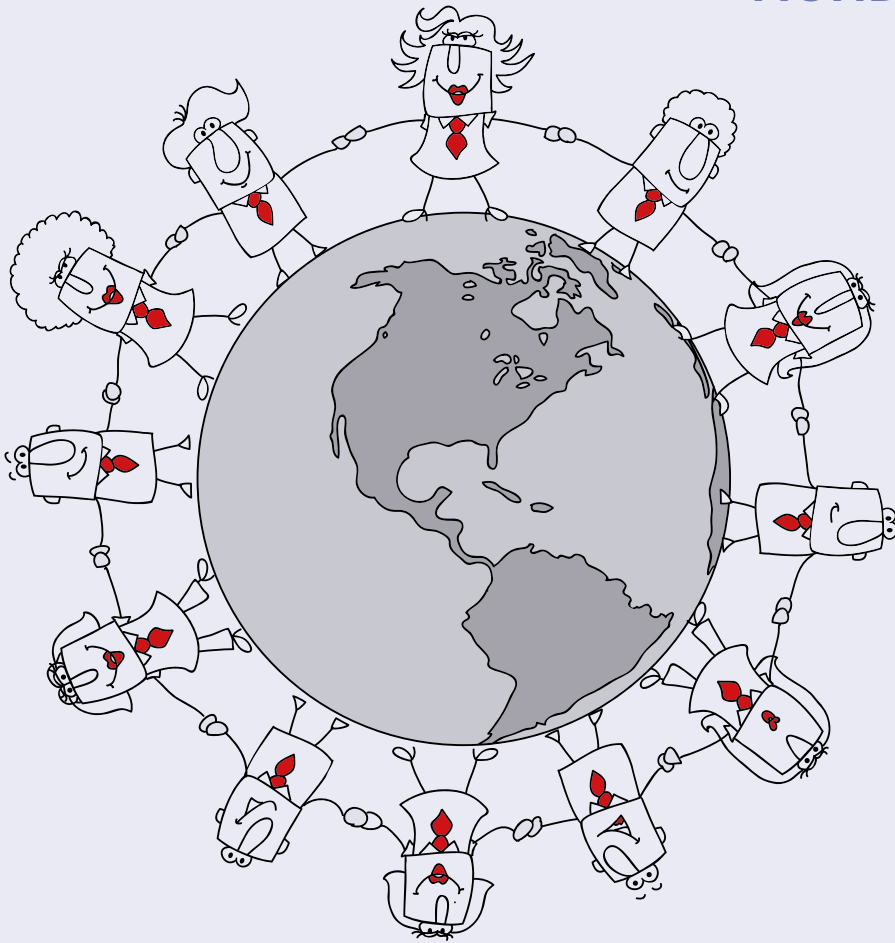
Scadenzario dicembre

a cura di **Anna Rita Auriemma**

| SCADENZA | DESCRIZIONE ADEMPIMENTO | NOTE |
|--------------|---|---|
| 1/12 | Dal 1 DICEMBRE 2023 Rilevazione Assenze Personale Scolastico T.I. e T.D mese di NOVEMBRE 2023 | Nota Miur prot. n. 176 del 22/1/2010 |
| N/D | Pagamento emolumenti personale a tempo determinato (supplenze brevi) mese di NOVEMBRE 2023 | Attraverso SISTEMA INTEGRATO SIDI E NOIPA |
| 10/12 | Termine per pagamento spese postali mese di NOVEMBRE 2023 | |
| 15/12 | Certificazione dei debiti scaduti mese di NOVEMBRE 2023 | |
| | Pagamento ritenute IRAP su qualsiasi emolumento pagato nel mese di NOVEMBRE 2023 | Mod. F24 EP |
| | Versamento contributi INPDAP a carico Stato e del Fondo Credito su qualsiasi emolumento pagato nel mese di NOVEMBRE 2023 | Mod. F24 EP |
| 16/12 | Versamento ritenute IRPEF e addizionali collegate (Comunale e Regionale) su tutti gli emolumenti pagati nel mese di NOVEMBRE 2023 | Mod. F24 EP |
| | Versamento IVA mese di NOVEMBRE 2023 | Mod. F24 EP |
| | Versamento INPS su qualsiasi emolumento pagato nel mese di NOVEMBRE 2023 | Mod. F24 EP |
| | Versamento ritenute operate per TFR su emolumenti mese NOVEMBRE 2023 | Mod. F24 EP |
| 20/12 | Comunicazione agli uffici del lavoro, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, l'assunzione, la proroga, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro relativi al mese precedente. | |
| | Chiusura delle minute spese | |
| 31/12 | TERMINE DELL'ESERCIZIO FINANZIARIO 202 | |
| | Termine per presentare la domanda di ricostruzione di carriera per chi ha superato l'anno di prova | comma 209 art. 1 della legge 107/2015 |
| | RAV - Autovalutazione scuole, Rendicontazione sociale entro il 31 dicembre | |

Versamento a mezzo F24 EP;

- IRPEF emolumenti e redditi assimilati con cod. 100E;
- RITENUTA ALLA FONTE Esperti Esterni con cod. 104E;
- Acconto Addizionale Regionale con cod. 381E più l'indicazione del cod. della Regione;
- Acconto Addizionale Comunale con cod. 385E più l'indicazione del cod. del Comune;
- Inpdap A CARICO STATO e dip. Codice P101;
- Inpdap per TFR codice P708;
- Inpdap per fondo credito codice P909;
- IRAP con codice 380 E più l'indicazione del cod. della Regione.



L'ESONERO DELLA GARANZIA DEFINITIVA NELLE PROCEDURE DI ACQUISTO SOTTO SOGLIA

a cura di **Claudia Odoardi**

La prima questione, che si pone all'interprete in tema di esonero della richiesta della garanzia definitiva agli affidamenti sotto soglia comunitaria, riguarda la possibilità che le norme contenute nell'art. 117 comma 14 del Codice dei contratti D.lgs. n. 36/2023 possano essere prese come punto di riferimento anche per i contratti sotto soglia.

L'argomento è così stato posto all'attenzione dell'Anac la quale con l'Atto del Presidente n. 3541/2023 del 26 settembre 2023 ha fornito un parere in merito all'interpretazione

dei casi di esonero della richiesta della garanzia definitiva per i contratti di fornitura di beni e servizi stipulati con valore economico sotto la soglia comunitaria (art. 50 comma 1 lett. b) D.lgs. n. 36/2023), contratti che sono di maggior interesse per le Istituzioni scolastiche.

L'art. 53 comma 4 così recita *“In casi debitamente motivati è facoltà della stazione appaltante non richiedere la garanzia definitiva per l'esecuzione dei contratti di cui alla presente Parte oppure per i contratti di pari importo a valore su un accordo quadro. Quando richiesta, la garanzia definitiva è pari al 5 per cento dell'importo contrattuale”*

all'interno del Libro II intitolato "Dell'appalto" e nella Parte I denominata "Dei contratti di importo inferiore alle soglie comunitarie".

Di contro, l'art. 117 comma 14 sancisce che "Per gli appalti da eseguirsi da operatori economici di comprovata solidità nonché per le forniture di beni che per la loro natura, o per l'uso speciale cui sono destinati, debbano essere acquistati nel luogo di produzione o forniti direttamente dai produttori, o per le forniture di prodotti d'arte, macchinari, strumenti e lavori di precisione l'esecuzione dei quali deve essere affidata a operatori specializzati, l'esonero dalla prestazione della garanzia è possibile **previa adeguata motivazione ed è subordinato ad un miglioramento del prezzo di aggiudicazione ovvero delle condizioni di esecuzione**" all'interno del medesimo Libro II ("Dell'appalto") tuttavia nella Parte VI denominata "Dell'esecuzione".

Nel ribadire le esigenze di semplificazione delle procedure di affidamento sotto la soglia comunitaria imposte dal legislatore con la legge delega n. 78 del 2022 le norme contenute nel Codice dei Contratti vanno interpretate (art. 4) in base all'applicazione dei "principi generali" di cui agli articoli 1, 2 e 3 del Codice (i principi del risultato, della fiducia e dell'accesso al mercato). Tali principi operano in modo elastico e vanno bilanciati di volta in volta in base alle esigenze di politica negoziale adottate dall'amministrazione pubblica. Orbene, le disposizioni dei contratti sotto soglia sono contenute in una specifica parte del Codice proprio per evidenziare la necessità di separare le procedure semplificate dalle altre. Infatti l'art. 48 (primo articolo della Parte I del Libro II) esordisce, in riferimento agli affidamenti diretti, che "L'affidamento e l'esecuzione dei contratti aventi per oggetto lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di rilevanza europea si svolgono nel rispetto dei principi di cui al **Libro I, Parti I e II**" e precisamente nel rispetto dei "principi generali"- Parte I e dell'"applicazione della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti" – Parte II validi per tutte le procedure a prescindere dal valore economico del contratto di acquisto. Inoltre al comma 4 dell'art. 48 si afferma che "Ai contratti di importo inferiore alle soglie di rilevanza europea si

applicano, se non derogate dalla presente Parte (rectius Libro II - Parte I), le disposizioni del codice" e quindi ogni di applicazione delle altre norme valide per i contratti sopra soglia deve essere esplicitamente prevista dagli articoli 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54 e 55 (ultimo articolo della Parte I del Libro II) del Codice.

È quindi necessario chiarire che le norme che disciplinano l'esonero della garanzia definitiva nei contratti sotto soglia trovano esclusivamente applicazione nell'art. 53 comma 4 del Codice e cioè in una normazione specifica all'interno di una sezione (Parte I) totalmente dedicata alla disciplina dei contratti sotto soglia. Così viene affermato anche nella Relazione illustrativa della Camera dei Deputati di accompagnamento al Codice del 05/01/2023: "È stato eliminato il riferimento ... ai contratti sotto soglia comunitaria perché la relativa disciplina è stata inserita nella parte dedicata a questi ultimi".

Stabilito quindi che per escludere la garanzia definitiva negli affidamenti sotto soglia si applica esclusivamente l'art. 53 comma 4 e che pertanto occorre "motivare debitamente", l'Anac si occupa anche di chiarire se il **miglioramento del prezzo** possa essere considerato una valida ed unica motivazione per escludere la garanzia.

Quali norme disciplinano l'esonero della garanzia definitiva degli affidamenti sotto soglia?



Nell'art. 117 comma 14 riferito alle condizioni di esclusione per gli affidamenti sopra soglia si considera il miglioramento del prezzo la

prima voce da tenere in considerazione a cui però devono aggiungersi altri fattori tra cui la "comprovata solidità" dell'operatore economico oppure, per le forniture di beni che per la loro natura, o per l'uso speciale cui sono destinati, se essi debbano essere acquistati nel luogo di produzione o forniti direttamente dai produttori, o per le forniture di prodotti d'arte, macchinari, strumenti e lavori di precisione l'esecuzione dei quali deve essere affidata a operatori specializzati. Si evidenzia quindi un surplus di condizioni che sono compatibili con le procedure di affidamento sopra soglia. Diversamente per i contratti sotto soglia, se la ratio del legislatore è la semplificazione e quindi la mera applicazione dell'art. 53 comma 4, la sola motivazione di un miglioramento del prezzo ovvero delle condizioni di esecuzione, nell'ambito dell'attività discrezionale dell'amministrazione, rappresenta senz'altro una valida motivazione per non richiedere la garanzia definitiva.

IL CONTROLLO DEI REQUISITI NEL NUOVO CODICE APPALTI

Requisiti di ordine generale - 2^a parte

a cura di **Antonino Foti**

In questa seconda parte approfondiremo il contenuto dell'art. 95 che elenca le cause di esclusione non automatica, vale a dire, di quei casi per i quali esiste un'area di discrezionalità per l'intervento da parte della Stazione Appaltante e dell'art. 96 che disciplina la procedura escludente. Il precedente Codice si occupava di tali casistiche al comma 5 dell'art. 80 e le trattava come cause di esclusione facoltativa. Il legislatore ha ritenuto che l'espressione si

prestasse ad equivoci nel senso che potesse dare adito ad interpretazioni arbitrarie. In realtà, come sottolinea il Consiglio di Stato nella sua relazione accompagnatoria, *il "potere" demandato alla Stazione appaltante non riposa in una volizione, ma in un margine di apprezzamento della situazione concreta riconducibile al concetto di discrezionalità tecnica: apprezzata la sussistenza del presupposto enucleato nella disposizione di legge, la scelta espulsiva diviene necessitata.*

In altre parole si è pensato che l'aggettivo "non automatica" rendesse meglio il concetto tracciando un confine chiaro rispetto alle cause di esclusione "automatica" cercando di delimitare ed azzerare un'area di volontarietà (quasi di libero arbitrio) rispetto ad un ambito di discrezionalità definito.

Rientrano tra le cause di esclusione non automatica le seguenti casistiche accertate con qualunque mezzo di prova adeguato:

| Riferimento normativo | Esegesi della norma |
|--|--|
| a) sussistere gravi infrazioni, debitamente accertate con qualunque mezzo adeguato, alle norme in materia di salute e di sicurezza sul lavoro nonché agli obblighi in materia ambientale, sociale e del lavoro stabiliti dalla normativa europea e nazionale, dai contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali elencate nell'allegato X alla direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 febbraio 2014; | testo sostanzialmente immutato rispetto al comma 5 dell'art. 80, lett. a), d), e), del decreto legislativo n. 50/2016 |
| b) che la partecipazione dell'operatore economico determini una situazione di conflitto di interesse di cui all'articolo 16 non diversamente risolvibile; | testo sostanzialmente immutato rispetto al comma 5 dell'art. 80, lett. a), d), e), del decreto legislativo n. 50/2016 |
| c) sussistere una distorsione della concorrenza derivante dal precedente coinvolgimento degli operatori economici nella preparazione della procedura d'appalto che non possa essere risolta con misure meno intrusive; | testo sostanzialmente immutato rispetto al comma 5 dell'art. 80, lett. a), d), e), del decreto legislativo n. 50/2016 |
| d) sussistere rilevanti indizi tali da far ritenere che le offerte degli operatori economici siano imputabili ad un unico centro decisionale a cagione di accordi intercorsi con altri operatori economici partecipanti alla stessa gara; | corrispondente al comma 5 dell'art. 80, lett. m del d.lgs 50/2016 nella formulazione dell'art. 57 par. 4 lett. d) della direttiva e della giurisprudenza della Corte di giustizia. |
| e) che l'offerente abbia commesso un illecito professionale grave, tale da rendere dubbia la sua integrità o affidabilità, dimostrato dalla stazione appaltante con mezzi adeguati. All'articolo 98 sono indicati, in modo tassativo, i gravi illeciti professionali, nonché i mezzi adeguati a dimostrare i medesimi. | |

Per quanto riguarda la lettera e) del comma 1 dell'art. 95 si rimanda ad altro articolo nella stessa rubrica.

E' utile, invece, approfondire la lettera d) in quanto come indicato in tabella risente, rispetto alla formulazione del precedente codice, dell'influenza sia della direttiva comunitaria che della giurisprudenza consolidata della CGUE.

Nella relazione accompagnatoria redatta dalla commissione appositamente costituita in seno al Consiglio di Stato, si precisa, infatti, che l'amministrazione deve valutare il concreto impatto, in termini di influenza, del comportamento dei soggetti che hanno presentato le offerte sulla procedura di gara. La constatazione di un'influenza siffatta, in qualunque forma, è sufficiente per escludere tali imprese dalla procedura di cui trattasi. Viceversa non incide sulla eventuale decisione di esclusione la semplice constatazione dell'esistenza di un rapporto di controllo tra le imprese

considerate, risultante dall'assetto proprietario o dal numero dei diritti di voto che possono esercitarsi nelle assemblee ordinarie.

In altre parole si è ritenuto di qualificare gli elementi probatori di cui l'amministrazione deve essere in possesso al fine di valutare la ricorrenza della circostanza escludente in esame nel senso di richiedere che siano rilevanti e non solo plausibili, considerato che la giurisprudenza della Corte di giustizia richiede l'accertamento in concreto dell'impatto dell'offerta concordata sulla specifica gara.

Infine, l'art. 96 disciplina l'esclusione e le eccezioni connesse ad essa, che allargano il perimetro del principio comunitario del *Self cleaning* in base al quale un operatore economico può fornire prova del fatto che le misure da lui adottate sono sufficienti a dimostrare la sua affidabilità (comma 6). In questo caso è la Stazione Appaltante che ha l'obbligo di

comunicare, ai sensi del comma 6, all'operatore economico se le misure proposte siano state ritenute insufficienti od intempestive.

I commi 7, 8 e 9 ripropongono, immutati, i passaggi dell'art. 80 del vecchio testo. Il comma 10 fissa, invece, le decorrenze iniziali del termine triennale (quest'ultimo così determinato in conformità al paragrafo 7 dell'art. 57 della direttiva n. 24/2014) per le cause non automatiche di esclusione (art. 95).

In ultimo il comma 15 definisce la procedura in caso di accertata falsa dichiarazione. La Stazione Appaltante ne dà comunicazione all'ANAC che, se ritiene sia stata resa con dolo o colpa grave, in base alla rilevanza o alla gravità dei fatti oggetto della falsa dichiarazione o della presentazione di falsa documentazione può disporre la segnalazione al Casellario Informatico ai fini della esclusione dalle procedure di gara e dagli affidamenti in subappalto.



Il DPR 81/2023 nuovo “codice di comportamento per i dipendenti della pubblica amministrazione”

ANDIAMO AD APPROFONDIRE IL CONTENUTO DELLE INTEGRAZIONI-NOVITÀ E POI AD AMPLIARE LA RIFLESSIONE TRA NORMATIVA E DEONTOLOGIA CON CONSIDERAZIONI E OSSERVAZIONI IN MERITO

Il 14 luglio 2023 è entrato in vigore il DPR n.81 del 13 giugno 2023 concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165», in cui vengono introdotte alcune significative integrazioni alla precedente stesura del DPR 62 del 2013. Le novità riguardano in particolare disposizioni relative all’utilizzo dei social da parte dei pubblici dipendenti e l’utilizzo dei mezzi di comunicazione informatici che nell’ultimo decennio sono diventati quelli prevalenti nello scambio di informazioni istituzionali. Il nuovo codice non è una novità di questi ultimi mesi in quanto deriva da una disposizione prevista dal Decreto-legge 36 del Governo Draghi, di cui è l’attuazione e che stabiliva la necessità di inserire nel Codice di comportamento del 2013 “una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l’immagine della pubblica amministrazione”. La pubblicazione del nuovo codice, avvenuta a seguito di un attento vaglio da parte del Consiglio di Stato, è stata accolta inizialmente con una certa preoccupazione perché, ad una prima lettura da parte di alcuni, le nuove disposizioni sembrano limitare la libertà d’espressione dei pubblici dipendenti: ma non è assolutamente così. Occorre infatti distinguere la libertà d’espressione dal manifestare considerazioni contro il prestigio e l’immagine della pubblica amministrazione, di cui la prima resta nei limiti di osservazioni non offensive e sempre rispettose del profilo

Nel nuovo codice DPR 81/23 le novità riguardano in particolare le disposizioni relative all’utilizzo dei social da parte dei pubblici dipendenti e l’utilizzo dei mezzi di comunicazione informatici.

istituzionale dei pubblici dipendenti. Andiamo ora ad approfondire il contenuto delle integrazioni e poi ad ampliare la riflessione con considerazioni e osservazioni in merito.



La pubblicazione del nuovo codice è stata accolta inizialmente con una certa preoccupazione perché le nuove disposizioni sembrano, ma non è così, limitare la libertà d'espressione dei pubblici dipendenti.

In dettaglio vengono descritte le principali novità del nuovo codice di comportamento.

GLI ASPETTI DI NOVITÀ DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DPR 81 DEL 13 GIUGNO 2023

Ecco a seguire le principali novità del nuovo codice di comportamento (articoli 11-bis e 11-ter e alcune modifiche agli articoli 12, 13, 15 e 17):

Utilizzo di strumenti informatici per la comunicazione istituzionale

1. L'utilizzo dell'account istituzionale è possibile solo per finalità connesse all'attività lavorativa;
2. le caselle di posta personali del pubblico dipendente non possono essere usate per finalità connesse all'attività lavorativa, salvo in casi di oggettivo impedimento all'uso della posta istituzionale;
3. i mezzi informatici forniti dall'amministrazione possono essere utilizzati soltanto per assolvere alle esigenze personali senza allontanamento dalla sede di servizio per tempi assai ristretti e tali da non arrecare pregiudizio alcuno ai compiti istituzionali;
4. il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati;
5. è sempre vietato l'invio di messaggi di posta elettronica oltraggiosi, discriminatori e che possano, in qualunque modo, coinvolgere la responsabilità dell'amministrazione.

Novità rilevanti nell'utilizzo dei social

1. Il pubblico dipendente è tenuto, sempre e comunque, nell'utilizzo dei propri account social, ad astenersi da commenti o interventi che possano nuocere al prestigio e al decoro dell'amministrazione di appartenenza e dell'amministrazione in generale o ad essa riconducibili;
2. le comunicazioni riguardanti direttamente o indirettamente il servizio, non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Esulano da tale disposizione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media deriva da una esigenza di carattere istituzionale;

3. le amministrazioni hanno facoltà dotarsi di “social media policy” (o codice di condotta) che deve individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente pubblico opera nella maniera più completa e accurata possibile e, in ogni caso, orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente;
2. fatto salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.

Disposizioni particolari per i Dirigenti pubblici

Il Dirigente:

1. adotta un comportamento esemplare in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza
2. cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile;
3. cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali;
4. misura la performance dei dipendenti sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo

Formazione

- Sono previste attività formative per il personale delle pubbliche amministrazioni in materia di trasparenza e integrità che includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.

Il Nuovo codice di comportamento è oggetto di pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche alla data di entrata in vigore e deve avere massima diffusione presso i dipendenti della struttura amministrativa di appartenenza.

L'amministrazione, attraverso i responsabili della struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura necessaria a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati

CONNESSIONI E CONSIDERAZIONI

Il tema del codice di comportamento apre numerose considerazioni e implicazioni legate da un lato al rispetto della norma e alle conseguenze che il mancato rispetto porta con sé, da un altro lato alle numerose connessioni con le sfere dell'etica e della deontologia professionale quali dimensioni che vanno oltre il rispetto della norma come mero adempimento e che coinvolgono l'intero essere professionisti e persone complete.

Occorre saper distinguere la libertà d'espressione dal manifestare considerazioni contro il prestigio e l'immagine della pubblica amministrazione.

La corretta libertà di espressione resta nei limiti di osservazioni non offensive e sempre rispettose del profilo istituzionale dei pubblici dipendenti.

Il nuovo codice apre a considerazioni e implicazioni legate da un lato al rispetto della norma e alle conseguenze che il mancato rispetto porta con sé, da un altro lato alle connessioni con le sfere dell'etica e della deontologia professionale.

La non osservanza delle norme del codice di comportamento può comportare responsabilità disciplinare ma anche amministrativa, civile, contabile e penale in base alla tipologia di mancanza, alla gravità e al reiterarsi dell'azione.

Nell'esercizio del diritto di critica non devono essere utilizzate espressioni offensive, violente e denigratorie verso la pubblica amministrazione.

I doveri posti dal nuovo codice non gravano solo sui dipendenti; a fronte di divieti per il personale ci sono chiari obblighi d'azione da parte della stessa amministrazione.

La non osservanza delle norme del codice di comportamento può comportare responsabilità disciplinare ma anche amministrativa, civile, contabile e penale in base alla tipologia di mancanza, alla gravità e al reiterarsi dell'azione. La responsabilità disciplinare è declinata da ogni amministrazione in base agli specifici doveri contrattuali e rileva anche rispetto agli obblighi derivanti dal Piano di prevenzione della corruzione. La parte sanzionatoria del codice è connessa con ogni regolamento e non è indice di volontà repressiva: non può esistere regola se non è stabilita una sanzione che interviene in caso di mancato rispetto della stessa.

Un altro tema scaturito dalla pubblicazione del nuovo codice, come anticipato in apertura, è quello di voler interpretare alcune disposizioni come limitazione alla libertà di espressione, aspetto che è stato strumentalizzato da alcune linee di pensiero: ma in nessun passaggio del testo normativo viene limitato il diritto di porre osservazioni anche in disaccordo con disposizioni di legge o scelte di governo. Quello che non deve essere fatto è utilizzare - nell'esercizio del diritto di critica - espressioni offensive, violente e denigratorie verso la pubblica amministrazione. Pertanto, nel nuovo codice di comportamento non c'è alcuna volontà di comprimere spazi di discussione e di confronto che restano intatti e completamente aperti: intendere la norma come limitante della libertà d'espressione significa volerla strumentalizzare per altri fini.

Il codice pone inoltre particolare attenzione a diversi aspetti legati alla comunicazione: tratta infatti di utilizzo di caselle di posta istituzionali, di riservatezza delle informazioni, di utilizzo dei social. Ed era assolutamente necessario che, a distanza di dieci anni dal precedente codice, fossero inseriti e regolamentati questi aspetti che permeano la quotidianità di ogni luogo di lavoro. C'è dunque una stretta connessione con il tema della privacy ma anche con aspetti di onestà, lealtà e coerenza, dimensioni etiche della persona che emergono quando si esprimono opinioni nel profilo social personale: il pubblico dipendente deve utilizzare ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza. Si chiede al dipendente pubblico da un lato di tenere separati il profilo professionale da quello personale (utilizzo di account separati, riservatezza delle informazioni, ecc.) e da un altro lato di mantenerli coerenti tra loro: è giusto che sia così, in particolare per le figure che operano nella scuola e che si trovano continuamente a dialogare tra queste due dimensioni.

I doveri posti dal nuovo codice non gravano solo sui dipendenti, ma mettono in gioco ampiamente anche l'amministrazione stessa: a fronte di divieti per il personale ci sono chiari obblighi d'azione da parte datoriale. Occorre infatti che nei luoghi di lavoro sia presente strumentazione informatica adeguata a garantire l'esercizio di quanto indicato per i dipendenti, che sia fornito ad essi un account personale e che sia organizzata una specifica formazione su questi temi; il dirigente della struttura deve inoltre curare il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo la costruzione di relazioni positive interne ed esterne basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

Le amministrazioni, quindi anche le scuole, possono adottare una "social media policy" per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, azione caldamente consigliabile nel contesto scolastico: la definizione di regole rappresenta maggiore garanzia di certezza per il dipendente in quanto, in questo modo, la valutazione da parte di chi controlla è meno soggetta a discrezionalità.

Sicuramente questi argomenti apriranno la strada a contenziosi perché gli aspetti di valutazione soggettiva sono tanti e tali che renderanno facile

impugnare le sanzioni datoriali: è chiaro che occorre fondare le eventuali contestazioni disciplinari su fatti documentati e riconducibili inequivocabilmente all'autore dell'azione.

COMPORAMENTO E DEONTOLOGIA PROFESSIONALE

Nella scuola, che ha come suo mandato istituzionale la formazione dei giovani, il rispetto del codice di comportamento assume un valore particolarmente rilevante anche come esempio verso gli alunni: c'è infatti un aspetto fondamentale di coerenza rispetto a quanto si insegna che rende inammissibile da parte degli educatori assumere alcuni deprecabili comportamenti. Per fare giusto una esemplificazione concreta, non sarebbe mai credibile a livello educativo un docente che pubblicasse nel proprio profilo social affermazioni denigratorie verso i colleghi: come potrebbero gli alunni seguire i suoi insegnamenti a parole a fronte di azioni in netto contrasto con esse?

In una prospettiva futura, nell'ambito dei profili scolastici, sarebbe necessaria l'integrazione del codice di comportamento con il codice deontologico: in questo modo le responsabilità disciplinare, civile, penale sarebbero congiunte concretamente con quella etica. Il nuovo codice di comportamento entra già nel terreno dell'etica a proposito della formazione dei pubblici dipendenti per cui è già aperta la strada verso l'ampliamento della riflessione alla deontologia professionale. Etica e deontologia sono collegate tra loro, ma hanno significati diversi: per etica si intende l'insieme di valori che disciplinano i comportamenti dell'uomo mentre la deontologia professionale è regolamentata da un codice normativo che stabilisce la condotta specifica all'interno della professione e che prevede delle sanzioni qualora questa venga disattesa. Alcune scuole e alcune associazioni hanno formulato dei codici di deontologia che sono per lo più articolati attorno a questi aspetti:

- etica verso la professione
- etica verso gli alunni
- etica verso i colleghi
- etica verso l'istituzione scolastica
- etica nelle relazioni e verso l'esterno

Sono gli aspetti fondamentali che caratterizzano le professioni di tutti gli attori della scuola: definire concretamente cosa implicano darebbe maggiori certezze al personale stesso e maggiore chiarezza su cosa aspettarsi dalla scuola da parte di alunni e genitori. Per fare un esempio anche in questo caso, la questione molto diffusa relativa all'utilizzo di chat e gruppi Whatsapp, rientra in un'analisi a livello deontologico: docenti e dirigenti non devono utilizzare questo canale per rispondere pienamente al proprio mandato istituzionale e l'utenza non deve chiederlo o addirittura pretenderlo. Se poi si aprono questi canali comunicativi (cosa comunque possibile per tutti da privati cittadini) si devono assumere tutte le attenzioni del caso al fine di non trasmettere tramite essi informazioni riservate e di mantenere le adeguate modalità espressive: questo solo per dire come fissare in un codice diritti e doveri rispetto a dimensioni etiche è di aiuto per tutti.

L'auspicio è dunque che il prossimo passaggio normativo sia proprio quello della definizione di un codice deontologico per il personale della scuola, affiancato a quello di comportamento, per dare fondamento più solido alla dimensione della responsabilità interiore del singolo individuo: a questa dimensione più ampia sono anche connessi il raggiungimento di maggiore dignità, autorevolezza e riconoscimento da parte dell'opinione pubblica, proprio come si chiede spesso che avvenga in questi ultimi tempi.

Nella scuola il rispetto del codice di comportamento assume un valore particolarmente rilevante verso gli alunni.

In futuro sarebbe necessaria l'integrazione del codice di comportamento con il codice deontologico, in questo modo le responsabilità disciplinare, civile, penale sarebbero congiunte concretamente con quella etica.

Alcune scuole e alcune associazioni hanno formulato dei codici di deontologia che investono aspetti delle professioni di tutti gli attori della scuola.

COGLI l'Occasione!!

Contributo fino al 90% per abbonamenti a quotidiani, periodici per riviste scientifiche

Dal **16 Ottobre** le scuole possono presentare domanda di partecipazione ai bandi della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per l'informazione e l'editoria, con i quali si prevede l'erogazione di contributi a favore delle istituzioni scolastiche, consistenti in un importo pari al 90% delle spese sostenute nell'anno 2023 per l'acquisto di uno o più abbonamenti a quotidiani, periodici e riviste scientifiche e di settore, anche in formato digitale.

**AFFRETTATI! hai tempo
sino al 16
gennaio 2024**

Indicazioni operative:

- entrare nell'area SIDI
<https://www.istruzione.it/accesso-sidi/>
(*clicca direttamente sul link*) seguire il seguente percorso:
- Applicazioni SIDI → Gestione Finanziario Contabile → Monitoraggio e rendicontazione → Rilevazioni → Contributo Editoria.
- All'interno del riquadro relativo alla rilevazione di interesse, sarà presente la guida operativa con le indicazioni per la compilazione e l'invio della domanda.



Il nostro Staff è disponibile a supporto per redigere la documentazione
06 92 91 64 78

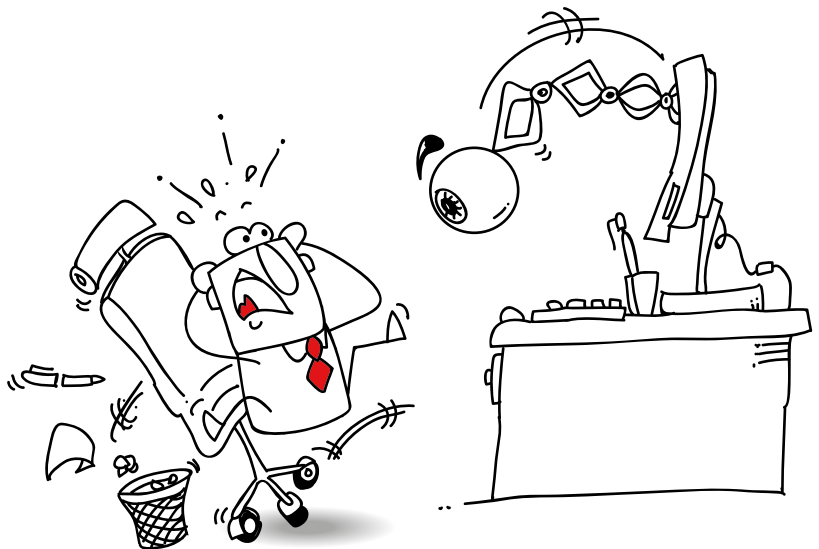


L'obbligo del pagamento del contributo ANAC per la partecipazione alle procedure selettive è condizione di ammissibilità

IL GIUDICE AMMINISTRATIVO È STATO PIÙ VOLTE CHIAMATO A PRONUNCIARSI SE, IL TARDIVO PAGAMENTO DEL CONTRIBUTO COSTITUISCA UNA LEGITTIMA CAUSA DI ESCLUSIONE (O REVOCA DELL'AGGIUDICAZIONE) A SFAVORE DELL'IMPRESA, OVVERO RISULTI SANABILE MEDIANTE APPLICAZIONE DEL SOCCORSO ISTRUTTORIO. LA GIURISPRUDENZA RISULTA ANCORA OGGI DIVISA TRA DUE ORIENTAMENTI CONTRAPPOSTI. UN APPROFONDIMENTO

Il contributo dovuto all'Autoretà Nazionale Anti Corruzione - "ANAC", nell'ambito delle procedure selettive per l'affidamento di contratti pubblici ai sensi dell'art. 1, comma 65 e seguenti della, Legge n. 266/2005 (Legge Finanziaria per il 2006) istituito nel lontano anno 2007, per coprire le spese di funzionamento per la parte non coperta da finanziamento a carico del bilancio dello Stato, è posto sia a carico delle stazioni appaltanti che a carico degli operatori economici concorrenti.

In particolare, il citato comma 67 dell'art. 1 ha stabilito che l'obbligo di versamento del contributo da parte degli operatori economici è condizione di ammissibilità dell'offerta.



Nonostante il succedersi di due diversi “codici”, continua a tenere banco la questione relativa alle conseguenze del mancato o tardivo pagamento del contributo, posto sia a carico delle S.A che a carico degli O.E

Con la prima sentenza n. 1175 del 3.02.2023, il Consiglio di Stato, Sez. III, ha ritenuto di consentire all’O.E di regolarizzare la propria posizione e di adempiere a tale obbligo entro un termine fissato dalla S.A

La sentenza poggia sull’indirizzo giurisprudenziale sancito dal co. 67, art 1, della l. 266/2005, il quale consentirebbe di sanare con il soccorso istruttorio il mancato pagamento del contributo ANAC.

A distanza di diversi anni dall’introduzione dell’obbligo del versamento del contributo in favore dell’ANAC e nonostante il succedersi di due diversi “codici”, continua a tenere banco la questione relativa alle conseguenze del mancato o tardivo pagamento di detto contributo. Il Giudice Amministrativo, sia di primo che di secondo grado, infatti, è stato più volte chiamato a pronunciarsi se, anche in ipotesi di mancata previsione a pena di esclusione nella lex specialis, il tardivo pagamento del contributo in questione costituisca una legittima causa di esclusione (o revoca dell’aggiudicazione) a sfavore dell’impresa, ovvero risulti sanabile mediante applicazione del soccorso istruttorio.

Nonostante la rilevanza della questione e le molteplici pronunzie succedutesi negli anni, la giurisprudenza risulta ancora oggi divisa tra due orientamenti contrapposti che possono essere riassunti dall’esame di due recenti sentenze del Consiglio di Stato, emesse a distanza di pochi mesi l’una dall’altra, ma di segno diametralmente opposto.

Con la prima sentenza n. 1175 del 3 febbraio 2023, il Consiglio di Stato, Sez. III, ha ritenuto di accogliere l’appello proposto, statuendo il principio secondo il quale la legge di gara, escludendo la rilevanza del soccorso istruttorio in caso di tardivo pagamento del contributo ANAC, risulta in contrasto con il principio di tassatività delle clausole escludenti di cui all’art. 83, comma 8, del Codice dei Contratti, nonché con l’art. 1, comma 67, della Legge n. 266/2005. In particolare, nell’ambito di una procedura di gara aperta, l’operatore economico, non avendo effettuato il pagamento del contributo ANAC veniva invitato a regolarizzare il pagamento in sede di soccorso istruttorio dalla Stazione Appaltante, la quale assegnava un termine di 15 giorni, successivo alla scadenza per la presentazione delle offerte ma, ritenendo comunque tardivo il pagamento, procedeva con l’esclusione.

Sulla questione il Collegio ha invero ricordato il consolidato indirizzo giurisprudenziale sancito dal comma 67, art 1, della l. 266/2005, il quale consentirebbe di sanare con il soccorso istruttorio il mancato pagamento del contributo ANAC in quanto estraneo al contenuto dell’offerta. Con la conseguenza che a nulla rileverebbe, come nella presente fattispecie, che il pagamento sia avvenuto dopo la scadenza del termine per la presentazione delle offerte.

Tale indirizzo giurisprudenziale, peraltro, risponderebbe alla medesima logica di quello formatosi sull’analogia fattispecie del tardivo versamento del deposito cauzionale o cauzione provvisoria (cfr., *ex plurimis*, Cons. St., sez. V, 4 maggio 2020, n. 2786).

La predetta linea interpretativa si fonda anche sulla non recentissima sentenza della Corte di Giustizia Europea che ha affermato che “*nell’ipotesi in cui, una condizione per la partecipazione alla procedura di aggiudicazione, a pena di esclusione da quest’ultima, non sia espressamente prevista dai documenti dell’appalto e possa essere identificata solo con un’interpretazione giurisprudenziale del diritto nazionale, l’amministrazione aggiudicatrice può accordare all’offerente escluso un termine sufficiente per regolarizzare la sua omissione. Ostanto all’esclusione di un operatore economico da una procedura di aggiudicazione di un appalto pubblico in seguito al mancato rispetto, da parte di tale operatore, di un obbligo che non risulta espressamente dai documenti relativi a tale procedura o dal diritto nazionale vigente, bensì da un’interpretazione di tale diritto e di tali documenti nonché dal meccanismo diretto a colmare, con un*

intervento delle autorità o dei giudici amministrativi nazionali, le lacune presenti in tali documenti. In tali circostanze, i principi di parità di trattamento e di proporzionalità devono essere interpretati nel senso che non ostano al fatto di consentire all'operatore economico di regolarizzare la propria posizione e di adempiere tale obbligo entro un termine fissato dall'amministrazione aggiudicatrice".

In ragione di quanto sopra, il Consiglio di Stato, da ultimo nel febbraio scorso, con la citata sentenza, ha sancito la possibile riammissione ad una procedura selettiva dell'operatore economico in grado di dimostrare la regolarità del pagamento – ancorché tardivo – del contributo ANAC venendo così privilegiata la possibilità di accedere alla competizione pubblica, in ottica di *favor participationis*, a fronte di una sanzione espulsiva che risultava eccessivamente lesiva.

La sentenza n 1175/2623 risponderrebbe alla medesima logica del tardivo versamento del deposito cauzionale o cauzione provvisoria (cfr., ex plurimis, Cons. St., sez. V, 4 maggio 2020, n. 2786).



In ragione di quanto sopra, il Cons.St. con la sentenza 1175/2023, ha sancito la possibilità di accedere alla competizione pubblica, in ottica di favor participationis.

L'ammissibilità o meno del soccorso istruttorio in ordine al pagamento del contributo ANAC entro il termine per la presentazione delle offerte è molto controverso.

A distanza di pochi mesi la sezione il Consiglio di Stato è tornato sull'argomento con la Sentenza del 24/10/2023, n. 9186, in cui ha nuovamente affrontato la questione relativa all'ammissibilità o meno del soccorso istruttorio in ordine al pagamento - non già alla mera documentazione di questo - del contributo ANAC, al fine, in particolare, di vagliare la legittimità e validità delle previsioni della *lex specialis* di gara che chiaramente limitavano, nella specie, il soccorso istruttorio alla sola documentazione del suddetto pagamento, a condizione tuttavia che il pagamento fosse stato già effettuato prima della scadenza del termine di presentazione dell'offerta.

Secondo il Cons. St., con la 2^a sentenza del 24/10/2023 n 9186, emerge dall'art. 1, co. 67, L. n. 266/2005 che per gli affidamenti di lavori il pagamento del contributo è previsto quale vera e propria «condizione di ammissibilità dell'offerta».

In termini chiari ed espliciti è meglio chiarire che il bando di gara preveda l'obbligo del pagamento del contributo ANAC e che anche il solo ritardo rappresenta causa di esclusione del concorrente.

Il Consiglio di Stato afferma che l'istituto del soccorso istruttorio, in relazione al versamento del contributo, non può valere a elidere una ragione d'esclusione stabiliti dalla lex specialis, per non alterare, con la sanatoria, la par condicio fra i concorrenti.

La citata Sentenza, nel ricordare come il tema sia molto controverso, tanto da aver dato luogo a contrastanti indirizzi giurisprudenziali, ha ritenuto che vada prediletto e debba essere seguito l'orientamento più diffuso, secondo cui il mancato pagamento del contributo ANAC entro il termine per la presentazione delle offerte implica l'esclusione del concorrente, non passibile di sanatoria mediante soccorso.

Dalla disposizione contenuta nell'art. 1, comma 67, L. n. 266 del 2005, infatti, emerge, secondo il Consiglio di Stato espressamente per gli affidamenti di lavori (relativi cioè alla «realizzazione di opere pubbliche») che il pagamento del contributo è previsto quale vera e propria «condizione di ammissibilità dell'offerta».

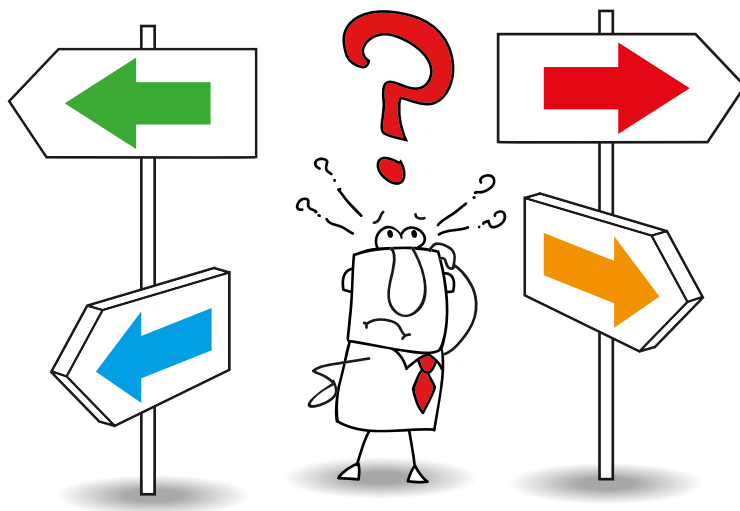
Il che ben vale, in termini chiari ed espliciti in relazione agli affidamenti di lavori, a fissare un presupposto ammissivo in capo ai concorrenti, e cioè appunto un requisito di ammissibilità dell'offerta. In tale contesto, è da ritenere decentrato il riferimento all'istituto del soccorso istruttorio in relazione al versamento in sé del contributo, proprio perché tale soccorso non può valere a elidere una ragione d'esclusione (*rectius*, il mancato avveramento d'una condizione d'ammissibilità entro il termine prescritto) già verificatasi. E ciò a maggior ragione quando l'obbligo e la relativa sanzione espulsiva siano chiaramente stabiliti dalla *lex specialis*, oltretutto in caso di appalto di lavori, finendo diversamente per consentire la sanatoria di una causa di esclusione già maturata e alterare così la *par condicio* fra i concorrenti.

Il Consiglio di Stato afferma anche che il soccorso istruttorio consente di sanare «Le carenze di qualsiasi elemento formale della domanda», nonché la «mancanza, incompletezza e [...] ogni altra irregolarità essenziale degli elementi e del documento di gara unico europeo»; si pone evidentemente al di fuori di tale perimetro il compimento *ex novo* di un atto (in specie, un versamento) dovuto quale «condizione di ammissibilità» prevista dalla legge e fatta propria della *lex specialis*: non si consentirebbe infatti, in tal modo, di sanare una carenza formale o una irregolarità, men che meno documentale, bensì di compiere un atto nuovo, peraltro già necessitato ed elevato dalla legge a condizione di ammissibilità dell'offerta.

I giudici di Palazzo Spada si soffermano anche a rimarcare la specificità del caso trattato dalla Corte di Giustizia Europea (cfr. Cgue, 2 giugno 2016, causa C-27/15) richiamato nelle sentenze più permissive - allorché nella vicenda trattata dalla Corte la causa escludente (o lo stesso obbligo di versamento) non risultava chiaramente evincibile per non essere riportata nella *lex specialis*, e cioè per porre rimedio alla situazione d'incertezza ingenerata sugli operatori a fronte della ritenuta non perfetta chiarezza dei loro obblighi. Ma, a prescindere da ogni altra considerazione al riguardo, nessuna giustificazione un tale soccorso può trovare nel caso in cui l'obbligo e la relativa sanzione espulsiva siano chiaramente stabiliti dalla *lex specialis*, finendo diversamente per consentire la sanatoria di una causa di esclusione già maturata e alterare così la *par condicio* fra i concorrenti.

Nel dubbio, quindi, meglio chiarire nella documentazione di gara l'obbligo – ove esistente – del pagamento tempestivo e dell'allegazione della comprova del pagamento stesso, specificando che anche il solo ritardo rappresenta causa di esclusione del concorrente.

La terza via. Prospettive per l'orientamento



NON CI SONO SOLO UNIVERSITÀ E LAVORO COME SBOCCHI DOPO IL SECONDO CICLO MA SI POSSONO PROPORRE AGLI STUDENTI ALTRE STRADE INTERESSANTI E RICCHE DI POSSIBILITÀ DI CRESCITA.

L'orientamento figura tra le riforme previste dal PNRR che investe su questo intervento un consistente fondo con cui sono state finanziate le attività dei tutor, degli orientatori e la loro formazione.

L'orientamento è uno dei temi caldi del momento. Le scuole, sulla scorta di un finanziamento derivante da uno degli investimenti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, hanno nominato i tutor e l'orientatore così come previsto dal Decreto 5 aprile 2023, n. 63, sulla base delle Linee guida per l'orientamento pubblicate con il Decreto 22 dicembre 2022, n. 328. Durante l'estate, i docenti hanno ricevuto la formazione ed ora le scuole stanno passando alla fase operativa predisponendo i piani di istituto per l'orientamento.

Nonostante le linee guida si sforzino di rintracciare riferimenti e indicazioni tra i provvedimenti finora emanati dal ministero, siano essi leggi o semplici circolari, va riconosciuto che finora mancava un intervento organico e strutturale sull'orientamento mancando sia un quadro normativo specifico che un finanziamento adeguato. Si pensi ad esempio l'orientamento non figurava tra gli obiettivi che nel piano nazionale di formazione dei docenti emanato a seguito

La necessità di orientare i ragazzi in uscita dal secondo ciclo è un'esigenza oramai divenuta ufficiale, molto meno chiaro è capire cosa mettere al centro della didattica orientativa.

Su base nazionale più della metà degli studenti che escono dalla scuola media sceglie il mondo dei licei, con punte che arrivano al 70%.

In uscita dalla scuola secondaria gli alunni e le loro famiglie si trovano tradizionalmente davanti a un bivio: il mondo dell'università e dall'altra il mondo del lavoro.

della Legge 107 del 2015 e nemmeno nel suo aggiornamento successivo. In sostanza, all'epoca l'amministrazione non riteneva prioritario per il sistema scolastico italiano disporre di docenti appositamente formati a esercitare un ruolo che evidentemente non si riteneva così importante. Le cose sono cambiate perché l'orientamento figura tra le riforme previste dal PNRR che investe su questo intervento un consistente fondo con cui sono state finanziate le attività dei tutor, degli orientatori e la loro formazione. Gli scopi della riforma sono esplicitamente dettagliati nel piano, ove si legge:

“La misura mira a facilitare e incoraggiare il passaggio dalla scuola secondaria superiore all'Università e a ridurre il numero di abbandoni universitari, contribuendo in tal modo all'aumento del numero dei laureati. L'iniziativa prevede l'offerta di corsi a beneficio di tutti gli studenti a partire dal terzo anno della scuola superiore per sostenerli nella scelta dell'istruzione terziaria, facilitando una migliore corrispondenza tra preparazione e percorso professionale e aiutandoli a orientarsi nella transizione scuola-università. Dovranno essere erogate lezioni tenute da docenti di istruzione superiore e rivolte agli studenti del terzo, quarto e quinto anno della scuola secondaria di secondo grado.” Così recita il testo descrittivo della misura 1.6 del PNRR che con chiarezza definisce i termini dell'intervento.

Se però la necessità di orientare i ragazzi in uscita dal secondo ciclo è un'esigenza oramai divenuta ufficiale, molto meno chiaro è capire cosa mettere al centro della didattica orientativa di cui si è giustamente parlato nei corsi di preparazione organizzati per orientatori e tutor. La traduzione in prassi didattiche delle basi teoriche apprese rischia di essere inefficace senza avere chiaro in mente cosa si intende perseguire e verso quali mete dirigere i ragazzi. Quali strade dovrebbero proporre gli orientatori?

IL PASSAGGIO DAL PRIMO AL SECONDO CICLO

Per capire bisogna conoscere cosa succede con la scelta della scuola secondaria di secondo grado. Sarà il liceo e la sua sfida culturale ad attrarre i giovani? Oppure ci si vuole predisporre ad un ingresso precoce nel mondo del lavoro con i professionali o magari con la prospettiva di un maggior approfondimento teorico tipico del mondo dei tecnici?

Sappiamo su base nazionale che più della metà degli studenti che escono dalla scuola media sceglie il mondo dei licei, con punte che arrivano al 70%. Nel tempo, i tecnici hanno mantenuto la posizione del loro 30% mentre negli anni si è assistito al lento e continuo calo degli istituti professionali. I dati presentano forti divari su base geografica perché nelle aree del nord del paese le percentuali di tecnici e professionali sono consistentemente più alte che nel resto del paese. Questa tripartizione determina in parte le scelte di cosa accade dopo la scuola superiore.

L'USCITA DAL SECONDO CICLO

In uscita dalla scuola secondaria gli alunni e le loro famiglie si trovano tradizionalmente davanti a un bivio con due prospettive. Da una parte c'è il mondo dell'università dall'altra il mondo del lavoro. Proseguire gli studi per arrivare alla laurea o trovarsi un lavoro subito.

Tradizionalmente, la prima opzione è quella tipica degli alunni in uscita dai licei. Si dà per scontato che una studentessa o uno studente escano dal liceo con l'unica idea di iscriversi all'università mentre il resto del pianeta alunni voglia necessariamente trovarsi un lavoro ma questo è nient'altro che uno stereotipo. Vediamo di capire perché.

VERSO L'UNIVERSITÀ

I dati, vedi **Tabella 1** mostrano che all'università abbiamo un consistente numero di studenti provenienti dal mondo dei tecnici e, sorprendentemente, anche dai professionali. Si va all'università non solo dai licei ma c'è di più perché la **Tabella 2** mostra un dato ancor più sorprendente e ci informa di un consistente 35% di alunni che da liceo non va all'università.

Provenienza Studenti universitari

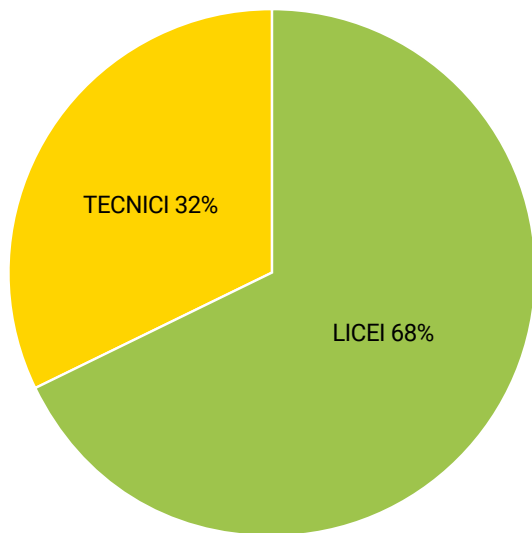


Tabella 1

I dati mostrano che all'università si iscrivono non solo liceali ma un consistente numero di studenti provenienti dal mondo dei tecnici e professionali, e che il 35% di alunni del liceo non vanno all'università.

Dalla scuola all'università

Diplomati che proseguono all'università

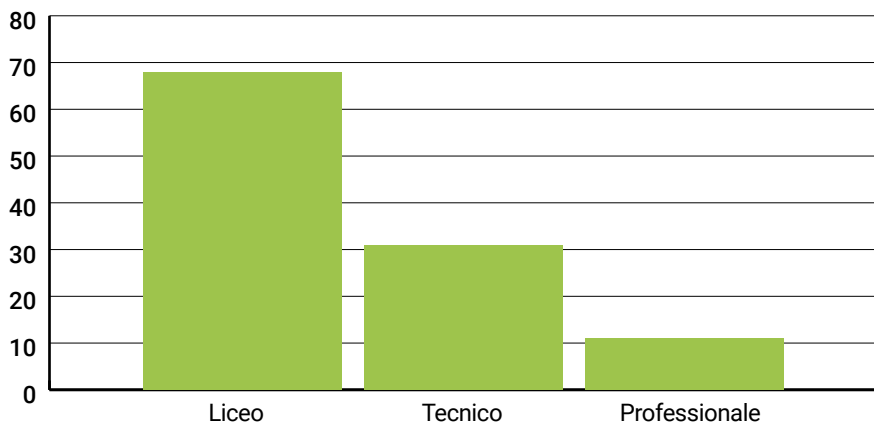


Tabella 2

Sull'inserimento e sul formato delle due tabelle direi di lasciare la parola all'impaginatore.

La prima strada per i tutor è preparare i ragazzi alla scelta dell'università, avere consapevolezza delle cause che portano alla dispersione universitaria per non infoltire il numero dei neet.

È un numero che mi ha lasciato basito perché quei ragazzi, che si affacciano all'età adulta senza una laurea e senza aver acquisito competenze spendibili sul mercato del lavoro sono condannati all'assenza di prospettive ed andranno a rimpinguare il già alto numero dei neet, i giovani che in età adulta che non studiano e non cercano un lavoro. Sia chiaro da subito: l'obiettivo di avere un maggior numero di laureati in Italia è obiettivo di tutti e si dovrebbero investire energie e risorse per

Il mondo del lavoro è la prospettiva tipica degli istituti tecnici e ancor più degli istituti professionali.

L'orientamento scolastico deve farsi carico di preparare questi giovani al lavoro in modo adeguato e non pensare solo a quale facoltà universitaria proporre loro.

Le aziende chiedono tecnici preparati, in grado di adattarsi rapidamente ai cambi di tecnologia, che sappiano aggiornarsi da solo e che sappiano essere portatori di innovazione.

raggiungerlo. Ecco, dunque, la prima strada per i tutor: preparare i ragazzi alla scelta dell'università. Non si tratta solo di prospettare agli alunni l'offerta formativa degli atenei, con le loro facoltà e i loro corsi di laurea. È necessario spiegare loro l'organizzazione didattica, il meccanismo degli esami, così diverso da quello delle scuole. È necessario insegnare ai ragazzi come rendersi conto delle loro lacune e delle loro debolezze affinché sappiano come porvi rimedio.

Occorre avere consapevolezza delle cause che portano alla dispersione universitaria per cercare ridurre il numero di coloro che iniziano gli studi accademici senza terminarli e che rischiano anch'essi di infoltire il numero dei neet. Sappiamo tutti che non è solo questione di capacità personali ma di ritmi, motivazione, forza d'animo. Diciamocelo: quanti amici abbiamo conosciuto che pur dotati di buona intelligenza e buone capacità non sono riusciti ad arrivare al traguardo perché si sono persi di fronte a difficoltà che altri, pur meno dotati, sono riusciti ad affrontare. Non si deve dare per scontato che un alunno che esce dal liceo riuscirà ad arrivare alla laurea così come non si deve dare per scontato che un alunno esce dal tecnico senza la capacità di affrontare il percorso accademico.

VERSO IL MONDO DEL LAVORO

L'ingresso diretto verso il mondo del lavoro è la prospettiva tipica degli istituti tecnici e ancor più degli istituti professionali. Le percentuali di alunni che escono da questi istituti per andare direttamente verso il mondo del lavoro sono tradizionalmente molto alte ma i ragazzi, nonostante gli sforzi ci arrivano impreparati e sono l'anello debole della catena del lavoro.

Il neodiplomato che va al lavoro è destinato a bassi livelli retributivi e ad una cattiva qualità della retribuzione. Se da una parte è normale che chi è all'inizio della carriera venga pagato meno di un lavoratore con una lunga esperienza alle spalle dall'altra occorre ricordare che i molti incentivi statali sul lavoro giovanile con la riduzione o esenzione dei contributi condannano questi ragazzi a pensioni basse. Ma c'è di più. C'è il lavoro irregolare, il lavoro con contratti di breve e brevissima durata e il lavoro parasubordinato. Tutte forme di lavoro che deprimono le aspettative di un ragazzo che invece potrebbe esprimere ben altre capacità. Si arriva poi al lavoro irregolare, il nero, che in alcune zone d'Italia, per questa categoria di lavoratori è ormai la forma predominante. I lavoratori giovanissimi sono di fatto soli e persino i sindacati faticano a intercettare i loro bisogni e a presentarsi a loro per offrire tutele e servizi. Questi ragazzi sono i lavoratori più a rischio quanto alla sicurezza del luogo di lavoro perché chi risparmia sugli stipendi raramente investe in sicurezza. Hanno meno prospettive di crescita e meno capacità di crescere e soprattutto sono i soggetti che nel turbinio dell'innovazione sono a rischio esclusione. È un fenomeno tipico della piccola e media impresa perché le grandi imprese sono maggiormente in grado di tutelare i lavoratori, sono più inclusive e più rispettose delle differenze di genere.

L'orientamento deve prendere consapevolezza del fatto che molti ragazzi, anche provenienti dai licei, entrano sul mercato del lavoro e li deve preparare in modo adeguato. Questi ragazzi devono sapere a chi rivolgersi per tutelare i loro diritti, per sapere a chi rivolgersi in caso di bisogno, devono sapere che ci sono molte opportunità per acquisire nuove competenze e rimettersi sul mercato offrendo qualcosa di più e chiedendo un lavoro migliore. L'orientamento scolastico deve farsi carico di preparare questi giovani al lavoro e non pensare solo a quale facoltà universitaria proporre loro.

Cionondimeno, nonostante i tanti problemi dell'istruzione e del mercato del

lavoro si registra un preoccupante fenomeno che vede un mismatch lavorativo, un mancato incrocio tra l'offerta di diplomati degli istituti tecnici e professionali e la richiesta proveniente dai settori produttivi. Qualunque preside che operi sui settori tecnologici sa che le domande dei diplomati da parte delle aziende dei territori sono continue e quasi sempre restano senza risposta. Ma cosa chiedono le aziende?

Sgombriamo il campo anche qui da preconcetti. L'idea che gli istituti tecnici forniscano maestranze alle industrie è obsoleta e irrealistica. C'è ancora chi si sforza di parlare di operai specializzati e li confronta con gli operai generici, categorie che appartengono al passato dell'industria e del paese. Un'idea che risale al tempo in cui operaio generico stava a significare l'operaio poco istruito, senza alcuna competenza, in grado solo di fare pochi e ripetitivi lavori. L'operaio della catena di montaggio inventata da Ford e magistralmente descritto (e criticato) da Charlie Chaplin in *Tempi moderni*. Accanto a lui nacque l'operaio specializzato, quello che sapeva "fare qualcosa" e lo sapeva fare bene. Mai nessuna azienda, e parlo da preside di istituto tecnico e professionale, mi ha mai chiesto né l'uno né l'altro. Mi chiedono invece tecnici preparati, in grado di adattarsi rapidamente ai cambi di tecnologia, che sappiano aggiornarsi da solo e che sappiano essere portatori di innovazione. A questa domanda la scuola fatica a dare risposta. Fatica sia in termini numerici, perché i diplomati nei settori tecnologici sono sempre pochi rispetto alle richieste, sia in termini di qualità, perché la scuola è ancora troppo rigidamente organizzata e compartimentata in materie, discipline, voti e interrogazioni.

LA TERZA VIA

Università sì, quindi, certamente e senza indugio per chi si sente di accettare la sfida. Lavoro parimenti sì, è una strada importante purché la scuola e l'orientamento si assumano onere di preparare adeguatamente i futuri lavoratori. Ma c'è una terza via, una prospettiva nuova nata da qualche anno e che a fatica si sta conquistando prestigio e autorevolezza: il sistema terziario.

Istituito con la Legge 15 luglio 2022, n. 99 - "Istituzione del Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore", di cui ci siamo già occupati nelle pagine di questa rivista, il sistema degli ITS Academy offre ai ragazzi una prospettiva nuova che li proietta nel mondo del lavoro attraverso un percorso di formazione progettato e realizzato dalle aziende in collaborazione con scuole, università ed associazioni di settore. Non istruzione, dunque, ma attività formative fortemente votate all'innovazione, con un percorso breve che al termine prevede la possibilità di entrare nel mondo delle aziende in posizioni di prestigio con ampie possibilità di crescita. Anche i formatori sono in larga parte provenienti dai dipendenti delle aziende che operano nel circuito dell'ITS così che il passaggio del diplomato dall'ITS all'azienda è il più uniforme possibile: il collocamento in azienda con contratto di lavoro avviene già nelle fasi finali del corso, prima ancora di completare le attività formative.

CONCLUSIONI

Le strade sono dunque tre prospettive: l'università, il lavoro e l'ulteriore formazione. Il piano di orientamento di istituto, se vuole essere completo e adatto ai tempi, se vuole costruire qualcosa di utile deve saper indirizzare verso tutte e tre le scelte senza pregiudizi per tutti gli alunni. Un orientamento scevro da pregiudizi, che sappia intravedere cosa può essere realizzato in futuro e non una semplice certificazione dei risultati passati.

La scuola fatica a dare risposta alle richieste delle aziende perché la scuola è ancora troppo rigidamente organizzata e compartimentata in materie, discipline, voti e interrogazioni

Oltre all'Università, al mondo del lavoro c'è una terza via, una prospettiva nuova nata da qualche anno e che a fatica si sta conquistando prestigio e autorevolezza: il sistema terziario cioè L'ITS Academy.

L'ITS Academy offre ai ragazzi una prospettiva nuova che li proietta nel mondo del lavoro attraverso un percorso di formazione progettato e realizzato dalle aziende in collaborazione con scuole, università ed associazioni di settore.



Pensione: Come consultare la posizione contributiva

a cura di **Giuliano Coan**

Il conto contributivo è il documento che elenca tutti i contributi effettuati all'INPS in favore del lavoratore per la pensione.

Riepiloga i versamenti da lavoro, figurativi e da riscatto, suddivisi in base alla gestione alla quale il lavoratore è iscritto.

Tutti i lavoratori possono verificare la regolarità dei contributi versati autonomamente o dai propri datori di lavoro sin dal primo giorno di attività.

L'estratto conto previdenziale riporta i dati anagrafici del lavoratore e, riassunti in una tabella, i versamenti previdenziali suddivisi in:

- Periodo di riferimento;
- Tipologia di contributi (da lavoro dipendente, artigiano, commerciante, servizio militare ecc.);
- Contributi utili espressi in giorni, settimane o mesi, sia per il calcolo della pensione che per il diritto;
- Retribuzione o reddito;
- Riferimenti del datore di lavoro;
- Eventuali note riportate alla fine dell'Estratto.

I lavoratori prossimi alla pensione possono richiedere alle sedi INPS l'estratto conto certificativo che include l'attestazione analitica della posizione assicurativa con valore legale.

Per consultare l'estratto conto è possibile seguire le indicazioni della guida Inps e accedere in pochi semplici passaggi al servizio telematico dedicato.

In questo modo, il dipendente pubblico potrà eseguire tutti gli approfondimenti e le verifiche necessarie, proponendo, **in caso di errori o inesattezze**, una **Richiesta di Variazione della Posizione Assicurativa -RVPA-**

Cosa fare - Accedere al sito INPS

Utilizzare le proprie credenziali SPID, quindi "Area prestazioni e servizi/Fascicolo previdenziale del cittadino/Posizione assicurativa/Estratto conto". L'interessato dovrà attivare la richiesta di variazione e integrazione della posizione assicurativa, al fine di inserire i periodi mancanti o inesatti. E' necessario utilizzare la funzionalità "richieste di variazione alla posizione assicurativa - RVPA". Il dipendente in possesso dello Spid può telefonare al n. 803164 (Contact center multicanale INPS). Nella guida Inps sono illustrate le modalità con cui fare la **RVPA** e gli strumenti di cui il datore di lavoro può avvalersi per modificare le posizioni assicurative dei propri dipendenti.

La piattaforma Unica e il nuovo knowledge management della scuola

UNA FORMA EFFICIENTE DI GOVERNANCE CHE RACCOGLIE, ORGANIZZA E TRASMETTE ENORMI QUANTITÀ DI INFORMAZIONI AIUTANDO GLI STUDENTI AD ORIENTARSI ALL'INTERNO DEL CYBERSPAZIO. UNO STRUMENTO PER MIGLIORARE L'EFFICIENZA DEL FLUSSO IN-FORMATIVO LUNGO LA CATENA DEL VALORE DEI DATI PRODOTTI DAGLI STUDENTI

Gli effetti della rivoluzione digitale stanno trasformando, a volte anche radicalmente, gran parte del mondo in cui viviamo oltre che il modo in cui affrontiamo la quotidianità. È molto lunga la lista delle abitudini, dei lavori, dei modi di comunicare, degli strumenti che oggi usiamo correntemente e che nel secolo scorso sarebbero stati del tutto incomprensibili. La rapidità con cui questi cambiamenti accadono fa presagire che lo stesso possa accadere nel prossimo futuro. Lo stupore di un bambino che vede per la prima volta un vecchio telefono a disco potrebbe, tra qualche decennio, essere lo stesso delle nuove generazioni che osserveranno uno smartphone di oggi. Le innovazioni tecnologiche si susseguono rapidamente mentre la rivoluzione digitale, che non segue processi lineari, si manifesta attraverso fenomeni articolati, in fasi diverse e successive tra loro. Lo sviluppo di hardware, software, infrastrutture digitali, oltre a far vivere l'uomo in una condizione onlife (sempre connesso), lo sta accompagnando, progressivamente, verso uno stato di *human augmentation*. Nuovi ambienti comunicativi e intelligenti, sistemi di realtà aumentata e mista, strumenti di videoconferenza e piattaforme digitali,

Nuovi ambienti comunicativi e intelligenti assistono l'uomo guidandone i suoi comportamenti, ipotecendo il futuro del genere umano.

Nell'ecosistema digitale è richiesta la costruzione collaborativa di architetture del sapere più sofisticate e meglio strutturate.

Navigando in Internet passiamo, senza accorgercene, dal web consultativo al web semantico.

L'adozione della tecnologia nell'insegnamento implica, tra l'altro, la valutazione degli alunni sulle competenze digitali, dell'IA e dei dati.

che assistono l'uomo nello studio, nel lavoro, nel tempo libero, ne guidano i suoi comportamenti, fino ad ipotizzare fortemente il futuro del genere umano. Stiamo passando dall'*età della frammentazione* all'*età della complessità* dell'**informazione**, in cui i contenuti generati dagli utenti (used generated content) migrano dalle **Geocities** verso le **Megacities** dei **dati**. Il nostro processo di costruzione di conoscenze e di interpretazione del mondo ci richiede la necessaria capacità di produrre e lavorare con contenuti complessi, raccogliere e organizzare dati, formulare teorie, caratteristiche proprie delle società sempre più interconnesse. Nell'ecosistema digitale le informazioni vengono codificate indipendentemente dalla lunghezza dei contenuti, ma oggi, invece, ciò che viene maggiormente richiesto è la costruzione collaborativa di architetture del sapere più sofisticate e meglio strutturate. Da qui il necessario passaggio da contenuti granulari (frammentati) verso contenuti strutturati e articolati (complessi). La complessità non implica necessariamente qualità, così come la frammentazione non implica scarsa rilevanza. Ovviamente le forme di testualità breve, tipiche del digitale, permangono in questa fase migratoria sia nei contenuti scritti (piattaforme informative), sia in quelli audio (brani singoli, podcast) sia in quelli video (Instagram, TikTok, YouTube).

Fa parte della storia del pensiero umano la volontà di cercare strutture e sistemi di classificazione che *mettano ordine* nella realtà. Ci ha provato Aristotele con le sue categorie, Leibniz con l'idea di caratteristica universale, Linneo con il *Systema naturae*, e chi ha pensato e costruito enciclopedie sistematiche. Tutti sistemi di organizzazione concettuale del sapere. Oggi sfruttando l'informatica e i suoi linguaggi descrittivi si possono rappresentare conoscenze ricche e complesse di *entità, gruppi di entità e relazioni fra entità*, dove per *entità* si devono intendere: persone, animali e cose che popolano la realtà. Una rappresentazione di dati "knowledge graph" in cui le entità sono riprodotte come nodi in un grafo, mentre le relazioni tra questi vengono disegnate da archi che collegano i nodi. Archi e nodi vengono poi descritti da un'etichetta in modo che i dati possono essere esplorati anche in forma visuale, *navigando* attraverso i grafi. Esattamente ciò che avviene durante le nostre navigazioni in internet, quando l'uomo passa dalla consultazione del web alla ricerca esplicita, puntuale, relazionale e formalizzata, ovvero dal *web consultativo* al *web semantico*. Proprio come succede quando si passa dall'*enciclopedia* alfabetica (cartacea) all'*enciclopedia* sistematica (digitale). Se nel reale c'è distinzione tra conoscenze e informazioni, poiché non tutte le informazioni sono conoscenze, anche nel web la divisione permane anche se spesso non è chiara, per cui può accadere di non sapere quando gestiamo le une o le altre.

L'importanza, tra l'altro, della digital transformation è di riuscire ad assistere l'uomo nella risoluzione di alcune tematiche attuali, ad esempio quella della formazione a scuola, in cui le piattaforme digitali (Digital Platform) rappresentano strumenti validi ed efficaci. Tuttavia l'utilizzo di queste, così come l'adozione della tecnologia nell'insegnamento, implica da parte degli insegnanti un cambiamento nelle organizzazioni della didattica in classe e nell'infosfera, della concezione dell'apprendimento, di nuove basi per la definizione dei curricula, della formulazione ed esposizione dei contenuti, della valutazione degli alunni sulle competenze digitali dell'IA e dei dati, della gestione delle attrezzature, del significato e delle finalità che si attribuiscono oggi al digitale. Una nuova scuola, quella del XXI secolo, deve tener conto del fatto che le persone

nella società digitale sono sempre connesse. Cade la distinzione tra spazio fisico e digitale ed emerge una nuova concezione di spazio detto anche *ibrido*, in cui il modello di apprendimento è del tipo *always-on-education* che coniuga il reale col virtuale, l'analogico col digitale. Una reale sostenibilità di questo processo trasformativo, verso una nuova scuola, richiede una visione olistica di tutte le sue componenti, delle loro relazioni, in cui qualcosa si perde e qualcosa si guadagna. Importante è saper accettare che questo passaggio la società nel suo complesso lo ha già fatto sia nelle infrastrutture sia come individui. Ora tocca alla scuola (docenti e dirigenti) mettere in discussione le abitudini e le sicurezze della situazione precedente, sul piano *del cosa e del come* insegnare, per formare e far apprendere le generazioni del secolo corrente. L'utilizzazione educativa degli strumenti concettuali e di modellizzazione delle tecnologie prevede, da parte delle scuole, *design e vision* del digitale per dare valore alla formazione accresciuta dalle opportunità della *platformisation*. La povertà educativa, oggi, viene analizzata e studiata secondo i criteri di sostenibilità: *ambientale, economica, sociale e digitale*.

Di recente il Ministero dell'Istruzione e del Merito (MIM) ha attivato la piattaforma Unica, (<https://unica.istruzione.gov.it>), "un modo nuovo per avvicinare scuola, studenti e famiglie". Pensata per accompagnare ragazze e ragazzi nel percorso di crescita, raccoglie strumenti e utilità per alunni, docenti e genitori. Un solo punto d'accesso di servizi digitali, tra l'altro, per agevolare la comunicazione scuola-famiglia. Tre macro categorie omogenee: *Orientamento, Vivere la scuola, Strumenti*, strutturate per facilitare sia la navigazione sia la modalità di fruizione dei contenuti. Un unico spazio digitale in cui convergono servizi già esistenti e nuovi strumenti, con lo scopo di accompagnare gli studenti nel proprio percorso di crescita, e con l'obiettivo di fare scelte consapevoli. Tra i diversi servizi offerti da Unica c'è quello denominato *orientamento* in cui lo studente viene supportato nell'individuare i suoi *punti forza*, seguire il proprio *andamento* del percorso di studi, aiutarlo ad acquisire consapevolezza di sé e del contesto in cui vuole proiettarsi. Una trasformazione del digitale che ha tradotto in bit ciò che fino ad ora erano soltanto informazioni cartacee conservate nelle segreterie scolastiche. Nella sezione *Guida alla scelta* vi sono una serie di servizi utili a studenti e genitori per approfondire l'offerta formativa delle scuole d'interesse, che incrociate con il trend del mondo del lavoro possano supportare scelte motivate e consapevoli da parte di ragazze e ragazzi.

Nell'ecosistema di internet, la *platformisation* rappresenta quella forma efficiente di governance che raccogliendo, organizzando e trasmettendo un'enorme quantità di dati aiuta gli utenti finali ad orientarsi all'interno del cyberspazio. La rete, supportata dai suoi stessi effetti, unitamente alla continua digitalizzazione dei settori economici sta portando sconvolgimenti anche in quei settori produttivi e formativi considerati tradizionali, oltre che determinare nuovi equilibri sociali. Nuove economie di scala e di scopo, di cui godono queste piattaforme, in cui viene trasferito il valore generato dagli utenti nel mondo tradizionale (analogico). Soluzioni di tecnologie digitali, utilizzate in modalità innovative, per raggiungere i produttori-consumatori (*prosumer*) della rete. Nel caso di Unica i *prosumer* sono i giovani, che al centro del sistema formativo, con i propri dati generano valore alla piattaforma stessa. Esistono diverse piattaforme digitali, che la letteratura classifica per tipologie. Unica è del tipo *business to consumer (B2C)* in cui viene offerto un

Oggi nello spazio ibrido l'apprendimento è di tipo always-on-education che coniuga il reale col virtuale.

Una nuova scuola richiede una visione olistica di tutte le sue componenti, delle loro relazioni.

La platformisation richiede da parte delle scuole design e vision del digitale.

Orientamento, Vivere la scuola, Strumenti sono le tre macroaree della piattaforma Unica del MIM.

Unica offre un ponte tra la scuola e gli studenti.

La piattaforma Unica stabilisce una forma di partenariato a lungo termine tra lo studente e il mondo scolastico.

Il digitale a scuola serve a stimolare il come e il perché del pensiero creativo.

ponte fra la scuola (retailer) e gli studenti (consumer). La tecnologia (il mezzo di McLuhan) svolge il ruolo di migliorare l'efficienza del flusso informativo lungo la catena del valore dei dati prodotti dagli studenti, colmando di fatto il divario di comunicazione tra i generatori della conoscenza (la scuola) e i potenziali destinatari (gli studenti). Unica con questo tipo di intermediazione consente relazioni più rapide ed efficienti tra gli attori coinvolti: docenti, studenti e famiglie.

Sfruttando la digitalizzazione delle scuole, le trasformazioni digitali che da queste ne conseguono, il progresso tecnologico, l'elaborazione dei dati, l'adozione diffusa del mobile computing, il flusso di informazioni e l'interconnessione il MIM, con Unica, ha ampliato gli scenari della formazione mediando lo scambio tra scuola e utenti. Una piattaforma, che in linea con la rivoluzione digitale in atto, cattura valore in maniera diversa rispetto ai modelli tradizionali. Migliorando la distribuzione delle informazioni, di fatto più capillare, gestendo i flussi di dati e le richieste degli utenti in tempo reale, essendo affidabile per i contenuti, integrando le diverse risorse delle scuole, ottimizzando i processi e lo sviluppo di nuove informazioni, questa piattaforma stabilisce una forma di partenariato a lungo termine tra lo studente e il mondo scolastico. Benefici orientati alla strategia dell'ecosistema formale della formazione. Una condivisione di conoscenze e risorse che, unite ad un utilizzo sostenibile del digitale, generano relazioni sinergiche tra i diversi attori dell'universo scuola. La piattaforma come strumento tecnologico, così implementata, oltre ad essere uno strumento di intermediazione educa: alla gestione consapevole delle informazioni, alla connessione tra domanda e offerta (studenti/scuole), al flusso circolare delle informazioni, alla protezione degli utenti dall'offerta e/o dalla domanda contenenti potenziali rischi generati dalle fake news.

Unica appartenendo alla *platformisation pubblica* promuove le applicazioni tecnologiche quale strumento al servizio dei cittadini e, agendo attraverso un impegno sociale collettivo, garantisce lo sviluppo etico e sostenibile del digitale. Una gestione di processi e flussi, tra domanda e offerta, che richiede un cambio di prospettive degli aspetti qualitativi dell'istruzione al fine di migliorare il rendimento degli studenti. Insegnamento e apprendimento necessitano di spirito creativo e innovativo. Il digitale a scuola serve a stimolare il *come* e il *perché* del pensiero creativo, per cui non conta la quantità di tempo trascorso con le tecnologie ma cosa si fa con queste. La piattaforma Unica rappresenta nell'ecosistema dell'apprendimento un esercizio di *knowledge management*. Un ambiente in cui ciascuna scuola può organizzare e gestire le proprie informazioni, archivarle in maniera efficace, aggiornarle di continuo, renderle di facile consultazione per valorizzare tutte quelle risorse didattiche accumulate nel tempo e che fanno parte del patrimonio formativo della stessa. Nelle scuole, spesso, è presente un patrimonio di conoscenze isolato e frammentato in diverse aree di *knowledge management*. Unica è un modello di *platformisation pubblica* in cui ogni istituto scolastico ha la possibilità di far conoscere i propri saperi, e renderli utili allo sviluppo individuale e collettivo degli studenti. Rappresenta, attraverso la trasformazione digitale, un meta-ambiente che integra quelle diverse risorse e fonti di informazioni e conoscenze interne ed esterne alla scuola. Una forma di *quaternario da digitale* che crea valore esplorando la complessità della modernità, secondo processi non lineari in cui mondo umanistico e tecnico-scientifico dialogano tra loro.

La privacy della piattaforma UNICA

IL MIM ATTRAVERSO LA PREDISPOSIZIONE DELLE INFORMATIVE PRIVACY HA SOLLEVATO LE SCUOLE NEL DOVERLE PRODURRE.

a cura di **Gian Marco Iulietto** (*Specialist Privacy e DPO scuole*)

Il codice con cui vengono scritti i programmi informatici svolgono una duplice azione, fa accadere eventi *dentro al computer*, cambiandone il suo stato, e conseguentemente fa accadere cose *nel mondo*. Il software, che è una scrittura altamente performativa, partendo da un punto iniziale si è orientata al futuro creandolo e rappresentandolo. Producendo dati e informazioni, attraverso procedure di processamento, mette in relazione intenzionalità e sensibilità creando di fatto esperienza. Il dato non è soltanto rappresentazione di qualcosa ma è la materia prima con cui vengono generate le informazioni. La qualità dei risultati (informazioni) dipende dalla elaborazione dei dati, per questo motivo è importante che vadano protetti, preservati e utilizzati adeguatamente. L'Unione europea all'articolo 8 dei diritti fondamentali ha sancito il diritto fondamentale dell'individuo alla protezione dei dati, diritto alla privacy, tutelando il diritto alla riservatezza della vita privata dell'individuo. Il regolamento generale sulla protezione dei dati (General Data Protection Regulation - GDPR) disciplina, attraverso tutte le disposizioni, la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e la libera circolazione di questi.

La privacy della piattaforma Unica viene gestita sia dal Ministero dell'Istruzione e del Merito (MIM) sia dalle scuole. Al primo accesso, attraverso il proprio profilo personale, ai sensi degli art. 13 e 14 del GDPR, Unica condivide con gli utenti le informazioni sui trattamenti dei dati realizzati, oltre al documento che disciplina i termini e le condizioni generali che regolano i rapporti tra titolari e utenti, nonché tra gli utenti stessi (reperibili all'indirizzo <https://unica.istruzione.gov.it/it/privacy>). Il MIM si riconosce titolare dei trattamenti dei dati, eseguiti attraverso Unica, relativamente alla gestione: degli accessi alla

piattaforma; la manutenzione tecnica della stessa; l'erogazione dell'assistenza tecnica a docenti e docenti tutor, studenti e famiglie, per problematiche inerenti l'utilizzo; la ripartizione dei contributi economici fra le istituzioni scolastiche nell'ambito del Servizio Digitale Gite Scolastiche (SDGS); il monitoraggio generale della piattaforma e dei suoi servizi; il supporto delle decisioni nel settore dell'istruzione scolastica in generale e, nello specifico, i processi di digitalizzazione delle scuole e il miglioramento dei servizi offerti.

Alle scuole spetta invece la titolarità dei trattamenti realizzati con i servizi di Unica: E-Portfolio e Docente tutor. Nel primo caso la scuola tratta i dati che supportano studenti e famiglie nel percorso d'istruzione. Nel secondo la scuola tratta i dati per garantire supporto agli studenti attraverso la figura del docente tutor. In ogni caso la scuola è legittimata a trattare i dati degli utenti senza chiederne il consenso poiché esecutrice di un compito di interesse pubblico, o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento. Quando la scuola è titolare del trattamento, il MIM agisce quale responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR. La società SOGEI S.p.A. poiché affidataria dei servizi infrastrutturali, di gestione e sviluppo di un applicativo del MIM, agisce come sub-responsabile del trattamento dei dati. Inoltre, il MIM avendo predisposto le informative privacy, di fatto si è comportato da titolare piuttosto che da responsabile del trattamento, sollevando le scuole dal predisporre le informative, che sarebbe stato per loro un atto dovuto. Infine il Dirigente Scolastico al suo primo accesso su Unica prende visione delle informative privacy, del documento "Termini e Condizioni", della disciplina dei ruoli e della responsabilità dei soggetti coinvolti nel trattamento dei dati personali relativamente ai servizi offerti a studenti e famiglie tramite la stessa piattaforma.

COGLI l'Occasione!!

Contributo fino al 90% per abbonamenti a quotidiani, periodici per riviste scientifiche

Dal **16 Ottobre** le scuole possono presentare domanda di partecipazione ai bandi della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per l'informazione e l'editoria, con i quali si prevede l'erogazione di contributi a favore delle istituzioni scolastiche, consistenti in un importo pari al 90% delle spese sostenute nell'anno 2023 per l'acquisto di uno o più abbonamenti a quotidiani, periodici e riviste scientifiche e di settore, anche in formato digitale.

**AFFRETTATI! hai tempo
sino al 16
gennaio 2024**

Indicazioni operative:

- entrare nell'area SIDI
<https://www.istruzione.it/accesso-sidi/>
(*clicca direttamente sul link*) seguire il seguente percorso:
- Applicazioni SIDI → Gestione Finanziario Contabile → Monitoraggio e rendicontazione → Rilevazioni → Contributo Editoria.
- All'interno del riquadro relativo alla rilevazione di interesse, sarà presente la guida operativa con le indicazioni per la compilazione e l'invio della domanda.



Il nostro Staff è disponibile a supporto per redigere la documentazione
06 92 91 64 78



Scuola fra algoritmo e qualità dei docenti

Scelta docenti casuale... una giostra continua

UNA SOCIETÀ PUÒ REGGERSI SULLA CASUALITÀ E FORTUNA?
LA SELEZIONE DEI DOCENTI NON ESISTE. LE MODALITÀ CONTRATTUALI DI
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE SCOLASTICO SONO SUPERATE,
OBSOLETE, INUTILI E A VOLTE DANNOSE PER LA COMUNITÀ EDUCANTE.
LA CHIAMATA DIRETTA CONSENTIREBBE ALLE SCUOLE DI FARE SCELTE
OPPORTUNE DI CONTESTO

Docenti tutti uguali ma diversi, in effetti contrattualmente i docenti hanno lo stesso trattamento ovvero esiste un contratto unico per tutti i docenti ma diversi per due motivi. Il primo è di natura ordinamentale sia in termini di emolumenti che di ore lavorate in classe. Si differenziano numerose categorie di lavoratori dall'infanzia al secondo grado, passando per gli Insegnanti Tecnico pratici. Dalle 25 ore dell'infanzia alle 18 del secondo grado. La diversità più marcata, ovviamente, risiede nella personalità che ogni docente incarna ed esprime, stili d'insegnamento, metodologie, approcci relazionali. Queste palesi e sostanziali diversità sfociano in misura più o meno evidente in

risultati e obiettivi raggiunti. In sintesi esiste l'evidente possibilità (certezza?) che lo studente "fortunato" capiti in classe con docenti preparati e competenti e che lo studente "sfortunato" al contrario debba confrontarsi con docenti non adeguati alle necessità. Una società può reggersi sulla casualità e fortuna visto che la scuola, si dice, formi i cittadini del domani? Assurdo solo pensarlo.

Eppure la realtà quotidiana esprime esattamente questo principio. Come cambiare paradigma?

La Scuola è troppo concentrata sul personale, la centralità va riportata sugli studenti, seriamente, anche a costo di scelte impopolari o non paganti in termini elettorali, le competenze si devono far emergere, si devono sviluppare e solo un buon magister può tentare fattivamente di farlo.

I docenti scelti con le graduatorie o con l'algoritmo quasi mai sono idonei alle necessità della classe ed in grado di stimolare la partecipazione di tutti gli alunni al processo di apprendimento.

L'algoritmo facilita e velocizza le operazioni di nomina dei docenti, rende pressoché impossibile gli aggiustamenti o le correzioni postume, relegando e condannando la scuola a ricevere un docente inadeguato.

La soluzione delle criticità NON è nell'algoritmo, processo infernale e digitale, ma nella graduatoria che blocca, imbriglia, standardizza, rendendo infecondo qualunque tentativo di miglioramento sistemico.

Eliminare le graduatorie, non incrementare l'algoritmo, sostituendole con la chiamata diretta consente alle scuole di fare scelte opportune di contesto.

La selezione dei docenti non esiste, il merito non è utilizzato concretamente e fattivamente nei contratti, le competenze sono sconosciute ai più, eppure si parla tanto di competenze, di come svilupparle di come implementarle. Come si può sviluppare un percorso senza conoscerlo a fondo? Solo nella scuola si riesce in un'impresa così titanica, o no? Ovviamente no. I docenti senza preparazione ma scelti con le graduatorie o l'algoritmo quasi mai sono idonei alle necessità della classe anche se armati di buona volontà e parziale motivazione.

L'insegnante, inoltre, deve essere in grado di attivare diversi canali di comunicazione, in modo da coinvolgere tutti gli alunni e da stimolarne la partecipazione al processo di apprendimento. A tale scopo la metodologia didattica deve comprendere il maggior numero possibile di tecniche, al fine di rendere vario, flessibile, ricco ed efficace l'insegnamento. L'impiego di strumenti tecnologici, ad esempio, consente di fare dell'allievo il protagonista del suo sapere; egli, in questo modo, secondo la modalità d'uso interattiva che caratterizza questo genere di strumenti, può scegliere liberamente il percorso a lui più consono. Inoltre è possibile con tali mezzi adeguarsi ai tempi utili per l'apprendimento di ciascuno, in quanto essi rendono possibile la ripetizione e quindi la chiarificazione dei concetti. Altro grande vantaggio di questi particolari tipi di strumenti è la possibilità di autovalutazione da parte dell'utente, che viene corretto in maniera "indolore", imparando dagli errori. Essi non sono vissuti come motivo di mortificazione o di abbattimento psicologico, ma come occasione di riflessione al fine di comprenderne la causa e di evitarne la ripetizione. L'aspetto ludico – motivazionale connesso a questo utilizzo è anche da rilevare. L'alunno, infatti, vive la prova come sfida e, in caso di insuccesso, è spinto a rivedere i contenuti per migliorare il risultato.

Le criticità emotive e relazionali nascono anche da situazioni di

confusione dove la scuola non ha saputo mantenere un'immagine forte puntuale precisa, innovativa certamente ma consolidata. Un porto sicuro a cui approdare e a cui affidarsi.

L'accoglienza e l'inclusione a volte suonano come parole vuote e prive di significato reale. Eppure esistono docenti impegnati allo stremo delle forze per includere e accompagnare. Esiguo il loro numero.

Moltissime risorse sono utilizzate, dai posti in deroga a strumenti compensativi, l'organizzazione comprende processi quasi perfetti dalle certificazioni ai GLO per i ragazzi/e con maggiori difficoltà. Tutto perfetto dunque!? E no.

Abbiamo pochi docenti specializzati, polverizzati per la penisola, con difficoltà logistiche e di conferma l'anno successivo. La continuità? Non certamente metodologica, forse contrattuale per il rinnovo del contratto d'assunzione. Eppure la continuità dell'azione è un valore irrinunciabile, prezioso per un sereno e produttivo sviluppo armonioso del giovane soggetto. Abbiamo provato ad inserire la scelta delle famiglie per un docente di sostegno che favoriva la crescita. Attuazione non pervenuta.

Con la doverosa premessa che le modalità contrattuali di reclutamento del personale scolastico sono superate, obsolete, inutili e a volte dannose per la comunità educante, impedendo alle scuole di collocare le persone giuste al posto giusto, ritengo che l'algoritmo che oramai da qualche anno consente la nomina dei docenti in graduatoria sia utile e necessario. Perché? Facilita e velocizza le operazioni di abbinamento/nomina dei supplenti consentendo alle scuole di completare il carico docenti con anticipo rispetto a quando questo avveniva in presenza. Consente al docente precario di conoscere la sede di lavoro nei primi gg di Settembre. Tutto bene allora? Assolutamente no. Infatti i perversi meccanismi del digitale, qualora non consentissero di

comporre la coppia scuola-docente in modo soddisfacente, rendono pressochè impossibile gli aggiustamenti o le correzioni postume, relegando e condannando il docente a subire una sede non gradita e alla scuola di ricevere un docente inadeguato. Si devono inserire, quindi, dei meccanismi perequativi che permettano ai protagonisti (gli studenti forse?) di lavorare con persone idonee e adeguate al contesto. Auspichiamo speranzose soluzioni.

La soluzione delle criticità NON è nell'algoritmo, processo infernale e digitale, ma nella graduatoria che blocca, imbriglia, standardizza, rende infecondo qualunque tentativo di miglioramento sistemico. Si devono eliminare le graduatorie e non incrementare l'algoritmo. Sostituendole con quale sistema di reclutamento? La chiamata diretta con pesi e contrappesi in modo da evitare abusi, ma consentendo alle scuole di fare scelte opportune di contesto. Non si tratta della rincorsa al miglior docente come alcuni paventano ma più semplicemente di abbinare la scuola con esigenze e criticità al docente che può risolvere tali difficoltà.

Negli ultimi anni, poi, sono fiorite occasioni d'incarico aggiuntive per i docenti che consentono a chi lo desiderasse (sempre per disponibilità del docente, ovviamente vista la centralità sullo studente!) di ottenere spazi e risorse economiche maggiorate. Un sistema non negativo se non fosse per l'incertezza che a volte regna sugli obiettivi da raggiungere e sulla concreta possibilità che tali obiettivi non siano pluriennali per l'incertezza sul rinnovo del contratto al docente. La "lotteria" dell'algoritmo GPS potrebbe portare l'insegnante in un altro Istituto.

L'ultimo motivo di preoccupazione è incardinato nella figura del tutor. Le linee guida, formulate, sono descrittive di un tutto e di un nulla. A leggere con attenzione illustrano un profilo che dovrebbe essere già incardinato

nel DNA del docente. Un insegnante di medio livello deve vedersi e operare come un tutor, altrimenti è un ripetitore di libri di testo. Accompagnare, stare al fianco, magari un passo indietro se necessario, aiutare, spingere, tirare, immedesimarsi. Quando? Sempre. L'azione del docente deve essere impregnata di queste azioni. Il risultato migliore? Quando il prof. si sposta di lato e lo studente prosegue il suo cammino da solo. Abbiamo provato in molti modi ad immaginare come valutare i docenti, sbagliando l'ottica. Non serve una valutazione sommativa (più facile!), ci vuole una valutazione formativa (decisamente difficile!). Non posso pretendere di valutare un insegnante dal numero delle ore d'insegnamento o dal numero dei compiti da correggere o dal numero degli studenti che promuove. Assurdo. Iniziamo a ragionare sul profilo professionale di un docente e facciamo scelte contrattuali che disegnino questo profilo, nel tempo riusciremo ad avere dei docenti preparati e riconosciuti, forse riusciremo a rendere più appetibile la professione anche a giovani motivati e preparati che per ora si rivolgono al mondo produttivo.

Non solo i docenti sono scelti "a caso" anche il personale ATA non ha miglior sorte. La gamma delle varietà professionali si amplifica a dismisura, i comportamenti e gli atteggiamenti poco adeguati non si contano. L'utilizzo di un PC, a volte, è una montagna da scalare. Per fortuna o per paziente lavoro dobbiamo osservare che il livello fra gli addetti amministrativi è salito, lentamente, ma è salito. Sempre più raro trovare chi non ha mai avuto un approccio al digitale. Ovviamente non pretendiamo che conosca le procedure. Ci accontentiamo della buona volontà delle persone che assumiamo.

La novità più interessante che il nuovo CCNL porta al personale ATA è l'introduzione della figura dell'operatore scolastico.

L'operatore scolastico sarà una sorta di collaboratore scolastico con dei compiti aggiuntivi di assistenza non specialistica agli alunni con disabilità e di supporto ai servizi amministrativi e tecnici.

La descrizione dell'operatore scolastico nell'ipotesi di CCNL sottoscritta:

“svolge, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica.

È addetto ai servizi generali della scuola quali, a titolo esemplificativo:

- *accoglienza e sorveglianza nei confronti degli alunni – nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche, nel cambio dell'ora o nell'uscita dalla classe per l'utilizzo dei servizi e durante la ricreazione – e del pubblico;*
- *pulizia dei locali, degli spazi scolastici, degli arredi e delle pertinenze;*
- *vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche e, nelle scuole dell'infanzia e primaria, nell'uso dei servizi e nella cura dell'igiene personale;*
- *custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici;*
- *collaborazione con i docenti.*
- *attività qualificata non specialistica di assistenza e di monitoraggio delle esigenze igienico-sanitarie agli alunni con disabilità;*
- *supporto ai servizi amministrativi e tecnici”.*

Parole e semantica a parte non è molto dissimile da quanto già succede oggi a contratto non vidimato. Non abbiamo, anche in questo caso, avuto il coraggio di determinare una professionalità precisa e circoscritta per degli operatori la cui figura risulta molto importante per la governance della scuola.



CORSO DI FORMAZIONE

Nuova Contabilità Scuole, passo passo, dal PON al PNRR

Introduzione al corso (a cura di Elisabetta Davoli Presidente Associazione "Insegnare Sicuri")

A - Contabilità generale

1. Adempimenti giuridici

d.l. 129/2018 differenze rispetto al d.l. 44/2001

Sintesi ragionata su nova ratio del testo normativo, parole chiave - semplificazione, concetto di rete per gestione procedure, ruolo nuovo del controllo dei revisori, massima automatizzazione procedure, trasparenza (a cura di Elisabetta Davoli ex Dirigente Direzione Bilancio Ministero Istruzione)

2. Bilancio delle scuole

Modelli, Variazioni, Athena 2

Esplicazione dei vari modelli per Programma Annuale e Consuntivo e della loro funzione per una gestione coerente e ragionata, casi specifici e problematici di una scuola, ruolo dei verbali di Athena 2 e importanza delle registrazioni per i calcoli del MEF (a cura di Gabriella Gizzi Direttore Servizi Generali Amministrativi e Annamaria Rosciolino Revisore MEF)

3. Contratti integrativi

responsabilità, compiti, adempimenti del DS e del DSGA

Determinazione dei ruoli e dei compiti del DS e del DSGA nella contrattazione di istituto per la stesura della bozza di contratto da proporre in coerenza con le attività scolastiche. Indicazioni di massima per eventuali patologie e criticità riscontrabili nei contesti (a cura di Annamaria Rosciolino Revisore MEF)

4. PNRR

Linee di sviluppo in corso attraverso la nuova piattaforma FUTURA in vista dei nuovi bandi di partecipazione per le scuole (a cura di Angela Tortora Dirigente Scolastico)

Costo pacchetto A: € 330

B - Progetti nazionali ed Europei

1. Iniziative di formazione e progetti, anche in rete:

Indicazioni pratiche sulla costituzione di reti e sulla progettazione, realizzazione e rendicontazione delle azioni (a cura di Manuela Cenciarini Dirigente Scolastico e Alessandra Silvestri Dirigente Scolastico) a due voci incrociate

2. Finanziamenti ex lege 440

Edilizia, Fondi Stato, Fondi Regioni, Piattaforme Rendicontazioni, PNSD

Breve introduzione alla normativa di riferimento. Progettazione, gestione e rendicontazione generale degli interventi delle scuole ex lege 440/1997 e nell'ambito del PNSD. Utilizzo delle piattaforme "Monitor 440" e "PNSD-gestione azioni" (a cura di Angela Tortora Dirigente Scolastico)

3. Progettualità e Finanziamenti europei, PON, Contratti, Personale Costi Standard (FSE, FESR)

Quadro sintetico degli obiettivi dei Fondi Strutturali Europei, il PON nelle scuole. Progettazione, gestione e rendicontazione generale degli interventi finanziati con FSE e FESR, documentazione a corredo dei progetti, utilizzo della piattaforma GPU (a cura di Angela Tortora Dirigente Scolastico)

4. PNRR

linee di sviluppo in corso attraverso la nuova piattaforma FUTURA in vista dei nuovi bandi di partecipazione per le scuole (a cura di Angela Tortora Dirigente Scolastico)

Costo pacchetto B: € 330

Costo pacchetto A + B: € 600

Destinatari

DS, DSGA, personale ATA, docenti impegnati nelle progettualità finanziate

Durata

25 ore online complessive, sia introduttive generali che di approfondimento, dilazionate e condotte attraverso specifici webinar e forum interattivi (anche divisi in parti distinte per migliore fruibilità dei corsisti)

Lezioni vendute singolarmente a € 150 l'una

- Bilancio delle scuole, modelli, variazioni, Athena 2 (3h di lezione)
- Finanziamenti ex legge 440, edilizia, fondi stato, fondi regioni, piattaforme rendicontazioni, PNSD (3h di lezione)
- Progettualità e finanziamenti europei, PON, contratti, personale costi standard (FSE, FESR) (3h di lezione)

come da art.10 punto 20 del DPR 633/72

Le voci di bilancio per finanziare il costo del pacchetto possono essere sia la formazione (P04 e sottoaggregati) sia l'editoria a uso amministrativo (A02)

www.insegnaresicuriformazione.it

www.insegnaresicuri.it





Dal “like tattico” al ghosting.

Una guida per comprendere le
relazioni contemporanee

I DISPOSITIVI MODERNI PER INCONTRI RAPPRESENTANO UN'IMPORTANTE ESTENSIONE DI POSSIBILITÀ SIA IN CAMPO RELAZIONALE CHE SESSUALE. IN QUESTO ARTICOLO SI VUOLE PORRE L'ATTENZIONE SULL'UTILIZZO DEI DIALOGHI ONLINE MESSI IN ATTO UNICAMENTE PER CORTEGGIARE QUALCUNO

“V

i siete visti?” “Ancora no, ci stiamo sentendo in chat”. Quante volte è capitato di sentire questa frase? Sempre più spesso, a giudicare dal modo in cui si formano le moderne “coppie digitans”. Ma cos’è una chat? Il termine (traducibile in italiano con chiacchierata) rappresenta secondo la Treccani una “forma di comunicazione online durante la quale un utente intrattiene una conversazione con uno o più utenti, in tempo reale e in maniera sincrona, attraverso lo scambio di messaggi testuali o stabilendo una connessione audio/video con essi”.

Le chat possono essere realizzate in maniera molto rapida grazie al crescente numero di servizi di messaggistica istantanea (tra le più comuni è possibile annoverare Telegram, WhatsApp, Facebook Messenger). Le “chiacchierate” online fanno ormai parte della quotidianità di ognuno, a tal punto che molto probabilmente non esistono più giornate in cui non avvengano scambi di

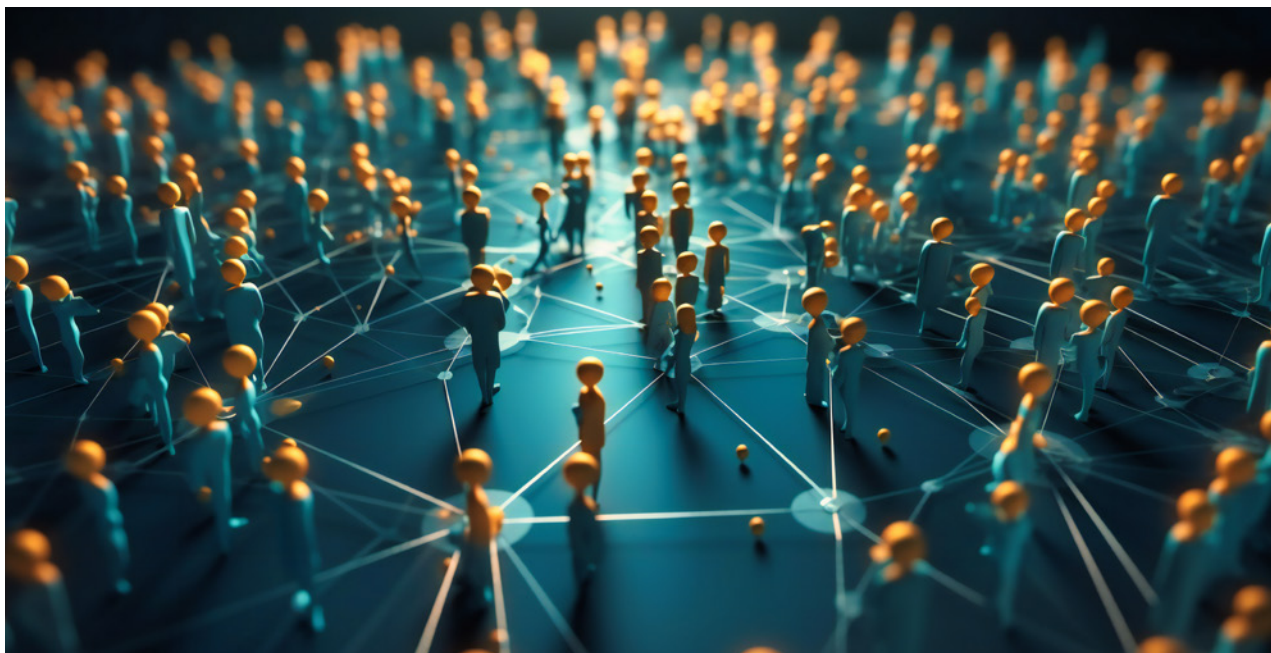
Le chat possono essere realizzate in maniera molto rapida grazie al crescente numero di servizi di messaggistica istantanea (tra le più comuni è possibile annoverare Telegram, WhatsApp, Facebook Messenger). Le “chiacchierate” online fanno ormai parte della quotidianità di ognuno, a tal punto che molto probabilmente non esistono più giornate in cui non avvengano scambi di

PROGETTO ITACA
www.progettoitaca.org

linea d'ascolto:
02.2900.7166
800.274.274

Attività finanziata
e sostenuta da:





*Le “chiacchierate”
online fanno ormai
parte della quotidianità
di ognuno, grazie a
Telegram, WhatsApp,
Facebook Messenger.*

*Si delineano alcune
delle caratteristiche
distintive delle chat, che
stanno spingendo molte
persone a preferire
il corteggiamento
online rispetto a quello
effettuato di persona.*

messaggi con qualcuno che appartiene ad una cerchia personale più ristretta (ad es. famiglia, amici, partner) o allargata (colleghi del lavoro, contatti sui social). In questo articolo si vuole però porre l'attenzione sull'utilizzo dei dialoghi online messi in atto unicamente per corteggiare qualcuno. Negli ultimi anni si è cercato di delineare e descrivere alcune delle caratteristiche distintive delle chat, che stanno spingendo molte persone a preferire il corteggiamento online rispetto a quello effettuato di persona (Spaccarotella, 2020, pp. 165-166):

- **Disinibizione:** online è più facile raccontarsi, confessarsi, dedicarsi ad argomenti o discorsi che a voce si farebbe fatica ad intraprendere;
- **Processo di Idealizzazione:** può verificarsi con estrema facilità e costituisce un rischio, poiché si possono frequentemente trasferire sull'interlocutore un insieme di qualità che si ricercano attivamente in un partner o che piacerebbe trovare in una nuova conoscenza;
- **Nessun limite di orario:** è possibile chattare in qualsiasi momento della giornata, soprattutto di notte (in alcuni casi fino ad addormentarsi col telefono in mano), senza necessità di effettuare spostamenti in orari che renderebbero molto più difficoltoso incontrarsi;
- **Nessun limite di luogo e distanza:** ci si può scrivere mentre ci si trova ovunque (ad es. sul posto di lavoro, sui mezzi pubblici, in palestra, in attesa di una portata al ristorante);
- **Maggior tempo a disposizione per la replica:** durante una chat si ha molto più tempo per pensare ed elaborare una risposta (ad es. decidere le parole da utilizzare, articolare con calma le frasi, avere la possibilità di correggere le comunicazioni con un emoticon nonostante non rispecchi il reale umore dell'inviante);
- **Nessun imbarazzo:** la possibilità di parlare in assenza della corporeità dell'Altro consente un dialogo libero da resistenze, più fluido e meno impacciato;
- **Coraggio:** la disinibizione che emerge online contribuisce a rendere anche le persone timide più inclini a tirar fuori ed esprimere i propri pensieri con maggiore facilità;

- Intimità: il parlare per molto tempo, con la stessa persona, confidando e raccontando parti di sé, crea quel clima di “familiarità” che alla lunga rende lo scambio di battute riservato e confidenziale;
- **Possibilità di parlare con più persone parallelamente:** a differenza degli incontri dal vivo che necessitano di una presenza fisica e di una esclusività, la fluidità data dalla connessione permette di chattare con più persone nello stesso momento o nella stessa giornata senza dover rinunciare a nessun “tentativo di flirt”;
- **Possibilità di mostrarsi migliori di come si è realmente:** il potersi esporre “a piccole dosi” ed in maniera “ragionata” nel farsi conoscere veramente, concede di far perdurare l’iniziale idealizzazione;
- **Confidenza:** la distanza dall’altra persona e l’impossibilità di vederne le reazioni in tempo reale permette di spingersi oltre, anche per poter testare le repliche dell’interlocutore e verificarne il suo gradimento nei confronti di ciò che viene comunicato;
- **Comodità:** a parte le versioni “premium” di alcune app, le chat sono tutte prevalentemente gratuite e facilmente accessibili;
- **Reversibilità:** i servizi di messaggistica prevedono la possibilità di cancellare i messaggi anche dopo averli inviati, facendo sparire ad esempio qualche battuta infelice ed evitando che l’altra persona la possa leggere anche dopo averla “pronunciata”;
- **Senso di protezione:** la chat viene vissuta come un rifugio accogliente, nel quale l’Altro può svolgere la funzione dell’elemento rassicurante, a propria disposizione, al quale si può ricorrere nel momento del bisogno;
- **Poco investimento emotivo e temporale:** si percepisce di non rischiare nulla, se un flirt non va a buon fine ci si può rapidamente scollegare (spesso senza neanche dover dare troppe spiegazioni)”.

Alla luce di queste considerazioni, come può “scattare” un corteggiamento online? Con un semplice tasto a volte, in particolar modo con un like. Il “like” è stato tradotto in italiano con il termine “mi piace”. “Mi piace o mi piaci?”, viene sottolineato questo aspetto perché dietro un semplice like esiste un’incredibile varietà di comunicazioni differenti. Mettere un like sotto molte foto, post e stories può rappresentare un segnale di gradimento nei confronti del proprietario del profilo, un approccio, una manifestazione di interesse. Mettere un “mi piace” però può esprimere anche il bisogno di essere notati, la volontà di segnalare la propria presenza.

Nell’era digitale il like non è dunque un semplice tasto, ma un mediatore di comunicazioni. Il “like tattico” diventa dunque un’arma “soft” per dare il via ad un corteggiamento, una sorta di “cavallo di troia 2.0” che permette anche a chi vuole corteggiare (ma è timido e vuole farsi notare lo stesso), di lanciare un segno della propria presenza, di sperare di poter vivere un interesse reciproco (così come avviene attraverso i “match” delle applicazioni di incontri). Il like di Facebook non è l’unica freccia all’arco dei corteggiatori online: esiste il “cuore” di Instagram, il “retweet” di Twitter, il “condividi” di LinkedIn, gli stessi strumenti che vengono utilizzati per segnalare il gradimento degli utenti possono quindi trasformarsi nella modalità che una persona adotta per lanciare un messaggio indiretto ad un’altra e dare il via alla corte. Oltre alle opportunità offerte dalle numerose app di dating presenti, c’è la possibilità di sfruttare le modalità interattive fornite dai social network: commentando appunto una foto o una story su Instagram, conoscendosi su un gruppo Facebook del quale si fa parte perché si condivide ad esempio un hobby o un quartiere della città di appartenenza, commentando una partita di calcio su Twitter. “L’innesco” è pressoché casuale, la partita vera “si gioca” nel momento in cui si passa dal dialogare in pubblico al parlarsi in privato.

Nell’era digitale il like non è un semplice tasto, ma un mediatore di comunicazioni. Il “like tattico” diventa un’arma “soft” per dare il via ad un corteggiamento.

Il like di Facebook non è l’unica freccia all’arco dei corteggiatori online: esiste il “cuore” di Instagram, il “retweet” di Twitter, il “condividi” di LinkedIn.

Oltre alle opportunità offerte dalle numerose app di dating presenti, c’è la possibilità di sfruttare le modalità interattive fornite dai social network, con lo scambio di messaggi o con connessione audio/video.

Una volta creato il contatto, può prendere il via un fitto e piacevole scambio di messaggi, che nelle situazioni di grande feeling e complicità si trasformano in uno o più incontri dal vivo.

Il corteggiamento può però anche essere di breve durata e ben presto “contaminato” da richieste improvvise di effettuare sexting.

Il soggetto che effettua il ghosting: sparisce nel nulla anche quando il rapporto stava andando bene e non fornisce alcuna spiegazione.

Progetto Itaca Onlus prevede nelle scuole la realizzazione di incontri, a titolo gratuito, di informazione e sensibilizzazione per studenti, insegnanti e genitori con la collaborazione di diverse équipes dei Dipartimenti di Salute Mentale delle ASL/ASST.

Attività finanziata e sostenuta da:



Una volta creato il contatto, può prendere il via un fitto e piacevole scambio di messaggi, che nelle situazioni di grande feeling e complicità si trasformano in uno o più incontri dal vivo. Il corteggiamento può però anche essere di breve durata e ben presto “contaminato” da richieste improvvise di effettuare sexting (l’azione di inviare messaggi di carattere erotico-sessuale, che possono includere anche foto e/o video di nudo/semi-nudo o che ritraggono la persona in atteggiamenti sessualmente espliciti) o da altri comportamenti inattesi che possono essere difficilmente digeriti dalla controparte. Il primo tra questi è il ghosting: si tratta di un comportamento caratterizzato da una repentina ed incomprensibile sparizione (da ghost, fantasma) della persona con la quale ci si sta frequentando da tempo (a livello teorico può includere anche chi si dilegua dopo mesi di conversazioni in chat prima che avvenga l’incontro di persona). Il soggetto che effettua il ghosting: sparisce nel nulla anche quando il rapporto stava andando bene, non fornisce alcuna spiegazione rispetto al proprio atteggiamento, non mostra alcuna intenzione di ristabilire i contatti, può persino giungere ad eliminare o bloccare la persona con la quale si stava frequentando. Tale atteggiamento può nascondere una forte immaturità affettiva ed uno stile di attaccamento evitante, oltre che una non trascurabile modalità passivo-aggressiva. Ne esiste una versione più sfumata, una sorta di ghosting “amichevole”, chiamata caspering (fa riferimento a Casper, noto personaggio di fumetti e cartoni animati) e rappresenta quell’atteggiamento che manifestano alcune persone che si mostrano inaspettatamente più fredde e distaccate dopo aver effettuato qualche incontro dal vivo o dopo aver condiviso insieme un rapporto sessuale. Le risposte ai messaggi sono presenti ma diventano vaghe e “fraterne”, gli inviti ad uscire non vengono chiaramente declinati ma fatti cadere nel vuoto senza una presa di posizione netta. In soldoni, il “ghoster” scompare improvvisamente, il “casper” si dissolve gradualmente. I dispositivi moderni per incontri rappresentano un’importante estensione di possibilità sia in campo relazionale che sessuale, sta agli utenti utilizzarli in maniera rispettosa e consapevole. Chissà quale app utilizza Cupido!



Villa Reale

Monza



*Onde venisti? Quali a noi secoli
sí mite e bella ti tramandarono?
fra i canti de' sacri poeti
dove un giorno, o regina, ti vidi?...*

(Giosuè Carducci "Alla Regina d'Italia")

M

ONZA è un comune italiano di circa 123.000 abitanti situato nell'alta pianura lombarda, attraversato dal fiume Lambro, a circa 162 metri sul livello del mare.

Cuore pulsante e centro nevralgico della Brianza, è definita nel capitolo IX dei *Promessi Sposi* come un *borgo antico e nobile*.

Nata probabilmente in epoca romana con il nome di *Modicia*, questa incantevole città raggiunse il periodo di massimo splendore con l'avvento dei longobardi. Fu la regina Teodolinda, infatti, a trasformarla nel centro politico, culturale e religioso più importante di tutta la regione.

Un'altra donna, però, fra la fine dell'Ottocento e gli inizi del Novecento, riuscì a dare un'impronta unica a questa città, Margherita Maria Teresa Giovanna di Savoia a tutti nota come regina Margherita. Donna dotata di una grande sensibilità artistica e di intuito politico, fu talmente amata dal popolo da far nascere un vero e proprio culto della regina, il cosiddetto *margheritismo* che fu esteso a tutte le forme espressive. A lei, infatti, vennero dedicati monumenti, poesie, dolci, strade, riviste e persino la famosa *pizza margherita*.

Il nostro *tour* monzese seguirà appunto le tracce di queste due regine, alla scoperta dei luoghi che le videro protagoniste.





Iniziamo da **Piazza Roma**, cuore civile della città in contrapposizione al contiguo **Duomo** che è espressione, invece, del potere religioso. In questa piazza, infatti, alla fine del XIII secolo venne eretto l'**A-rengario** ovvero l'**Antico Palazzo Comunale** dove si svolgevano le assemblee cittadine. Nel 1380 venne aggiunto all'edificio un balconcino in pietra, la cosiddetta **Parlera**, dal quale i podestà annunciavano le leggi che i cittadini potevano liberamente accettare o rifiutare. Sotto l'A-rengario invece si svolgeva la vita pubblica dei monzesi, un popolo da sempre molto laborioso che all'epoca era dedito soprattutto al commercio della lana e dei tessuti.

Ci spostiamo nel **Duomo di Monza**, le sue origini sono da sempre legate alla figura di Teodolinda, principessa bavara di fede cattolica, che nel 589 arrivò in Italia per convolare a nozze con Autari, il re dei longobardi. Rimasta vedova Teodolinda si risposò con il cognato Agilulfo nel 590 e la regina scelse Monza come residenza estiva. Accanto al magnifico palazzo dove risiedeva decise di far erigere una **Basilica dedicata a San Giovanni Battista**, chiesa che rappresenta il nucleo originale dell'attuale Duomo. Teodolinda e Agilulfo dotarono la Basilica di un prezioso corredo di reliquie e suppellettili che in parte sono giunte fino a noi, fra queste la **Croce di Agilulfo**, la **Corona di Teodolinda** e la **Chiocchia con Sette**

Pulcini rinvenuta nella tomba della regina, un vero e proprio tesoro che rappresenta una delle raccolte più significative al mondo dell'oreficeria tardo antica e alto medievale. Bella, colta, diplomatica e intraprendente, Teodolinda seppe donare luce e grandezza a questa città. Infatti, proprio per questo, nel 2011 Teodolinda ed il Duomo di Monza sono stati dichiarati dall'UNESCO Patrimonio Testimone di una Cultura di Pace per l'Umanità, un riconoscimento doveroso nei confronti della lungimiranza e degli ideali diffusi dalla regina longobarda che molto si prodigò per la conversione dei longobardi al Cristianesimo.

La riedificazione del Duomo, nel XIV sec., avvenne sui resti dell'antica Basilica, contemporaneamente venne eretta in onore della regina la **Cappella Teodolinda** decorata dai fratelli Zavattai, tra il 1441 e il 1446, con le storie della sovrana fondatrice della chiesa. Una decorazione composta da 45 scene distribuite su cinque registri sovrapposti che rappresenta il maggiore esempio di ciclo pittorico dell'epoca tardo gotica lombarda, non a caso la Cappella è definita *la Cappella Sistina del Nord*. Al centro della Cappella, all'interno di una cassaforte, è custodito uno dei gioielli più importanti e denso di significati di tutta la storia dell'occidente: **La Corona Ferrea**. Essa è composta da 6 piastre d'oro tenute insieme da un cerchio interno di metallo che si ritiene provenga da uno dei chiodi utilizzato per la



Crocifissione di Cristo, questo spiegherebbe il valore simbolico attribuitole dai re d'Italia che l'hanno usata nelle incoronazioni per attestare l'origine divina del loro potere. Infatti, secondo la tradizione, numerosissime sarebbero state le incoronazioni avvenute con questo prezioso diadema come quelle di Carlo Magno e di Napoleone Bonaparte, che, nel corso della cerimonia, avrebbe pronunciato la celebre frase: *Dio me l'ha data guai a chi me la tocca*.

Ci spostiamo a **Villa Reale**, la residenza più amata dalla regina Margherita, l'altra protagonista del nostro tour. Una reggia principesca, conosciuta anche come la *Versailles di Monza*, fu voluta e costruita nel XVIII secolo da Maria Teresa d'Asburgo, altra regina che adorava questa città, su progetto dell'architetto Giuseppe Piermarini. Vittorio Emanuele II la offrì in dono di nozze nel 1868 al figlio Umberto e alla nuora Margherita di Savoia, un dono veramente maestoso: Villa di 22 mila metri quadrati, dotata di 740 stanze, di **Giardini Reali** e del **Parco Reale di Monza**, che si estende per oltre 750 ettari. Margherita fu subito entusiasta del dono e stabilì immediatamente un legame molto profondo con la Villa, qui, durante i mesi estivi, si dilettava con la musica e si circondava di poeti, intellettuali ed artisti che trovavano in lei una fonte di ispirazione ed un modello di grazia ed eleganza, tra questi il celebre poeta Giosuè Carducci.

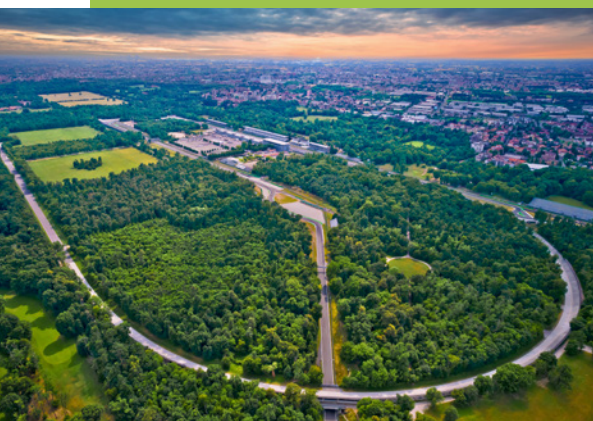
Mentre la nobildonna discuteva di arte, letteratura e filosofia, Umberto coltivava una delle sue tante passioni, ovvero la caccia nell'immenso Parco che si prestava egregiamente all'attività venatoria. Visitiamo lo splendido **Salone** dove Margherita e Umberto organizzavano grandi balli e fastosi ricevimenti, ma non solo, qui si svolsero anche importanti Banchetti di Stato fra i quali il Pranzo in onore di Guglielmo II Imperatore di Germania nel 1889. Umberto divenne re per successione il 9 gennaio del 1878 e Margherita divenne la prima regina d'Italia. Anche Umberto amava molto questa villa forse perché, poco distante da qui, viveva, presso **Villa Litta**, la sua amante Eugenia Attendolo Bolognini.

Seppur divisi nel loro matrimonio, Margherita e Umberto rimasero sempre uniti nella vita pubblica fino a quando il re non venne ucciso, proprio qui a Monza, la tragica sera del 29 luglio del 1900 per mano dell'anarchico Gaetano Bresci. Sul luogo del regicidio il figlio Vittorio Emanuele III, nuovo re, decise di far innalzare un simbolo di pietra: la **Cappella Espiatoria**, una imponente stele di 35 metri d'altezza che racchiude nel suo grembo due piccole cappelle. La **Cappella Superiore** rappresenta una vera e propria celebrazione non solo della dinastia reale ma anche del committente Vittorio Emanuele III che a Monza non tornerà più. Soggetti vari a mosaico rappresentano,

MEMORY

L'AUTODROMO NAZIONALE DI MONZA

La storia dell'Autodromo di Monza, oggi **Autodromo Nazionale di Monza**, ha inizio nel 1922 quando l'Automobile Club di Milano decise di costruire, nella parte settentrionale del Parco, un circuito per celebrare il suo venticinquesimo anniversario.



Il progetto si inserì perfettamente nel clima culturale dell'epoca, ovvero il *Futurismo*, un movimento artistico e letterario improntato al mito del progresso, della tecnologia e della velocità.

L'Autodromo, costruito in soli 110 giorni, diventò subito una leggenda perché sulle sue piste i mezzi del tempo riuscivano a raggiungere velocità impensabili in qualunque tracciato cittadino.

Nei 5.793 metri del tracciato di Monza si contano ben quattro lunghi rettilinei dove le vetture di Formula 1 superano abbondantemente i 330 km orari ed è per questo che l'Autodromo è universalmente conosciuto come il *Tempio della Velocità*.

Per arrivare a questo obiettivo e spingere le vetture verso prestazioni sempre maggiori nel 1955 fu costruito l'Anello Alta Velocità chiamato anche *Sopraelevata*.

Nell'Autodromo Nazionale di Monza tuttora si disputa il **Gran Premio d'Italia di Formula 1**.

invece, Angeli con i simboli della Passione di Cristo, Santi e Beati di casa Savoia, tutto intorno marmi pregiati e margherite di pietra per ricordare non solo lo stile liberty, ma anche la madre del nuovo re d'Italia. Cuore del tempio è la **Cripta** che si trova al piano inferiore, qui infatti venne posto il **Cippo di Marmo Nero** per ricordare il punto preciso in cui Umberto I venne ucciso, particolare il colore della volta in rosso come il sangue versato dal re, sulle pareti invece corone di bronzo che testimoniano con la loro presenza la solidarietà di tutte le corti europee dell'epoca.

In occasione delle nozze tra Umberto I e Margherita di Savoia la città di Monza offrì come dono alla casa regnante una nuova stazione ferroviaria, la **Stazione Reale di Monza**, che collegava Milano con Monza. La coppia reale amava viaggiare in treno e fu proprio di Umberto l'idea di realizzare la **Saletta Reale** che visitiamo, una sala di attesa nella quale Margherita e Umberto potevano riposarsi dai lunghi viaggi in treno mentre aspettavano la carrozza che li avrebbe condotti alla Villa. Ammiriamo l'elegante camino in marmo di Carrara che scaldava la sala nelle fredde giornate invernali visto che i regnanti arrivavano a Monza a giugno ma si trattenevano fino a novembre. Per decorare il soffitto venne chiamato il più

talentuoso pittore dell'epoca, il monzese Mosè Bianchi che creò *il Genio dei Savoia*, un maestoso affresco raffigurante un genio alato che regge con la mano destra lo stemma araldico dei Savoia e con la sinistra un'alabarda.

Monza è una città particolare che è sempre stata un crocevia di grandi personaggi della storia che qui hanno fatto tappa. A Monza i romani costruirono il **Ponte di Arena** sul fiume Lambro, Teodorico il *Palatium magnum* e Teodolinda il suo santuario. Tanti furono i sovrani i condottieri e gli artisti che scelsero e amarono questa città, tra questi gli Asburgo e successivamente i Savoia che furono gli ultimi inquilini della Reggia, una residenza tanto amata da Margherita, almeno fino a quando il marito non venne assassinato. Negli anni successivi, anche se provata nel fisico e nello spirito, il mecenatismo di Margherita non conobbe sosta. La sovrana, infatti, continuò a dedicarsi ad opere di beneficenza e all'incremento delle arti e della cultura. Quando morì, il 4 gennaio del 1926 a Bordighera, fu pianto amaramente dall'intera nazione ed il popolo italiano non si dimenticò mai di lei. I suoi resti sono tuttora conservati all'ombra del Pantheon insieme a quelli di altri uomini che hanno reso grande l'Italia.

Comunità di Sant'Egidio

a cura di E. Martelli
editrice Morcelliana, (Brescia)
anno 2023



L'emergenza Covid-19 ha generato una crisi sociale ed economica profonda legata alla perdita di capacità economica delle famiglie, con un forte impatto sulle diverse dimensioni – relazionale, affettiva, educativa, psicologica e sociale – della vita dei minori e degli adolescenti. A seguito del prolungato periodo di chiusura delle scuole a causa dell'emergenza sanitaria, il tema delle perdite di apprendimento ha assunto ulteriore urgenza, soprattutto nei casi in cui le famiglie – per motivi di deprivazione economica e culturale - non sono riuscite a garantire l'accesso alla didattica a distanza ai propri figli.

La Comunità di S. Egidio, impegnata in prima linea attivamente sul fronte della lotta contro ogni forma di discriminazione e a sostegno delle classi più svantaggiate, dopo aver preso atto della grave situazione determinatasi a seguito della pandemia, a partire dal gennaio 2022 ha deciso di intervenire apportando il suo contributo grazie al programma "W la scuola" con azioni mirate per prevenire/contrastare la dispersione scolastica e per indicare soluzioni alla urgenza/emergenza di cui si è fatto cenno all'inizio.

Gli interventi, ampiamente descritti nei sette capitoli del volume, sono stati rivolti in particolare alle scuole di periferia di grandi centri urbani (Roma, Napoli, Genova) che hanno agito da 'motore' per avviare azioni di contrasto alla dispersione scolastica esplicita e implicita, anche tramite figure di facilitatori. La scelta di selezionare

scuole inserite in contesti problematici si è rivelata particolarmente efficace perché ha consentito di poter intervenire in maniera concreta, ponderata e competente elaborando azioni organiche in sinergia con un'ampia gamma di interlocutori: gli Istituti comprensivi, gli Uffici scolastici regionali, con mediatori linguistici e interculturali, con consulenti neuropsichiatrici, con i servizi sociali, riuscendo a diventare veramente 'c'. Ciascuno di essi ha fornito il suo apporto in termini di competenze per sostenere il programma che ha interessato tutte le 'categorie' svantaggiate: dai piccoli esuli dall'Ucraina, ai bambini con problematiche sanitarie, dai minori stranieri non accompagnati ai piccoli rom, dagli alunni con disabilità a quelli con disturbi specifici dell'apprendimento, affrontando ogni tipo di emergenza, anche quella alimentare. La chiave di volta del programma è stata senza dubbio creare l'alleanza con le famiglie e tra le famiglie e la scuola nell'interesse dei bambini e delle bambine sia a livello scolastico, per il loro successo formativo e per contrastare la dispersione, sia per iniziare a gettare le basi di un progetto che consenta loro di poter scegliere percorsi di vita di piena soddisfazione e benessere.

La Comunità di Sant'Egidio ha dimostrato, grazie a "W la scuola", che è possibile cambiare, anche in breve tempo, come documentato dai resoconti dettagliati delle singole scuole e dai report dei docenti e degli operatori, e che la scuola italiana, se vorrà essere all'altezza delle sfide del XXI secolo, deve occuparsi prima di tutto dei bambini 'invisibili' e portarli alla luce.

Per l'attivazione immediata dell'abbonamento sono indispensabili la compilazione dei campi del modulo d'ordine e la copia dell'avvenuto pagamento intestato a: **"DIONISO EDITORE s.r.l. Viale Algeria 95, 00144 - Roma"** a mezzo bonifico bancario presso Banca di Credito Cooperativo dell'Agro Pontino utilizzando il seguente **IBAN IT77 G 0873814 7000 0000 0047 347**. L'abbonamento ha validità annuale, pertanto, al fine di assicurare la continuità dell'invio delle riviste, il rinnovo dello stesso va comunicato tramite i nostri recapiti.

DA COMPILARE IN DIGITALE O STAMPATELLO LEGGIBILE

Scuola, Ente, Privato (nome e cognome) etc.

Cod. fiscale

Indirizzo

Cod. ministeriale

C.A.P.

Località

Provincia

Tel.

Fax

Cod univoco Ufficio

Indirizzo e-mail

(Nome e Cognome D.S.)

e-mail





Tel.

(Nome e Cognome D.S.G.A.)

e-mail

Tel.

CIG

| Tipologia Pacchetto | | Prezzo promozionale | |
|---------------------|--|--------------------------------|--------------------------|
| ABBONAMENTO TOP |  +  ProntoScuola +  Assistente dedicato | <input type="checkbox"/> 150 € | anzichè 190 € |
| ABBONAMENTO BASE |  | <input type="checkbox"/> 70 € | anzichè 110 € |

*Dichiaro di aver preso visione dell'**informativa privacy** ai sensi del **Regolamento Europeo 2016/679** e del **D. Lgs 196/2003** come modificato dal **D. Lgs 101/2018** presente sul sito <http://www.autonomiascolastica.it/upload/privacy>

Dioniso Editore srl, in quanto titolare del trattamento dei dati, informa che il consenso all'utilizzo di questi, forniti con il presente modulo, è necessario e relativo alle finalità oggetto dell'erogazione del servizio. L'eventuale rifiuto avrà come conseguenza l'impossibilità dell'erogazione del servizio stesso. Il trattamento dei Suoi dati personali viene attuato mediante strumenti manuali, informatici e telematici con logiche e tempistiche strettamente correlate alle finalità stesse e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza degli stessi e per il tempo previsto dalle vigenti normative di settore. Previo suo consenso, tutti i dati conferiti potranno essere trattati anche per effettuare procedure statistiche di analisi, per l'invio di altre offerte e proposte commerciali, indagini di mercato e attività di marketing. Essi, inoltre, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati ad altre aziende operanti nei settori editoriale, largo consumo e distribuzione, finanziario, assicurativo, automobilistico, dei servizi e ad organizzazioni umanitarie e benefiche. Potrà comunque esercitare, in ogni momento, tutti i diritti riconosciuti dal Regolamento Europeo 2016/679 e dal D. Lgs 196/2003 come modificato dal D. Lgs 101/2018.

Autorizzo al trattamento dei miei dati personali richiesti per le finalità indicate all'interno dell'informativa privacy (consenso obbligatorio).

ACCONSENTO NON ACCONSENTO

Autorizzo al trattamento dei miei dati personali per ricevere informazioni promozionali mediante posta, telefono, posta elettronica, sms, effettuare analisi statistiche, sondaggi d'opinione e azioni di marketing anche da parte di aziende terze (consenso facoltativo).

ACCONSENTO NON ACCONSENTO

TIMBRO E FIRMA

Per ulteriori info contattare: tel. 06 92916478 • cell. 393 9880957 • info@dionisoeditore.it

Agente di zona:



Cerchi l'**INFORMAZIONE** e tutte le
NEWS dal mondo scolastico?
Cerchi un servizio di **ASSISTENZA** completo
ed efficace?

ABBONATI a

Ras Rassegna
dell'Autonomia
Scolastica

E non è finita qui:

Attraverso il nuovo servizio Osservatorio, che tratta temi soggetti a continua evoluzione come quelli dell'affidamento e la gestione dei contratti pubblici (appalti e concessioni) e della responsabilità, RAS si pone come vero e proprio Tutor per chi amministra e dirige la scuola.

Osservatorio è un servizio innovativo ed interattivo, che consente di aprire un filo diretto con gli esperti e la redazione, attraverso una mail dedicata: osservatorio@autonomiascolastica.it



Sicurezza
Scuola

Un Team che lascia il Seguo

Contattaci...il nostro team di esperti ti supporterà nell'analisi dei rischi specifici della tua scuola per una scelta consapevole della polizza migliore

SicurezzaScuola è la proposta della Benacquista Assicurazioni, agenzia da sempre leader nel settore delle assicurazioni scolastiche

 **benacquista**
assicurazioni

Numero Verde
800 013155

Tel. +39 0773.62.981
Tel. +39 348.30.51.153

info@sicurezzascuola.it
benacquistascuola@pec.it
www.sicurezzascuola.it