

Ras

Rassegna
dell'Autonomia
Scolastica

ANNO XLIII
GEN/FEB 2024

1

Osservatorio

"D.Lgs n.36/2023"

*La commissione giudicatrice
e il seggio di gara*

Scuola & Gestione

Divieto del cumulo di impieghi e di attività per il dipendente pubblico e, in particolare, per il personale in servizio presso le Istituzioni scolastiche statali

Approfondimento

Nuove progettualità per una scuola delle relazioni.

Attualità

Le lingue straniere per il futuro dei giovani: una nuova sfida per la scuola italiana?



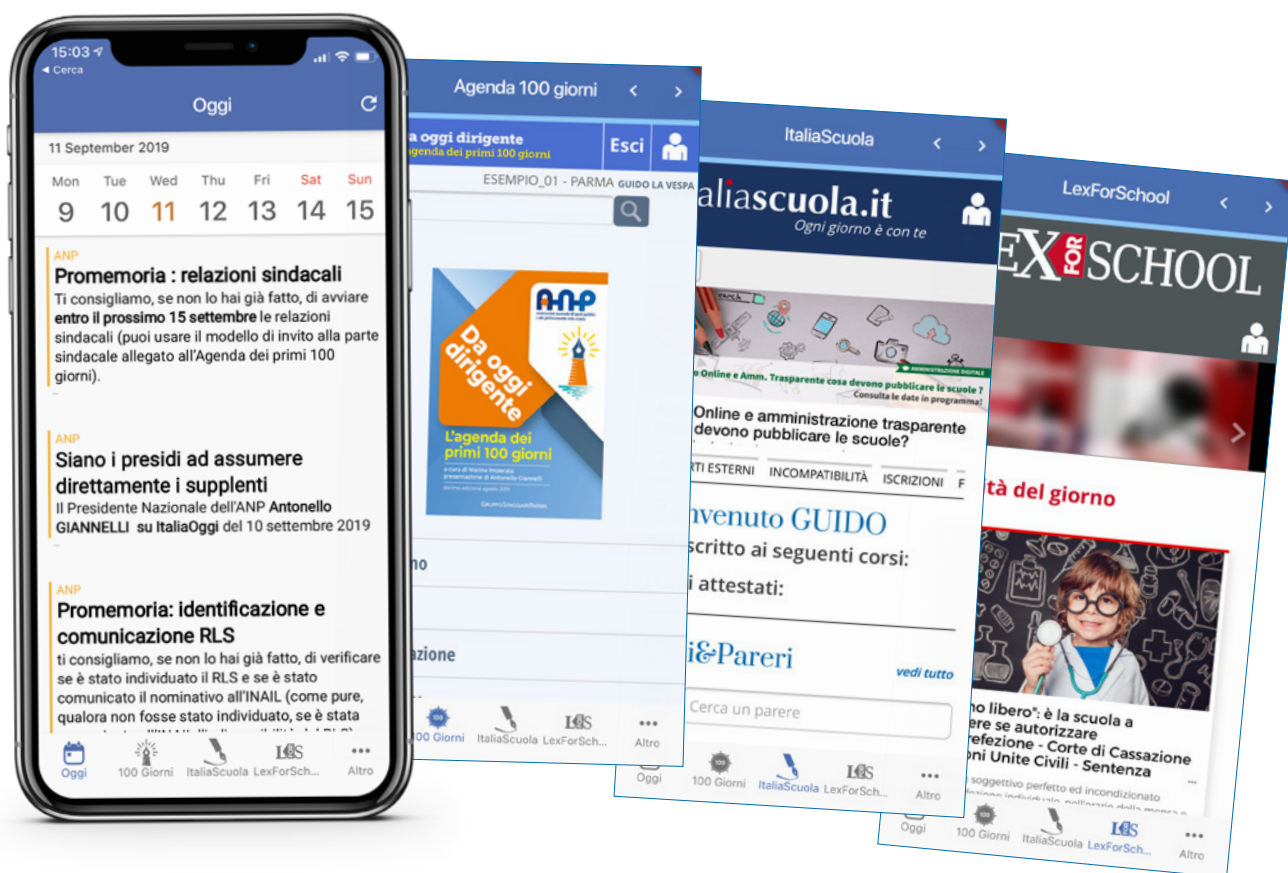
Per saperne di più www.anp.it



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 XLIII - n.1 gennaio/febbraio 2024

Direttore Responsabile

Sonia Simoneschi

Coordinatore di Redazione

Antonino Clemente

Collaboratori

Alfonso Benevento
Anna Rita Auriemma
Antonino Foti
Claudia Odoardi
Costanza Cavaliere
Cristina Costarelli
Fabiola Orsini
Franco Calcagno
Giancarlo Mariniello
Giovanni Ciuffarella
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 IL LODEVOLE SERVIZIO

PRIMO PIANO

9 I D.M. 65 E 66/2023: UNO SGUARDO D'INSIEME

ATTUALITÀ

15 LE LINGUE STRANIERE PER IL FUTURO DEI GIOVANI: UNA
NUOVA SFIDA PER LA SCUOLA ITALIANA?

SCUOLA&GESTIONE

21 DIVIETO DEL CUMULO DI IMPIEGHI E DI ATTIVITÀ PER
IL DIPENDENTE PUBBLICO E, IN PARTICOLARE, PER
IL PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO LE ISTITUZIONI
SCOLASTICHE STATALI

29 SCADENZARIO FEBBRAIO

30 SCADENZARIO MARZO

MONDO DSGA

31 NOVITÀ IN MATERIA DI RICOSTRUZIONE DELLA CARRIERA
A SEGUITO DEL D.L. N. 69/2023

32 LA PIATTAFORMA DEI CONTRATTI PUBBLICI ANAC

34 IL TEMPO DELLA PENSIONE DURA UNA VITA

APPROFONDIMENTO

35 NUOVE PROGETTUALITÀ PER UNA SCUOLA DELLE
RELAZIONI

40 MIGRAZIONI E FORMAZIONE INTERCULTURALE...

OSSERVATORIO

41 LA COMMISSIONE GIUDICATRICE E IL SEGGIO DI GARA

IL PUNTO

45 IL PERSONALE ATA NEL NUOVO CCNL

INFO NEWS

49 IL CAPITALE UMANO A SCUOLA: COME VALORIZZARLO?

PROGETTO ITACA

57 L'IMPORTANZA DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA PER LA SALUTE
MENTALE DEI BAMBINI E DEGLI ADOLESCENTI

SCUOLA IN MOVIMENTO

61 PASSEGGIANDO PER FIRENZE

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.sicurezzaascuola.it**

 **benacquista**
assicurazioni

Numero Verde
800 013155

Tel. +39 0773.62.981
Tel. +39 348.30.51.153

info@sicurezzaascuola.it
benacquistascuola@pec.it
www.sicurezzaascuola.it



Il lodevole servizio

LA QUESTIONE, UNA VERA TEMPESTA IN UN BICCHIER D'ACQUA, OLTRE A RIVESTIRE DEGLI ASPETTI DI VERA E PROPRIA INDECIDIBILITÀ, HA POSTO ANCORA UNA VOLTA IN LUCE LA NECESSITÀ DI SUPERARE NORME IN VIGORE IN FAVORE DI ALTRE UTILI A CHIARIRE E RAFFORZARE IL RUOLO DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

Il 18 dicembre 2023 è stato indetto, con DDG n. 2788, il concorso per titoli ed esami, organizzato in tutte le sue fasi a livello regionale, per il reclutamento di 587 dirigenti scolastici, in attuazione dell'articolo 4 del decreto del Ministro dell'Istruzione e del Merito, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, 13 ottobre 2022, n. 194. La finestra temporale per la presentazione delle domande si collocava dal 19 dicembre al 17 gennaio 2024.

IL PROBLEMA

L'accesso alla compilazione della domanda di partecipazione avveniva in tre modi:

- Istanze on Line (POLIS)

- Portale unico del reclutamento, www.inpa.gov.it
- Applicazione "Piattaforma Concorsi e Procedure selettive", all'indirizzo www.miur.gov.it

Nelle schermate successive, i candidati dovevano dichiarare le precedenti in loro possesso che sarebbero state considerate in caso di parità di punteggio in sede di graduatoria di merito. Tra queste, si chiedeva di dichiarare di aver prestato "lodevole servizio", selezionando l'opzione corrispondente e inserendo, se possibile, il protocollo dell'atto amministrativo che lo attestava.

Questa indicazione ha generato nei candidati un certo disorientamento nonché una serie di domande:

- Chi deve attestare il "lodevole servizio"? Il dirigente scolastico? Sulla base di quale norma?

L'avvio delle procedure concorsuali di accesso alla dirigenza scolastica ha messo in evidenza alcune criticità tra cui la questione del "lodevole servizio" che i candidati dovevano dichiarare in fase di compilazione della domanda.

La dichiarazione attestante il "lodevole servizio", ha generato nei candidati un certo disorientamento e nei dirigenti scolastici un certo imbarazzo, chiamati a produrre una attestazione che non ha un solido fondamento nella norma.

La normativa scolastica non fornisce una definizione specifica di "lodevole servizio" né attribuisce al dirigente scolastico il compito di attestarlo, non avendo competenza di valutazione dell'operato dei propri dipendenti.

L'articolo 448 del T.U. D.lgs. n. 297/1994 prevede che il comitato di valutazione possa esprimere una valutazione motivata senza un giudizio complessivo, né analitico, né sintetico.

- È tra le competenze del dirigente scolastico la valutazione dell'operato del docente? O lo è, piuttosto, del comitato di valutazione?
- Non aver avuto provvedimenti di natura disciplinare equivale ad aver prestato "lodevole servizio"?

La situazione era complicata, in questa prima fase, dal fatto che la piattaforma vincolava, per procedere con la domanda, la spunta della casella all'inserimento degli estremi del documento attestante il "lodevole servizio".

Come conseguenza, molti dirigenti scolastici sono stati investiti dalle richieste più disparate da parte dei candidati, alcune tese a ottenere il famigerato attestato di "lodevole servizio", altre un semplice attestato di "non demerito" ovvero di non aver ricevuto provvedimenti disciplinari.

Ovviamente un certo imbarazzo si è creato negli stessi dirigenti scolastici, chiamati da una parte a produrre una attestazione che non ha un solido fondamento nella norma, dall'altra a rispondere alle legittime richieste dei docenti avanzate non per capriccio, bensì dalla necessità di compilazione dell'istanza concorsuale.

LA NORMA

La richiesta ministeriale di attestare il "lodevole servizio" per i concorsi pubblici è basata sul DPR n. 82/2023, che modifica il DPR n. 487/1994. Il nuovo Regolamento prevede, all'articolo 5, comma 4, che, in caso di parità di titoli e di merito, i candidati che hanno prestato "lodevole servizio a qualunque titolo, per non meno di un anno, nell'amministrazione che ha indetto il concorso" hanno diritto a una preferenza nella graduatoria di merito.

La normativa scolastica, invece, non fornisce una definizione specifica di "lodevole servizio" né attribuisce al

dirigente scolastico il compito di attestarlo. L'articolo 448 del Testo Unico D.lgs. n. 297/1994 prevede che, in caso di richiesta di valutazione del servizio da parte del docente, il comitato di valutazione possa esprimere una valutazione motivata senza, tuttavia, potere attribuire un giudizio complessivo, né analitico, né sintetico.

In precedenza, il Ministero dell'Istruzione aveva precisato che il "lodevole servizio" per non meno di un anno era equiparato al servizio prestato senza demerito. Tale interpretazione è stata confermata anche in relazione ai concorsi pubblici per il personale ATA.

In alcuni casi, le amministrazioni locali hanno fornito ulteriori precisazioni in merito alla definizione di "lodevole servizio". Ad esempio, la provincia di Bolzano ha indicato che possono beneficiare di tale preferenza i docenti che abbiano svolto servizio per non meno di un anno alle dipendenze del Ministero della Pubblica Istruzione e non siano stati oggetto di sanzioni disciplinari durante l'espletamento dell'incarico.

I colleghi, dunque, si sono trovati nella imbarazzante situazione di dover far fronte a una richiesta che aveva i contorni della indecidibilità: da una parte produrre una attestazione di "lodevole servizio" che non si è tenuti a produrre, non avendo i dirigenti competenza di valutazione dell'operato dei propri dipendenti; dall'altra rispondere alla legittima richiesta di docenti che, volendo partecipare al concorso, si trovavano obbligati a inserire, a fianco della casella "flaggata" di aver prestato lodevole servizio, il numero di protocollo del corrispondente provvedimento dirigenziale.

In conclusione, la richiesta ministeriale di attestare il "lodevole servizio" per i concorsi pubblici è basata su una norma che – per il settore scolastico – non fornisce una definizione chiara di questo concetto. La prassi ministeriale e locale ha cercato di fornire alcune precisazioni, ma non esiste ancora un'interpretazione univoca.

LA POSIZIONE DEL MIM

Il Ministero, su sollecitazione delle OO.SS., tra cui ANP, è stato investito di una serie di richieste di chiarimento.

Con la Nota 5 gennaio 2024, n. 823, il MIM rappresentava, dapprima, che l'aver prestato servizio senza demerito (ovvero senza provvedimenti disciplinari) è cosa diversa dall'aver prestato un "lodevole servizio". Con tale locuzione, infatti, si definisce "lodevole" la qualità del lavoro svolto dal dipendente pubblico.

Pertanto, ai fini del riconoscimento della suddetta condizione quale titolo di preferenza nei pubblici concorsi, il MIM precisava che "occorre essere in possesso di una apposita dichiarazione da parte del Dirigente competente."

Se possibile, tale rappresentazione contribuiva a gettare ulteriore benzina sul fuoco: da una parte il dirigente non era tenuto a rilasciare un attestato di lodevole servizio (e quindi diventa impossibile indicare gli estremi dello stesso); dall'altra esisteva un diritto del candidato ad avere quantomeno la attestazione di aver prestato servizio senza demerito, come indicato dal Ministero stesso, seppur in ambiti diversi dalle procedure concorsuali.

Senonché il 9 gennaio è arrivata una inversione a U nella posizione dell'Amministrazione che, con un'ulteriore Nota, la n. 1463, dichiarava che il lodevole servizio equivale, nella scuola, alla assenza di demerito.

Di conseguenza, veniva cancellato il vincolo di compilazione tra la "flaggatura" della casella e l'indicazione degli estremi del provvedimento. Diventava possibile per il candidato autodichiarare il lodevole servizio, senza indicare alcun provvedimento dirigenziale, e procedere nella compilazione della domanda.

Tutti contenti: sindacati, candidati e dirigenti.

IL SUGO DELLA NOSTRA STORIA

A conclusione di questa vera e propria "tempesta in un bicchier d'acqua", ovvero di una querelle su un problema tutto sommato non centrale, viene spontanea qualche riflessione.

Evidentemente, aver semplicemente tolto un vincolo di compilazione (una semplicissima operazione nello *script* della piattaforma ministeriale) è una operazione di per sé insignificante, che non può avere il potere taumaturgico e risolutivo di mettere fine a una vicenda che ha imbarazzato molte componenti del mondo scuola.

Il fatto è che dietro questo tecnicismo informatico sta un sostrato normativo e concettuale che, come mostrato, ha dei contorni di incompletezza, di indecidibilità e di paradosso: il dirigente scolastico non può valutare il docente, lui che è l'unico a conoscerlo davvero e ad avere gli strumenti per saggiarne competenza e operato. Sorprende che non sia stata evidenziata, in tutta questa querelle, la connessione tra l'aver prestato lodevole servizio e l'attribuzione del bonus premiale che, su un piano strettamente logico (anche se non su quello normativo), ne costituisce il naturale riferimento. Si è preferito evidenziare la sua connessione col piano disciplinare, giungendo a ribadire l'uguaglianza "lodevole = senza sanzioni", il che rappresenta una evidente contraddizione in termini oltre che un assurdo gestionale.

Dopo la nota n. 1463 del MIM, in buona sostanza, è il dipendente che autodichiara di aver prestato lodevole servizio. Una enormità a fronte della privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico – nella scuola, in particolare – e della fisionomia del dirigente scolastico quale delineata dal D.Lgs. n. 165/2001.

Anche questa paradossale vicenda pone la stringente necessità di chiarire e rafforzare – a nostro avviso – i ruoli e le funzioni di alcuni organi dell'amministrazione scolastica, primi fra tutti quelli della dirigenza scolastica.

Ai fini del riconoscimento del "lodevole servizio", quale titolo di preferenza nei pubblici concorsi, il MIM il 9 gennaio con un'ulteriore Nota, la n. 1463, dichiarava che il lodevole servizio equivale, nella scuola, alla assenza di demerito.

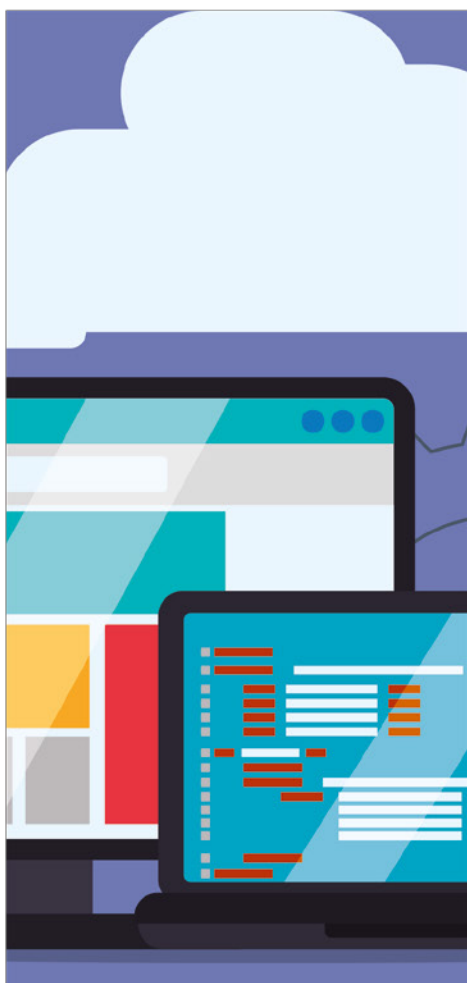
Il candidato poteva autodichiarare il "lodevole servizio", senza indicare alcun provvedimento dirigenziale, e poter procedere alla compilazione della domanda di partecipazione senza flaggare la casella.

Questa paradossale vicenda pone la stringente necessità di chiarire e rafforzare i ruoli e le funzioni di alcuni organi dell'amministrazione scolastica, primi fra tutti quelli della dirigenza scolastica.

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



I D.M. 65 e 66/2023: uno sguardo d'insieme

DOPO LE PRIME MISURE DESTINATE AL RINNOVO INFRASTRUTTURALE (CON VINCOLO DI ACQUISTO DI ATTREZZATURE E ARREDI), SI STA PROCEDENDO ORA CON LA FORMAZIONE RIVOLTA AD ALLIEVI E DOCENTI DI TUTTO IL PAESE. UN GRANDE RINNOVAMENTO DEL NOSTRO SISTEMA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE, COME FORSE MAI ERA AVVENUTO PRIMA

Da qualche tempo si attendevano le Istruzioni Operative, emanate poi nel novembre e nel dicembre scorso, per consentire l'avvio dei progetti legati ai D.M. nn. 65 e 66/2023, entrambi del 12 aprile 2023, le cui risorse, pari a 750 milioni di euro per il D.M. 65 e 450 milioni di euro per il D.M. 66, erano state destinate, rispettivamente, alla progettualità di percorsi formativi STEM, Digitali e Linguistici per allievi e di percorsi Linguistici per docenti (D.M. 65), e di percorsi formativi sulla transizione digitale per il personale scolastico (D.M. 66).

Dalle cifre in gioco, è chiaro che si tratta di un investimento assai corposo, destinato, nel giro di pochi anni, ad un grande rinnovamento del nostro sistema di istruzione e formazione, come forse mai era avvenuto prima: una sfida che si propone di produrre un vero e proprio passo in avanti del Sistema Scuola del Nostro Paese, in termini di metodologie didattiche e innovazione tecnologica, laddove esso è visto, da molte parti, come il prodotto immobile del retaggio di un passato che non c'è più, che resiste ostinato al cambiamento dei tempi.

Dopo le prime misure, destinate al rinnovo infrastrutturale (con vincolo di acquisto di attrezzature e arredi), si sta procedendo ora con la formazione, rivolta ad allievi e docenti di tutto il Paese.

Quali siano gli ambiti scelti, lo abbiamo accennato sopra: discipline scientifiche e lingue per gli studenti, soprattutto in ottica orientativa rispetto ai

Con i D.M. 65 e 66/2023 si avvia una sfida che si propone di produrre un vero e proprio passo in avanti del sistema scuola del nostro paese, in termini di metodologie didattiche e innovazione tecnologica.



Non sarà facile progettare e realizzare le attività previste che dovranno essere concluse con relativa certificazione di completamento e rendicontazione entro il 30 settembre 2025.

successivi *step* di carriera; metodologie più innovative e avanzate, ancora una volta lingue, STEM e metodi CLIL, sia sotto forma di corsi che di workshop laboratoriali, anche per attivare scambi professionali in autentiche Comunità di Pratica, per i docenti.

Non sarà facile progettare e realizzare le attività previste, in un lasso di tempo relativamente breve, circa un anno e mezzo: le scadenze della presentazione delle proposte è infatti prevista tra la metà e la fine di febbraio 2024, mentre tutte le azioni di formazione e di orientamento dovranno essere concluse con relativa certificazione di completamento e rendicontazione entro il 30 settembre 2025.

In particolare, i progetti, da redigere all'interno della piattaforma "Scuola Futura", dovranno essere predisposti entro l'8 febbraio per quanto riguarda le azioni del D.M. 65/2023, pur se inizialmente la data di scadenza prevista era il 15 dicembre 2023, mentre per quel che concerne le azioni del D.M. 66/2023, la scadenza è per il 29 febbraio 2024.

IL D.M. N. 65/2023

Vediamo nel dettaglio le caratteristiche dei progetti legati al **D.M.n.65/2023**, il decreto di riparto delle risorse in attuazione della

- **Linea di investimento 3.1**, "Nuove competenze e nuovi linguaggi";
- nell'ambito della **Missione 4**, Istruzione e Ricerca;
- **Componente 1**, "Potenziamento dell'offerta dei servizi all'Istruzione: dagli asili nido all'università";
- del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, finanziato dall'**Unione Europea – Next Generation EU**.

Il riparto vero e proprio delle risorse destinate alle singole Istituzioni Scolastiche

è consultabile facilmente nell'**Allegato 1** dello stesso decreto, suddiviso in ordine alfabetico, secondo i seguenti parametri: Regione, Provincia, Codice Meccanografico e denominazione della scuola, comune di appartenenza.

Le risorse assegnate sono suddivise in tre quote, rispettivamente designate come QUOTA A, QUOTA B e Totale:

1. la QUOTA A rappresenta la parte più corposa dell'investimento, e riguarda risorse destinate a percorsi formativi STEM, Digitali e Linguistici per STUDENTI;
2. la QUOTA B riguarda invece la possibilità di attivare percorsi annuali di lingua e metodologia rivolti a DOCENTI;
3. la terza cifra nell'ultima colonna dell'All.1 rappresenta infine la somma complessiva del finanziamento erogabile a ciascuna scuola, ottenuta sommando QUOTA A + QUOTA B.

L'investimento 3.1 della Missione 4 – Componente 1 del PNRR è nato quindi con il proposito di promuovere nelle scuole due specifici e distinti indirizzi formativi:

- da un lato, l'inserimento, all'interno dei curricula di tutti i cicli scolastici, di attività, metodologie e contenuti volti a sviluppare competenze di ambito STEM, (Science, Technology, Engineering and Mathematics, quindi di area scientifica in senso lato), ponendo attenzione a garantire **pari opportunità e parità di genere** in termini di approccio metodologico e di attività di orientamento STEM, ma al contempo anche digitali e di innovazione;
- dall'altro, il potenziamento delle competenze multilinguistiche, sia di studenti che di insegnanti.

L'impegno è sicuramente ponderoso, e si propone di porre in essere, rispettivamente, due obiettivi mirati:

- riguardo al primo indirizzo - STEM, competenze digitali e di innovazione – l'intento è quello di correlarsi all'attuazione dei commi 547-554 della legge di bilancio n. 197/2022, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023, e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", anche in coerenza con le linee guida per l'orientamento, adottate con il decreto del MIM n. 328/2022; in tali commi, sono introdotte, appunto, una serie di iniziative per il rafforzamento delle competenze STEM, digitali e di innovazione da parte degli studenti in tutti i cicli scolastici;
- riguardo al secondo indirizzo, invece, - competenze multilinguistiche per studenti e docenti – esso si pone sulla linea di realizzare un obiettivo derivante dall'attuazione dell'articolo 1, comma 7, lettera a), della legge n. 107/2015, varata da Renzi come legge della Buona Scuola, ovvero la "*Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti*", che prevede la "*valorizzazione e potenziamento delle competenze linguistiche, con particolare riferimento all'italiano nonché alla lingua inglese e ad altre lingue dell'Unione europea, anche mediante l'utilizzo della metodologia Content language integrated learning*", da effettuarsi in riferimento a iniziative di potenziamento dell'offerta formativa e delle attività progettuali delle istituzioni scolastiche, (Competenze linguistiche studenti), nonché dell'articolo 16-ter del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59, che inserisce le competenze linguistiche fra gli obiettivi del sistema di formazione in servizio dei docenti (Competenze linguistiche docenti).

Il suddetto decreto ministeriale n. 65/2023 prevede, come già evidenziato, un finanziamento complessivo di 750 milioni di euro **in favore di tutte le istituzioni scolastiche**, comprese quelle della Regione Valle d'Aosta e delle province autonome di Trento e Bolzano, **in proporzione al numero degli studenti**

I progetti, da redigere all'interno della piattaforma "Scuola Futura", che riguardano le azioni dei percorsi formativi STEM, Digitali e Linguistici per allievi e di percorsi Linguistici per docenti come da D.M. 65/2023 dovranno essere predisposti entro l'8 febbraio.

Lo svolgimento dei controlli formali di regolarità amministrativa e contabile sui finanziamenti del PNRR è svolto dai revisori dei conti delle istituzioni scolastiche, tramite apposita piattaforma digitale.

Le Istruzioni operative per il D.M. 65/2023 per l'avvio e realizzazione dei progetti sono state emanate con la nota prot. n. 132935 del 15 novembre 2023.

iscritti e secondo la seguente articolazione:

- 600 milioni di euro per la QUOTA A, riservando una quota pari al 40% alle scuole appartenenti alle regioni del Mezzogiorno (240 milioni);
- 150 milioni di euro per la QUOTA B, riservando anche in questo caso una quota pari al 40% alle scuole appartenenti alle regioni del Mezzogiorno (60 milioni).

L'ammontare del finanziamento della QUOTA B, rivolta alla formazione linguistica degli insegnanti, rappresenta quindi **circa un quarto** del finanziamento destinato alla formazione degli studenti, (formazione STEM, digitale, innovazione e linguistica) QUOTA A.

L'Unità di missione (UdM) per il PNRR presso il MIM ha il compito di seguire le varie fasi di svolgimento dei progetti, provvedendo in particolare:

- all'**adozione degli atti** per la stipula degli accordi di concessione del finanziamento con i soggetti attuatori, una volta che le scuole avranno concluso la fase progettuale e avranno caricato i progetti sulla piattaforma dedicata (SCUOLA FUTURA);
- alla **definizione di indicazioni per la progettazione, la gestione, la rendicontazione** sulla base delle opzioni semplificate dei costi e il monitoraggio degli interventi, in coerenza con i target, le milestone e le condizionalità delle linee di investimento del PNRR.

Lo svolgimento dei **controlli formali di regolarità amministrativa e contabile** sui finanziamenti del PNRR è svolto invece dai **revisori dei conti delle istituzioni scolastiche**, tramite apposita piattaforma digitale.

E' stata la **nota prot. n. 132935 del 15 novembre 2023** a divulgare le Istruzioni operative per il D.M. 65/2023 e che ha permesso di evidenziare aspetti più specifici del progetto.

Come si è già accennato in più punti, per gli studenti sono previsti due indirizzi formativi, di cui il primo dedicato a discipline STEM, digitali e di innovazione, per rafforzare tali ambiti e superare i divari di genere, da realizzare attraverso metodologie pedagogiche attive e laboratoriali, come il *Learning By Doing* e il *Problem Solving*, atte a sviluppare l'apprendimento cooperativo ed il pensiero critico. I percorsi, previsti di una durata tra le 10 e le 30 ore, potranno essere curricolari o co-curricolari, e dovranno porsi l'ambizioso obiettivo di diminuire il *gap* tra uomini e donne nel numero complessivo dei laureati in materie STEM (ad oggi 39% donne contro il 61% di uomini, stando ai dati del Rapporto *Education at Glance 2023* dell'Ocse); il secondo indirizzo, più tradizionale, riguarda il potenziamento delle competenze linguistiche degli studenti, prevedendo il coinvolgimento per classi singole, per classi aperte o per gruppi di almeno 9 studenti, anche attraverso metodologia CLIL (Content and Language integrated Learning), che è un approccio metodologico ormai diffuso che integra l'apprendimento di una lingua straniera con l'insegnamento di contenuti disciplinari non linguistici.

Per gli insegnanti, infine, i progetti saranno legati alle competenze linguistiche.

IL D.M. N. 66/2023

Passiamo alla linea progettuale legata al **D.M.n.66/2023**, il decreto di riparto delle risorse in attuazione della

- **Linea di investimento 2.1**, "*Didattica digitale Integrata e Formazione alla Transizione Digitale per il Personale Scolastico*";
- nell'ambito della **Missione 4**, *Istruzione e Ricerca*;
- **Componente 1**, "*Potenziamento dell'offerta dei servizi all'Istruzione: dagli*

asili nido all'università";

- del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, finanziato dall'**Unione Europea – Next Generation EU**.

La *dead line* è prevista per fine febbraio (la piattaforma per la progettazione resterà aperta dalle ore 15.00 del giorno 14 dicembre 2023 alle ore 15.00 del giorno 29 febbraio 2024).

In particolare, in questo caso **l'importo, pari 450 milioni di euro, è ripartito a favore di tutte le istituzioni scolastiche statali, quali nodi formativi locali del sistema di formazione continua per la transizione digitale**, finalizzato alla **realizzazione di percorsi formativi** per il personale scolastico (dirigenti scolastici, direttori dei servizi generali e amministrativi, personale ATA, docenti, personale educativo) sulla transizione digitale nella didattica e nell'organizzazione scolastica, in coerenza con i quadri di riferimento europei per le competenze digitali DigComp 2.2 e DigCompEdu.

I finanziamenti a tutte le istituzioni scolastiche, comprese quelle della Regione Valle d'Aosta e delle province autonome di Trento e Bolzano, prevedono l'erogazione di fondi commisurati alle necessità di ogni singola scuola, calcolando i valori previsti **in proporzione rispetto all'organico di personale di ciascuna scuola**.

Il Riparto specifico delle risorse è parimenti consultabile nell'**Allegato 1** del corrispondente decreto, sempre suddiviso in ordine alfabetico, secondo i parametri di Regione, Provincia, Codice Meccanografico, denominazione della scuola, e Comune di appartenenza, ma vi è una sola colonna finale, che indica l'importo complessivo destinato a ciascuna scuola.

Il decreto demanda ai Revisori dei conti e all'Unità di missione del Ministero i medesimi compiti previsti per il D.M. 65, oltre a **eventuali e ulteriori atti** connessi all'attuazione della linea di investimento, in particolare in relazione alla predisposizione di un modello per la certificazione e il riconoscimento delle competenze.

La **nota 141549 del 7 dicembre scorso** ha divulgato le **Istruzioni Operative** in applicazione del Decreto n. 66/2023: se i progetti potranno essere presentati dalle scuole fino al 29 febbraio 2024, la conclusione delle azioni di formazione è prevista per il 30 settembre 2025.

La linea d'azione prevede la formazione sulla transizione digitale di circa 650.000 tra docenti, dirigenti e personale ATA attraverso la realizzazione di circa 20.000 corsi di formazione e la creazione di centri di formazione locali, da concludere entro il 30 settembre 2025. Nei progetti di formazione dovrebbero essere **coinvolte tutte le oltre 8.000 istituzioni educative in Italia**.

La misura mira a creare un **sistema permanente per lo sviluppo** delle competenze digitali e didattiche del personale scolastico, attraverso la creazione di un sistema per la **formazione continua di tutto il personale** per la transizione digitale.

Per avere un'idea degli ambiti e dei temi su cui andrà progettata ed erogata la formazione per il personale scolastico, le Istruzioni Operative spaziano su argomenti davvero ampi e vari: per riassumere in maniera esemplificativa e non esaustiva, possiamo enucleare diverse aree tematiche:

- **rafforzamento della didattica**: idoneo utilizzo degli ambienti di apprendimento innovativi acquisiti mediante il piano "Scuola 4.0; potenziamento delle competenze digitali; metodologie didattiche innovative; insegnamento trasversale delle materie STEM;
- **sicurezza in Internet**: prevenzione del Cyberbullismo; utilizzo etico e responsabile dell'intelligenza artificiale nella didattica; educazione alla cittadinanza digitale e all'uso consapevole degli schermi da parte degli allievi;

I progetti che riguardano le azioni dei percorsi formativi sulla transizione digitale per il personale scolastico come da D.M. 66/2023 dovranno essere predisposti entro il 29 febbraio.

Il decreto demanda ai Revisori dei conti e all'Unità di missione del Ministero i medesimi compiti previsti per il D.M. 65, oltre alla predisposizione di un modello per la certificazione e il riconoscimento delle competenze.

La misura mira a sviluppare le competenze digitali e didattiche di tutto il personale scolastico per un uso più consapevole e critico delle tecnologie, colmando il gap dei media tra educatori ed educandi.

È necessario incentivare lo sviluppo di centri di ricerca e poli universitari dedicati a quella che viene definita la New Media Education, ovvero la ricerca sui nuovi stili di apprendimento.

Le Istruzioni Operative, nota 141549 del 7.12.2023, suggeriscono metodologie digitali innovative, per contrastare la povertà educativa e promuovere lo sviluppo di una didattica laboratoriale e attiva.

La formazione digitale del personale scolastico dovrà allinearsi con il quadro europeo sulle competenze di cittadinanza DigComp 2.2 e con il quadro europeo per gli educatori DigCompEdu.

- **potenziamento tecnologie inclusive per i BES e i disabili;**
- **innovazione e trasformazione digitale nelle scuole;** digitalizzazione dell'amministrazione scolastica e competenze digitali per il personale ATA nella gestione organizzativa, documentale, contabile, finanziaria.

In particolare, tra i temi della formazione didattica, le Istruzioni Operative suggeriscono metodologie innovative digitalmente aumentate, per contrastare la povertà educativa e promuovere lo sviluppo di una didattica laboratoriale e attiva, sin dalla scuola dell'Infanzia, quali il *Problem Based Learning*, l'*Inquiry Based Learning*, il *Digital Storytelling*, la *Gamification*; inoltre, si menzionano attività come il *Making* (fabbricazione di manufatti con strumenti digitali), e il *Tinkering*, (insegnare a "pensare con le mani", e ad apprendere sperimentando con strumenti e materiali); metodi adatti a proporre esperimenti scientifici che permettano di scoprire le potenzialità delle tecnologie, come il *Coding*, l'impiego delle stampanti 3D, l'Intelligenza Artificiale, la Realtà Aumentata e Virtuale.

Si prevede che la formazione del personale scolastico alla transizione digitale debba allinearsi con il quadro europeo sulle competenze di cittadinanza e il quadro europeo per gli educatori (rispettivamente DigComp 2.2 e DigCompEdu), e che possa essere erogata prevalentemente in modalità on-line, attraverso webinar, sincroni o in forma ibrida come comunità di pratiche, tutorati e laboratori di formazione sul campo con esperti esterni. Ai formatori verranno riconosciuti 180 euro lordi, ai tutor 47, e i corsi potranno essere svolti anche da docenti interni, così come potranno essere stipulate convenzioni tramite appositi bandi con enti di ricerca pubblica, come le Università e il CNR.

Se quindi gli obiettivi del programma derivante dall'attuazione della linea di investimento prevista dal D.M. 66/2023 si prevedono alti e sfidanti, ciò non toglie che qualcuno non manchi di evidenziare qualche criticità: si è già accennato ai tempi ristretti entro i quali dovranno muoversi le scuole, e non sarà facile l'individuazione di soggetti davvero competenti nell'erogazione del servizio richiesto, considerato che l'Italia sta certo facendo ultimamente grandi progressi, ma stenta ancora a stare al passo con gli altri Paesi Europei in materia di innovazione digitale. E' necessario incentivare lo sviluppo di centri di ricerca e poli universitari dedicati a quella che viene definita la *New Media Education*, ovvero la ricerca sui nuovi stili di apprendimento, in continua evoluzione dal momento della nascita e della massiva diffusione dei *social media* tra le giovani generazioni di nativi digitali: occorre puntare ad un uso più consapevole e critico delle tecnologie, colmando il *gap* tra educatori ed educandi sul fronte dei *media*, e al contempo prevenendo i rischi derivanti ai più piccoli dal cattivo uso delle tecnologie. Non in tutti i casi gli animatori digitali e il team dell'innovazione presenti nelle scuole saranno all'altezza di farsi carico dei progetti, ma insieme ai dirigenti e ai docenti che vorranno cimentarsi dovranno orientarsi tra le variegate offerte del mercato della formazione tecnologica, spesso legate al potenziamento dell'uso di device, quali smart board, tecnologie per disabilità, robot, stampanti 3D, o ad applicazioni scientifiche per la didattica.

.....

Gli esiti reali degli sforzi che si stanno compiendo in questi mesi si vedranno solo tra qualche anno: certamente, oggi la palla spetta ai dirigenti, ai dsga, ai docenti e al personale ATA delle nostre scuole, cui è demandato l'arduo compito di cogliere al meglio questa grande opportunità, senza vanificarla, pur tra le carenze e le mille difficoltà di ogni tipo che si fronteggiano abitualmente ogni giorno tra le mura degli Istituti Scolastici italiani.



Le lingue straniere per il futuro dei giovani: una nuova sfida per la scuola italiana?

LA POLITICA LINGUISTICA DI UN PAESE È FONDAMENTALE PER FARE RAGGIUNGERE DETERMINATI TRAGUARDI DI COMPETENZA LINGUISTICA AI CITTADINI FIN DA GIOVANI IN MODO DA ASSICURARE L'OCCUPABILITÀ, LA COMPETITIVITÀ, LA COESIONE SOCIALE, LA CITTADINANZA ATTIVA E LO SVILUPPO PERSONALE

Nel corso degli anni i contributi dedicati sulle pagine di questa rivista alle lingue straniere insegnate nelle scuole italiane, agli esiti delle competenze raggiunte dagli studenti nei diversi ordini e gradi scolastici, alle considerazioni sul CLIL, sulla piattaforma eTwinning e sui progetti dedicati all'insegnamento delle lingue sono stati frequenti, indice di una costante attenzione verso un tema considerato sempre di estrema significatività per la crescita culturale e professionale dei giovani. Dunque, iniziare l'anno editoriale con lo sguardo nuovamente rivolto alle lingue straniere sottolinea il perdurante interesse sia verso la didattica delle lingue in generale sia verso gli aspetti legati alla internazionalizzazione della scuola italiana.

Per iniziare a entrare nel merito dell'argomento proposto, non si può che condividere la riflessione secondo la quale sicuramente la politica linguistica di un Paese è fondamentale per fare raggiungere determinati traguardi di competenza linguistica ai cittadini fin da giovani in modo da assicurare l'occupabilità, la competitività, la coesione sociale, la cittadinanza attiva e lo sviluppo personale. Va tuttavia riconosciuto che, allo stato attuale, appare anacronistico, o quanto meno molto limitante, far riferimento a lingue da apprendere soltanto all'interno dell'istruzione formale, ma che si deve invece parlare di 'plurilinguismo dinamico' perché contesti diversi richiedono diversi repertori linguistici e diversi

L'attenzione rivolta alle lingue straniere sottolinea il perdurante interesse sia verso la didattica delle lingue in generale sia verso gli aspetti legati alla internazionalizzazione della scuola italiana.

*Appare limitante
far riferimento a
lingue da apprendere
soltanto all'interno
dell'istruzione formale,
si deve invece parlare
di 'plurilinguismo
dinamico'.*

*La promozione e
l'apprendimento delle
lingue rappresentavano
di fatto una pietra
miliare nelle politiche
educative e formative
dell'U.E. a partire dal
Trattato di Maastricht
del 1992.*

*Nel 2006 il
Parlamento Europeo,
con la Risoluzione
"Promuovere il
multilinguismo e
l'apprendimento delle
lingue nell'UE", invitò
tutti gli Stati membri a
incoraggiare politiche
di apprendimento delle
lingue.*

livelli di competenza. Quando ci riferiamo alle competenze linguistiche intendiamo che queste devono essere viste in termini – appunto - dinamici, soggetti ad un continuo sviluppo in linea con l'idea di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, sia che una lingua che è già parte del repertorio individuale del soggetto debba essere ulteriormente sviluppata, o comunque tenuta aggiornata, sia che una nuova lingua debba essere appresa in risposta a bisogni emergenti.

Di fatto, la promozione e l'apprendimento delle lingue, uniti all'importanza della diversità linguistica e della mobilità geografica, rappresentavano di fatto una pietra miliare nelle politiche educative e formative dell'Unione Europea già nel Trattato di Maastricht del 1992, ulteriormente rimarcata dopo l'introduzione della strategia di Lisbona del 2000 ed ulteriormente ripresa con l'Agenda "UE 2020". Basti ricordare, a questo proposito, che in occasione del Consiglio Europeo di Barcellona nell'ormai lontano marzo 2002, i Capi di Stato e di Governo avevano auspicato l'evoluzione dell'insegnamento delle competenze di base, includendo almeno due lingue straniere sin dalla scuola dell'infanzia, nonché l'introduzione di un indicatore di competenza linguistica. A seguito di tale proposta, nel 2006 il Parlamento Europeo, con la Risoluzione "Promuovere il multilinguismo e l'apprendimento delle lingue nell'UE" invitò tutti gli Stati membri a incoraggiare politiche di apprendimento di una gamma di lingue più estesa di quella usualmente prevista e a dare nuovo impulso al loro insegnamento, anche con modalità diverse dalla didattica tradizionale, ovvero dalla presenza in aula.

La capacità di comprensione e comunicazione tra le persone in più lingue e il perfezionamento delle competenze linguistiche vengono indicati in tale Risoluzione come fattori fondamentali per un utilizzo sempre migliore e sempre più efficace del 'potenziale umano' nell'ambito della UE, oltre che per favorire il pieno esercizio dei diritti e delle libertà derivanti dalla mobilità all'interno dell'Unione europea e per poter dar vita ad un mercato del lavoro realmente europeo con caratteristiche di agilità professionale, di qualità dell'offerta lavorativa con il conseguente miglioramento ed estensione del livello di qualità della vita della cittadinanza. L'aumento e l'ampliamento delle competenze linguistiche sono stati dunque individuati ormai da oltre tre decenni - segno della sensibilità delle politiche culturali ed educative comunitarie sulla tematica - come "due dei criteri per valutare i progressi compiuti nel raggiungimento dell'obiettivo di fare dell'Unione Europea l'economia della conoscenza più dinamica a livello mondiale, in seno a un'unione politica più coesa e unita nella diversità".

Più di recente, come già ricordato nel contributo 'Lo studio delle lingue: una sfida per la crescita, l'equità e l'inclusione dei giovani in Europa' nel numero 4 di RAS (maggio 2023), è intervenuta la 'Risoluzione del Consiglio su un nuovo quadro strategico per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione verso lo Spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030)', adottata a febbraio 2021, che ha identificato il sostegno all'insegnamento e all'apprendimento delle lingue e al multilinguismo come un'azione concreta e fondamentale per la cooperazione europea al fine di garantire qualità, equità, inclusione e successo nell'istruzione e nella formazione per tutti i giovani che frequentano percorsi europei di istruzione.

In stretta connessione con le linee di indirizzo presenti nella menzionata 'Risoluzione' è intervenuta la 'Raccomandazione del Consiglio sui percorsi per il successo scolastico' (adottata a giugno 2022) che mira a promuovere migliori

risultati scolastici e il benessere a scuola per tutta la popolazione studentesca: in questo documento, vengono anche evidenziate le esigenze e i bisogni di apprendimento degli studenti provenienti da contesti migratori, in particolare in termini di sostegno all'apprendimento della/e lingua/e. Nel corso degli ultimi anni, infatti, gli Stati membri hanno accolto e integrato nei loro sistemi di istruzione un numero elevato di migranti in età scolare provenienti da paesi terzi (tra cui soprattutto minori rifugiati) mentre dal 2022, la guerra in Ucraina ha aperto nuovi scenari sfidanti per l'intera Europa a causa dell'ampia percentuale di minori che hanno avuto immediato bisogno di sostegno anche per l'apprendimento della lingua di nuova scolarizzazione.

Tuttavia, a ben pensarci, quando si tocca l'argomento delle lingue straniere a scuola si fa riferimento ad un 'perimetro' linguistico circoscritto a quattro idiomi europei: inglese, francese, spagnolo, tedesco. Queste lingue potrebbero essere definite, prendendo a prestito il soprannome dei celeberrimi Beatles, le 'Fab Four' del sistema scolastico italiano nel quale sono – comprensibilmente – maggioritarie. Tuttavia, è evidente che il 'peso' di ciascuna di esse è ben diverso: in una sorta di scala gerarchica, infatti, le due lingue germaniche (inglese e tedesco) si ritrovano agli antipodi, con l'inglese che è presente in tutti gli ordini e i gradi scolastici, a partire dalla scuola primaria, e in posizione intermedia, le lingue neolatine (francese e spagnolo). Per sintetizzare questa inegabile gerarchia è stata operata la seguente sintesi grafica (fig. 1) che riproduce fedelmente la situazione della presenza delle maggiori lingue europee nel nostro sistema scolastico.

È, però, anche opportuno ricordare che, nel corso dei decenni, il 'peso' di ciascuna delle quattro lingue è andato considerevolmente mutando, al punto che il francese ha visto velocemente erodere il proprio primato nella scuola a partire dagli anni '70, mentre lo spagnolo ha iniziato ad affermarsi come lingua di studio soprattutto con l'avvento del Liceo Linguistico. Il tedesco, invece, per motivi legati essenzialmente alla 'complessità' della sua struttura linguistica e alla 'durezza' fonologica non ha finora attecchito nella nostra scuola, nonostante i ricorrenti sforzi per farla apprezzare, anche nelle sue potenzialità di connettere al mondo del lavoro in contesti produttivi altamente qualificati che esprimono una richiesta costante di lavoratori.

È interessante anche registrare che tra il 2013 e il 2020 è aumentata in sei Paesi (Francia, Polonia, Irlanda, Austria, Belgio francofono, Malta) la percentuale di studenti che hanno scelto di apprendere lo spagnolo, anche se le politiche scolastiche della maggior parte dei Paesi europei sembrano dare meno importanza allo spagnolo rispetto all'inglese, al francese o al tedesco, tant'è che nessuna europea indica lo spagnolo come lingua straniera obbligatoria.

In stretta connessione con le linee di indirizzo presenti nella 'Risoluzione' del 2006 è intervenuta la 'Raccomandazione del Consiglio sui percorsi per il successo scolastico', adottata a giugno 2022.

Nel sistema scolastico italiano si fa riferimento ad un 'perimetro' linguistico circoscritto a inglese, francese, spagnolo, tedesco.

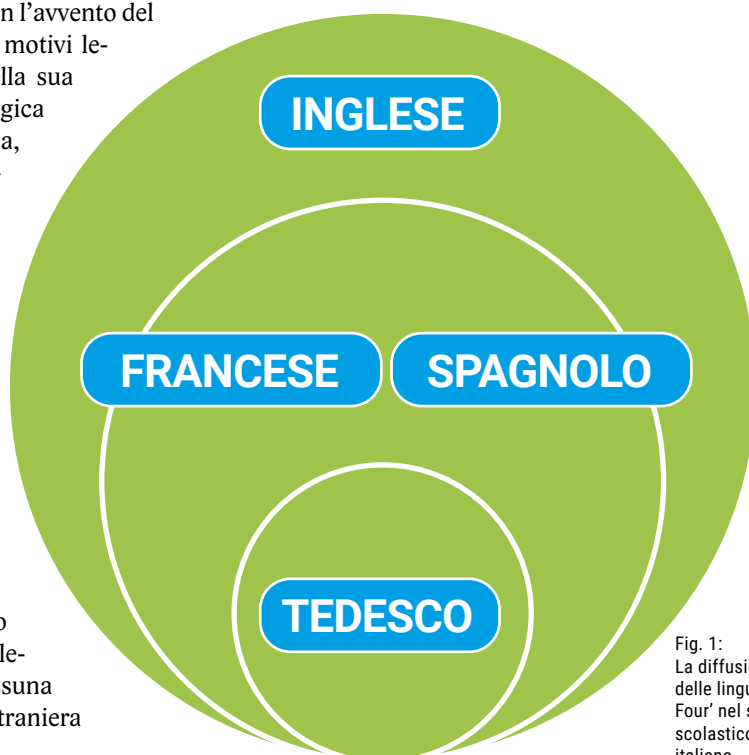


Fig. 1:
La diffusione delle lingue 'Fab Four' nel sistema scolastico italiano.

Si è ritenuto importante guardare alle lingue come strumento di avvicinamento tra popoli, di dialogo tra persone e culture.

Una recente ricerca, pur confermando la 'supremazia' dell'inglese, ha rilevato che non rappresenta più la conditio sine qua non per aspirare a condizioni di studio e di lavoro particolarmente soddisfacenti e remunerative.

Tuttavia, per essere realmente attuali, le riflessioni sulla presenza delle lingue straniere nella scuola italiana devono considerare il tempo presente, caratterizzato – tra l'altro – da una estrema (e spesso angosciante) incertezza, tempi in cui sembra perfino difficile immaginare che cosa ci aspetta nell'immediato futuro e trovare modalità per comprendere e interpretare questo particolare momento storico. A nostro avviso, però sembra possibile identificare un filo conduttore che caratterizza questi ultimi anni: i cambiamenti che hanno subito le modalità e le possibilità di comunicazione e le relazioni tra le persone e tra i popoli, ambiti nei quali le lingue sono imprescindibili. Di fronte alla situazione internazionale che stiamo vivendo, si è ritenuto importante guardare alle lingue come strumento di avvicinamento tra popoli, di dialogo tra persone e culture, guardando oltre il nostro continente, nella consapevolezza che gli ostacoli al cambiamento e/o all'innovazione rallentano processi vitali anche per la convivenza tra le nazioni, per la comprensione tra i popoli.

Da un lungo periodo caratterizzato dall'abbattimento delle frontiere e dalla conseguente estrema libertà di circolazione, di movimento, adesso siamo di fronte a un mondo per certi aspetti irriconoscibile, dove molte certezze – legate alla sicurezza, alla libertà di pensiero e di espressione, al superamento dei divari di genere - non appaiono più così scontate. Le difficoltà economiche hanno contribuito anch'esse ad esacerbare un clima mondiale sempre più cupo, aggressivo e intollerante verso l'Altro, con una fortissima tendenza al ripiegamento sulla realtà locale, nota, culturalmente e linguisticamente comprensibile. Dunque, dopo anni di Big Bang, ovvero di espansione fluida e positiva, di proiezione verso l'esterno e l'altrove, in termini di circolazione culturale e umana, sembra essere iniziato il processo simmetricamente inverso di Big Crunch, di implosione, di chiusura e di rifiuto (fig. 2). Quali possono essere gli strumenti da mettere in campo nelle scuole per agire sui giovani in modo da ampliare i loro orizzonti in termini non soltanto culturali, ma per le loro prospettive di vita?

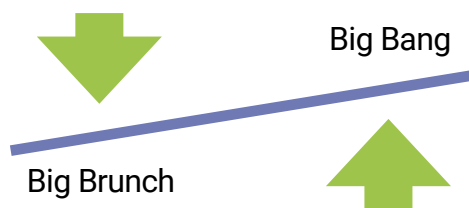


Fig. 2: Big Bang versus Big Brunch.

Le lingue straniere, a nostro avviso, rappresentano un potenziale innovativo non ancora adeguatamente e compiutamente esplorato per attivare la contropinta necessaria. Dunque, proviamo ad esplorare quanto emerso da una recente ricerca che, pur confermando la 'supremazia' dell'inglese - o meglio, la sua versione globalizzata – che resta sempre la lingua *passé-partout*, in realtà non rappresenta più la *conditio sine qua non* per aspirare a condizioni di studio e di lavoro particolarmente soddisfacenti e remunerative.

L'indagine effettuata dall'azienda Preply, fondata da giovani ucraini, mostra risultati piuttosto sorprendenti e che inducono a mettere in conto – sia pure in maniera ponderata – importanti cambi di prospettiva che sembrano ricalcare l'inevitabile ed evidente passaggio di consegne in corso tra il mondo – non solo - del *business* anglosassone e quello asiatico: basti pensare alla quantità di prodotti televisivi e cinematografici coreani che stanno riscuotendo enorme successo anche tra le generazioni più mature.

Imparare una lingua non europea aumenta significativamente le opportunità nello studio e nel lavoro, anche perché chi è multilingue spesso possiede elevate capacità di risoluzione dei problemi, una migliore memoria e una flessibilità più che mai richiesta per nuove dimensioni lavorative e di vita. Soprattutto a partire dal primo decennio del XXI secolo numerosi istituti di secondo grado, in maniera pionieristica, hanno intercettato e compreso la necessità di offrire prospettive linguistiche più ampie ai loro studenti proponendo nel curriculum di istituto lingue quali il cinese, l'arabo, il russo o – molto più raramente – il giapponese. Tuttavia, dopo i primi anni, complice anche la situazione di tensione sempre più estesa a livello mondiale, tali 'esperimenti' hanno avuto una battuta d'arresto, anche perché probabilmente i risultati attesi non si sono rivelati così fruttuosi. Quest'ultimo aspetto va imputato ad una mancanza di visione e di pratica orientativa per la quale di recente, come ricordato anche sulle pagine di questa rivista, si è finalmente stabilito di intervenire inserendo l'orientamento come scelta strategica.

Ma come realizzare questi percorsi innovativi? Il comma 28 dell'articolo 1 della Legge 107 del 2015 consente alle scuole l'introduzione di insegnamenti opzionali nel secondo biennio e nel quinto anno delle scuole secondarie di secondo grado mediante l'utilizzo delle quote di autonomia e degli spazi di flessibilità che potrebbero essere utilizzati anche per offrire l'insegnamento di lingue non europee. Tali insegnamenti, che possono essere attivati nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente e dei posti di organico dell'autonomia assegnati sulla base dei piani triennali dell'offerta formativa, sono parte del percorso dello studente e vanno inseriti nel curriculum dello studente. Oltre a ciò, possono davvero costituire un 'ponte' di dialogo tra le giovani generazioni, possono innescare traiettorie di curiosità e di comprensione verso culture altrettanto millenarie e ricche come quella occidentale. In definitiva, possono aprire spiragli di futuro personale e di pace globale.

Chi è multilingue spesso possiede elevate capacità di risoluzione dei problemi, una migliore memoria e una flessibilità più che mai richiesta per nuove dimensioni lavorative e di vita.

Numerosi istituti di secondo grado hanno intercettato e compreso la necessità di offrire prospettive linguistiche più ampie ai loro studenti introducendo nel curriculum di istituto l'insegnamento delle lingue.

Il co. 28 dell'art.1 della L.107 del 2015 consente alle scuole l'introduzione delle quote di autonomia e degli spazi di flessibilità utilizzabili anche per offrire l'insegnamento di lingue non europee.



Foto: Alighiero Boetti, 1980, arazzo, "ALIGHIERO E BOETTI A KABUL AFGHANISTAN NELL'ANNO MILLENOVECENTOOTTANTA" in italiano e in arabo.

BONUS PUBBLICITÀ 2024

DAL 1° AL 31 MARZO

Fare pubblicità conviene!

Dal 1° al 31 Marzo 2024 non dimenticare di richiedere il **Bonus Pubblicità**, un'agevolazione economica erogata dallo Stato sotto forma di credito d'imposta da utilizzarsi in compensazione sull'Irpef che ha lo scopo di aiutare **aziende** e **professionisti** a crescere attraverso una pubblicità mirata. È un incentivo riservato esclusivamente ad investimenti pubblicitari su giornali e periodici (digitali e cartacei) qualificati che devono avere la caratteristica obbligatoria di essere testate giornalistiche registrate al Tribunale con un direttore responsabile di riferimento.

- Per Info e procedure basta entrare sul portale Agenzia delle Entrate e scaricare i seguenti modelli [Clicca qui](#)
- Con la relativa istruzione per la compilazione [Clicca qui](#)

Non perdere tempo... acquista subito il tuo spazio pubblicitario sulla nostra rivista **RAS**, dedicata al mondo scolastico, sulla nostra newsletter inviata ad oltre 6.000 potenziali clienti o sul nostro sitoweb www.autonomiascolastica.it.

Ras Rassegna
dell'Autonomia
Scolastica

Scrivici saremo lieti di crearti un piano pubblicitario personalizzato adeguato alle tue esigenze a: info@dionisoeditore.it

Divieto del cumulo di impieghi e di attività per il dipendente pubblico e, in particolare, per il personale in servizio presso le Istituzioni scolastiche statali

Prima parte

LE ATTIVITÀ OGGETTO DELLA DISCIPLINA GENERALE POSSONO ESSERE SCHEMATIZZATE NELLA SEGUENTE TRIPARTIZIONE: ATTIVITÀ INCOMPATIBILI, ATTIVITÀ LIBERE E ATTIVITÀ AUTORIZZABILI. IL PRESENTE CONTRIBUTO, OLTRE A PROCEDERE ALLA LORO DISAMINA, SI COMPLETA CON L'ESPOSIZIONE DI UNA BREVE RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

Il rapporto di lavoro del dipendente pubblico è caratterizzato da una serie di vincoli e peculiarità che permangono a dispetto dell'ormai risalente contrattualizzazione, conosciuta anche come privatizzazione, del proprio rapporto di lavoro. Infatti, alcuni ambiti del rapporto di lavoro sono stati espressamente sottratti alla contrattualizzazione, per restare nell'ambito di una specifica riserva legale: nello specifico, l'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, stabilisce, al comma 1, lettera c), che "Sono regolate con legge, ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi, le seguenti materie": (...) "7) la disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici".

In buona sostanza, a differenza di quanto avviene per il rapporto di lavoro privato, nel rapporto di lavoro pubblico sussiste un regime legale di incompatibilità di fondo, per cui al dipendente pubblico è ordinariamente preclusa la possibilità di svolgere altre attività di tipo lavorativo o, comunque, remunerate.

Il divieto origina, essenzialmente, in due disposizioni di rango costituzionale:

- il principio di esclusività della prestazione lavorativa a favore del datore di lavoro pubblico, sancito dall'articolo 98, primo comma, e volto a preservare le energie del dipendente pubblico;
- i principi di buon andamento e di imparzialità della pubblica amministrazione, esplicitati nell'articolo 97, secondo comma, che risulterebbero

A differenza di quanto avviene per il rapporto di lavoro privato, nel rapporto di lavoro pubblico sussiste un regime legale di incompatibilità di fondo, per cui è preclusa la possibilità di svolgere altre attività di tipo lavorativo o, comunque, remunerate.

Per poter svolgere incarichi retribuiti e conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, i dipendenti pubblici, sempreché la legge lo consenta, hanno la necessità di acquisire l'autorizzazione preventiva da parte dell'amministrazione di appartenenza.

Nell'art. 53 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, a fianco di situazioni di incompatibilità assoluta, sono previste attività sempre libere e, infine, attività sottoposte ad autorizzazione.

In ordine alla materia delle incompatibilità, occorre ricordare anche le prescrizioni recate dal D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, e dal D.Lgs 8 aprile 2013, n. 39.

messi a rischio dall'espletamento da parte del dipendente pubblico di altre attività, ulteriori e diverse rispetto a quelle istituzionali proprie.

In concreto, la materia dell'incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi contempla che, in generale, i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro subordinato o autonomo né esercitare attività imprenditoriali, commerciali o artigianali.

Per poter svolgere incarichi retribuiti e conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, i dipendenti pubblici, sempreché la legge lo consenta, hanno la necessità di acquisire l'autorizzazione preventiva da parte dell'amministrazione di appartenenza, secondo criteri oggettivi e predeterminati, in ragione delle professionalità interessate. I criteri fissati hanno il fine di evitare che i dipendenti pubblici svolgano attività:

- vietate per legge ai lavoratori della pubblica amministrazione;
- eccessivamente impegnative, tali da poter far trascurare i doveri d'ufficio;
- foriere di determinare un conflitto d'interesse con l'attività istituzionale, pregiudicando l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite.

La disciplina positiva è fondamentalmente contenuta nell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dove, a fianco di situazioni di incompatibilità assoluta, sono previste, al contrario, attività sempre libere e, infine, attività sottoposte ad autorizzazione.

In ordine alla materia delle incompatibilità, poi, occorre ricordare anche le prescrizioni recate dal D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, e dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39.

La violazione delle prescrizioni di legge comporta conseguenze molto rilevanti per i trasgressori, sia dal punto di vista economico sia dal punto di vista della stessa permanenza del rapporto di lavoro pubblico.

Peraltro, da non trascurare la tendenziale severità della giurisprudenza, principalmente contabile, che ha affrontato la tematica, non riconoscendo applicabile, ad esempio, il potere riduttivo del danno erariale.

In materia, di rilievo e di ausilio il documento "*Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti*" – frutto del lavoro del tavolo tecnico a cui hanno partecipato il Dipartimento della funzione pubblica, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'Associazione Nazionale Comuni d'Italia-ANCI e l'Unione delle Province d'Italia-UPI, avviato a ottobre 2013, in attuazione di quanto previsto dall'intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013, documento consultabile all'indirizzo <https://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-pubblico-e-organizzazione-pa/rapporto-di-lavoro-pubblico/incompatibilita-cumulo-di-impieghi-e> – che, come si vedrà più avanti, esplicita e definisce alcune delle fattispecie più rilevanti.

È da notare che il quadro normativo delineato appare applicabile a tutto il personale pubblico e non solo a quello contrattualizzato, atteso pure che, come espressamente previsto dal comma 6 dello stesso articolo 53 del decreto legislativo n. 165/2001, il regime delle autorizzazioni vale anche per il personale in regime di diritto pubblico (magistrati, militari, diplomatici, ecc.).

Ciò nondimeno, esistono previsioni di settore che a loro volte costituiscono normative di carattere speciale, tra le quali va annoverata, segnatamente al settore scolastico, la disciplina dettata dall'articolo 508 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, recante *Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado*, sulla quale si aprirà nel prosieguo uno specifico focus.

In virtù delle considerazioni introduttive esposte, le attività oggetto della



disciplina generale possono essere schematizzate nella seguente tripartizione: attività incompatibili, attività libere e attività autorizzabili.

Il presente contributo, oltre a procedere alla loro disamina, si completa con l'esposizione di una breve rassegna giurisprudenziale.

ATTIVITÀ INCOMPATIBILI

Si tratta delle attività del tutto inibite e che, quindi, il dipendente pubblico non può esercitare nemmeno se avesse, per avventura, un'autorizzazione che, ovviamente, risulterebbe nulla.

In particolare, le attività inibite sono declinate dall'articolo 60 del D.P.R. n. 3/1957, espressamente richiamato dall'articolo 53 del decreto legislativo n. 165/2001, per il quale "L'impiegato non può esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del ministro competente."

Le fattispecie indicate non esauriscono tutti i casi di preclusione, poiché restano valide le eventuali disposizioni normative di settore che stabiliscono ulteriori situazioni di preclusione o divieto (ad esempio, il divieto di svolgere attività di consulenza o professionali per il personale delle agenzie fiscali, giusta esplicita statuizione dell'articolo 4 del D.P.R. 16 gennaio 2002, n. 18).

Al riguardo, come accennato in apertura, di assoluto riferimento è il documento "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti" del quale si ripercorrono gli aspetti principali, non tralasciando di evidenziare che l'eventuale divieto si estende anche agli incarichi conferiti a titolo gratuito.

Per i dipendenti pubblici, dunque, sono da considerare vietati gli incarichi che presentano le caratteristiche di conflitto di interessi o che siano tali da generare una possibile interferenza con l'attività istituzionale o comunque idonei a incidere su quest'ultima. Inoltre, pure vietate, per i dipendenti pubblici a tempo pieno e con percentuale di tempo parziale superiore al 50% - quindi, con una prestazione lavorativa superiore al 50% - le attività che presentano

Le attività incompatibili sono attività del tutto inibite e che il dipendente pubblico non può esercitare nemmeno se avesse, per avventura, un'autorizzazione che, ovviamente, risulterebbe nulla.

Le attività inibite sono declinate dall'articolo 60 del D.P.R. n. 3/1957 ed espressamente richiamato dall'articolo 53 del decreto legislativo n. 165/2001.

La violazione delle prescrizioni di legge comporta conseguenze molto rilevanti per i trasgressori, sia dal punto di vista economico sia dal punto di vista della stessa permanenza del rapporto di lavoro pubblico.

Di assoluto riferimento è il documento “Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti”, che definisce le caratteristiche che causano il divieto, le caratteristiche delle abitudini e professionalità e i casi che non rientrano nel divieto.

Molto più articolata nel Documento è la rappresentazione delle situazioni di conflitto di interesse che, in quanto tali, comportano l'insorgenza del divieto.

caratteristiche di abitudine e professionalità.

Il menzionato documento, inoltre, definisce anche le caratteristiche che causano il divieto. Cosicché, precisa che ricorrono abitudine e professionalità allorquando l'incarico è svolto in modo sistematico, non occasionale e con continuità, senza necessariamente richiedere che l'attività sia svolta in modo permanente ed esclusivo. L'abitudine e professionale ricorrono, però, pure nel caso in cui gli incarichi, quando anche valutati singolarmente e isolatamente non diano luogo ad una situazione di incompatibilità, considerati complessivamente configurano, pure in ragione della remunerazione prevista, un impegno continuativo, tale da avere le caratteristiche della abitudine e professionalità.

Non rientrano, invece, nel divieto – ferma restando la necessità dell'autorizzazione: a) l'assunzione di cariche nelle società cooperative, in base a quanto previsto dall'articolo 61 del D.P.R. n. 3/1957; b) i casi in cui disposizioni di legge espressamente consentono o prevedono l'assunzione di cariche in enti e società partecipate o controllate; c) l'assunzione di cariche nell'ambito di commissioni, comitati, organismi presso amministrazioni pubbliche, a condizione che l'impegno richiesto non sia incompatibile con il debito di orario o con l'assolvimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro; d) altri casi speciali oggetto di valutazione nell'ambito di atti interpretativi o di indirizzo generale (ad esempio, circolare n. 6 del 1997 del Dipartimento della funzione pubblica, in materia di attività di amministratore di condominio per la cura dei propri interessi; parere 11 gennaio 2002, n. 123/11 in materia di attività agricola). Molto più articolata la rappresentazione delle situazioni di conflitto di interesse, appreso richiamate sinteticamente che, in quanto tali, comportano l'insorgenza del divieto:

- incarichi che si svolgono a favore di soggetti nei confronti dei quali la struttura di assegnazione del dipendente ha funzioni relative al rilascio di concessioni o autorizzazioni o nulla-osta o atti di assenso comunque denominati, anche in forma tacita;
- incarichi che si svolgono a favore di soggetti fornitori di beni o servizi, relativamente a quei dipendenti che partecipano a qualunque titolo all'individuazione del fornitore;
- incarichi a favore di soggetti privati che hanno rapporti di natura economica o contrattuale con l'amministrazione, in relazione alle competenze della struttura di assegnazione del dipendente, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
- incarichi a favore di soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;
- incarichi che si svolgono nei confronti di soggetti verso cui la struttura di assegnazione del dipendente svolge funzioni di controllo, di vigilanza o sanzionatorie, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge.
- incarichi che per il tipo di attività o per l'oggetto possono creare nocumeto all'immagine dell'amministrazione, anche in relazione al rischio di utilizzo o diffusione illeciti di informazioni di cui il dipendente è a conoscenza per ragioni di ufficio.
- incarichi che, pur rientrando nelle ipotesi di deroga dall'autorizzazione di cui all'articolo 53, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001 – cioè, le attività potenzialmente libere – presentano una situazione di conflitto di interesse;
- tutti gli incarichi che presentano un conflitto di interesse per la natura o l'oggetto dell'attività o che possono pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Infine, sempre preclusi per tutti i dipendenti pubblici gli incarichi che:

- interferiscono con l'attività ordinaria svolta, in relazione al tempo, alla durata, all'impegno richiesto, tenendo presenti gli istituti del rapporto di impiego o di lavoro concretamente fruibili per lo svolgimento dell'attività;
- si svolgono durante l'orario di ufficio o che possono far presumere un impegno o una disponibilità in ragione dell'incarico assunto anche durante l'orario di servizio, salvo che il dipendente fruisca di permessi, ferie o altri istituti di astensione dal rapporto di lavoro o di impiego;
- evidenziano, aggiunti a quelli già conferiti o autorizzati, il pericolo di compromissione dell'attività di servizio, anche in relazione a un eventuale tetto massimo di incarichi conferibili o autorizzabili durante l'anno solare, fissato dall'amministrazione;
- si svolgono utilizzando mezzi, beni e attrezzature di proprietà dell'amministrazione e di cui il dipendente dispone per ragioni di ufficio o si svolgono nei locali dell'ufficio, salvo che l'utilizzo non sia espressamente autorizzato dalle norme o richiesto dalla natura dell'incarico conferito d'ufficio dall'amministrazione;
- sono a favore di dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionale, salve le deroghe autorizzate dalla legge (articolo 1, comma 56-bis, della legge 23 dicembre 1996, n. 662);
- comportano la necessità di un'autorizzazione e la stessa non risulti rilasciata, salva la ricorrenza delle deroghe previste dalla legge.

Da rimarcare ancora una volta che, in presenza di una causa d'incompatibilità presidiata da un divieto assoluto di legge, l'attività non è nemmeno teoricamente autorizzabile dall'amministrazione d'appartenenza.

La disciplina applicabile evidenzia la volontà legislativa di colpire anche le ipotesi patologiche in cui siano stati svolti incarichi vietati o siano stati persino erroneamente autorizzati su istanza del dipendente, con l'effetto che risultano condannabili sia il dipendente che ha svolto l'incarico non autorizzabile, sia chi lo ha consentito per aver firmato indebitamente la relativa autorizzazione (Corte dei conti, sezione giurisdizionale Umbria, sentenza n. 60 del 7 settembre 2022, e, di analogo tenore, sezione giurisdizionale Toscana, sentenza n. 487 del 29 dicembre 2021).

ATTIVITÀ LIBERE

Espressamente elencate dalla normativa primaria le attività per le quali non è necessaria alcuna autorizzazione, fatta salva, come visto, la ricorrenza delle ipotesi di divieto in ragione dell'esistenza di conflitto di interessi, di interferenza con l'attività istituzionale ovvero, nel caso di dipendente pubblico a tempo pieno e con percentuale di tempo parziale superiore al 50%, di abitualità e professionalità.

Secondo l'articolo 53, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001, seguendo un'interpretazione di carattere sistematico, sono consentite le seguenti attività:

- a) collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b) utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- c) partecipazione a convegni e seminari;
- d) incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- e) incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- f) incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le

In presenza di una causa d'incompatibilità presidiata da un divieto assoluto di legge, l'attività non è autorizzabile dall'amministrazione d'appartenenza.

Risultano condannabili sia il dipendente che ha svolto l'incarico non autorizzabile, sia chi lo ha consentito per aver firmato indebitamente la relativa autorizzazione, Corte dei conti, sez. giur. Umbria, sentenza n. 60 del 7 settembre 2022.

Le attività libere sono le attività per le quali non è necessaria alcuna autorizzazione, fatta salva, la ricorrenza delle ipotesi di divieto in ragione dell'esistenza di conflitto di interessi e di interferenza con l'attività istituzionale.

*Le attività consentite
previa autorizzazione
possono essere svolte dal
dipendente pubblico, in
base ai co. dal 7 al 13
dell'art. 53 del D.Lgs
n. 165/2001.*

*Il compenso per le
prestazioni svolte
deve essere versato,
a cura dell'erogante
o, in difetto, del
perceptore, nel conto
dell'entrata del bilancio
dell'amministrazione
di appartenenza del
dipendente.*

*L'omissione
del versamento
del compenso
indebitamente
percepto da parte del
dipendente pubblico
costituisce un'ipotesi
di responsabilità
erariale soggetta alla
giurisdizione della
Corte dei conti.*

stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
f-bis) attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica.

In effetti, la disposizione ora ricordata non si riferisce direttamente alle attività o agli incarichi, ma dispone che “*Sono esclusi i compensi e le prestazioni derivanti*” dalle sopraelencate attività, senza propriamente bene indicare da cosa siano esclusi “*i compensi e le prestazioni*”, sebbene risulti, in definitiva, abbastanza intuitivo che l'esclusione attenga alla necessità della previa autorizzazione. In relazione alle attività sopra elencate, è stato ritenuto che molte delle stesse siano, in definitiva, espressive di basilari libertà costituzionali e, per tale ragione, siano sottratte al procedimento di autorizzazione (Corte dei conti, sezione giurisdizionale Campania, sentenza n. 3 del 9 gennaio 2023).

In aggiunta, devono parimenti ritenersi liberamente consentiti gli incarichi comportanti:

- attività svolte presso associazioni di volontariato o altri enti e istituzioni senza scopo di lucro, purché rese a titolo gratuito;
- attività di consulente o di perito nominato dall'autorità giudiziaria;
- altre attività previste dalla legge.

In proposito, comunque, non va tralasciato di considerare che non di rado l'amministrazione di appartenenza prevede a carico del dipendente un dovere di comunicazione o di informativa in ordine allo svolgimento di incarichi non soggetti ad autorizzazione, specialmente se retribuiti.

La *ratio* è da individuare nella potenziale riconduzione anche delle attività libere nell'alveo di un possibile divieto di portata generale, oltre al fatto che il loro esercizio al di sopra di soglie ragionevoli potrebbe giungere a compromettere l'impegno e la qualità della prestazione resa dal dipendente interessato nell'ambito del proprio lavoro istituzionale.

ATTIVITÀ CONSENTITE PREVIA AUTORIZZAZIONE

Lo spazio più vasto, però, attiene a tutte le altre attività e incarichi che possono essere svolte dal dipendente pubblico solo previo ottenimento di specifica autorizzazione.

La disciplina è contenuta precipuamente nei commi dal 7 al 13 dell'articolo 53 del decreto legislativo n. 165/2001, che, più nello specifico, statuisce come i dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, contemplando, altresì, che, in caso di inosservanza del divieto, fatte salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del perceptore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente.

L'omissione del versamento del compenso indebitamente percepto da parte del dipendente pubblico costituisce un'ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti, seconda l'esplicita previsione del comma 7-bis. Peraltro, la giurisprudenza non dubitava anche prima dell'introduzione della cennata puntuale previsione legislativa – avvenuta con l'articolo 1, comma 42, lettera d), della legge n. 190/2012 – che la giurisdizione appartenesse al giudice contabile (Corte dei conti: sezione giurisdizionale Veneto, sentenza n. 201 del 13 settembre 2017; sezione II appello, sentenza n. 1098 del 26 ottobre 2016; sezione I appello, sentenza n. 406 del 13 aprile 2014; Cassazione,

sezioni unite, sentenza n. 22688 del 2 novembre 2011).

Senza pretesa di esaustività, tra le attività consentite previa autorizzazione si possono annoverare:

- partecipazione a commissioni di concorso o ad altre commissioni presso altri enti, in qualità di componente o di esperto;
- attività di arbitro, perito, o consulente tecnico del giudice o di parte presso un'autorità giurisdizionale;
- incarichi di docenza nell'ambito di corsi di formazione, corsi universitari o di istruzione gestiti da enti pubblici e privati;
- incarichi di ricerca scientifica presso enti pubblici e privati;
- assunzione di collaborazioni o di incarichi di consulenza presso altre amministrazioni pubbliche;
- partecipazione a società agricole a conduzione familiare;
- esercizio dell'attività di amministratore di condominio, se l'impegno riguarda la cura dei propri interessi;
- partecipazione a comitati scientifici o tecnici;
- partecipazione a organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in qualità di dirigente sindacale;
- assunzione di cariche in società cooperative e in società sportive, ricreative e culturali, il cui atto costitutivo preveda che gli eventuali utili siano interamente reinvestiti nella società per il perseguimento esclusivo dell'attività sociale;
- attività svolte presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro;
- assunzione di cariche in organi di amministrazione, di controllo o consultivi presso soggetti pubblici;
- assunzione di incarichi conferiti da altre amministrazioni pubbliche, non incompatibili con l'attività istituzionale.

Non va dimenticato che la regola generale è l'obbligo per il dipendente pubblico di prestare il proprio lavoro in maniera esclusiva nei confronti dell'amministrazione di appartenenza, rappresentando, quindi, delle eccezioni tutte le ipotesi in cui sia ammessa, sempre dalla legge, la possibilità di svolgere un'attività o un incarico ulteriori.

Costituiscono, così, eccezioni l'esistenza di alcuni regimi speciali (ad esempio, la possibilità per i docenti di esercitare la libera professione) e la maggiore apertura concessa al personale in regime di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50%.

Ad ogni modo, resta sempre fermo il principio generale del divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la normativa la consenta, in genere dietro rilascio di un'autorizzazione da parte dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata previamente ed effettivamente concessa.

La violazione del divieto si configura come trasgressione dei propri obblighi di lavoro e può costituire un'ipotesi di giusta causa di recesso o di decadenza dall'impiego (articolo 1, comma 60, della legge n. 662/1996).

In breve, il dipendente pubblico può svolgere, se autorizzato dalla propria amministrazione, un'attività "secondaria" a condizione che:

- a) non sorga un conflitto con gli interessi dell'amministrazione e con il principio del buon andamento;
- b) l'incarico sia temporaneo e occasionale;
- c) sussista la compatibilità, anche concreta e materiale, dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico aggiuntivo con l'attività istituzionale.

La violazione del divieto si configura come trasgressione dei propri obblighi di lavoro e può costituire un'ipotesi di giusta causa di recesso o di decadenza dall'impiego (art. 1, co. 60, L n. 662/1996).

È vietata al dipendente la possibilità di ricevere incarichi professionali da un'amm.ne pubblica e di assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amm.ne (art. 1, co. 56-bis, L n. 662/1996).

L'autorizzazione deve essere richiesta esclusivamente all'amministrazione di appartenenza del dipendente da parte del soggetto, pubblico o privato, che intende conferire l'incarico.

Le autorizzazioni conferite possono essere sospese o revocate in qualsiasi momento, dandone ovviamente motivazione.

Le amm.ni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti, hanno l'obbligo di comunicare gli incarichi (art. 53, co. da 11 a 15, del D.Lgs n. 165/2001).

La comunicazione deve essere effettuata entro 15 giorni all'Anagrafe delle prestazioni per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico, essendo l'omissione appositamente sanzionata.

Inoltre, è espressamente vietata al dipendente pubblico iscritto ad albi professionali e che eserciti attività professionale la possibilità di ricevere incarichi professionali da un'amministrazione pubblica e di assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione (articolo 1, comma 56-bis, della legge n. 662/1996), fatti salvi alcuni distinguo, inerenti al personale in servizio presso le Istituzioni scolastiche statali.

L'autorizzazione deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente da parte del soggetto, pubblico o privato, che intende conferire l'incarico, ma può anche essere chiesta direttamente dal dipendente interessato. Quest'ultima evenienza, ovviamente, è l'unica nel caso il dipendente intenda svolgere un'attività autonoma, quale quella professionale.

L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa. Peraltro, un'eventuale richiesta di chiarimenti o di integrazione documentale deve intendersi come idonea a interrompere il decorso del predetto termine.

Nel caso il soggetto che intende conferire l'incarico al dipendente sia un'amministrazione pubblica, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni coinvolte: quella che intende conferire l'incarico e quella di appartenenza del dipendente. In tal caso, l'amministrazione di appartenenza ha un termine per provvedere di quarantacinque giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronuncia entro dieci giorni. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione si intende accordata, per formazione del silenzio-assenso.

Qualora, invece, il soggetto conferente abbia natura privata, l'autorizzazione deve essere contenuta in ogni caso in un provvedimento esplicito, poiché il semplice decorso del tempo fa scattare il diniego nella forma del silenzio-rigetto.

Le autorizzazioni conferite possono essere sospese o revocate in qualsiasi momento, dandone ovviamente motivazione, allorquando vengano meno, anche per ragioni sopravvenute, i presupposti sui quali è stata rilasciata l'autorizzazione.

La richiesta di autorizzazione deve necessariamente contenere una serie di dati e informazioni tra cui – oltre a quelli che possono essere definiti intuitivi (dati anagrafici, dati del soggetto che intende attribuire l'incarico, ecc.) – l'oggetto dell'attività con l'indicazione dell'impegno richiesto, la durata, il periodo e la sede di svolgimento, il compenso, riportando pure l'eventuale spettanza di somme accessorie (ad esempio, gettoni e rimborso spese).

Una volta ottenuta l'autorizzazione, il pubblico dipendente può esercitare liberamente l'attività secondaria, nel rispetto, comunque, di taluni limiti. Infatti, permane sempre la condizione che l'incarico svolto non interferisca con i doveri dell'ufficio a cui il dipendente è preposto.

Inoltre, quale presidio conoscitivo di tutti gli incarichi extraistituzionali, la legge prevede puntuali obblighi di comunicazione (articolo 53, commi da 11 a 15, del decreto legislativo n. 165/2001). In particolare, presso il Dipartimento della Funzione Pubblica è istituita una banca dati nazionale – l'Anagrafe delle prestazioni – alimentata telematicamente dalle amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti, avendo le stesse l'obbligo di comunicare, nel termine di quindici giorni, tali incarichi, con l'indicazione dell'oggetto e del compenso lordo, ove previsto. La comunicazione deve essere effettuata per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico, essendo l'omissione appositamente sanzionata.

Fine prima parte - segue

Scadenzario febbraio

a cura di **Anna Rita Auriemma**

SCADENZA	DESCRIZIONE ADEMPIMENTO	NOTE
1/2	Dal 1 febbraio 2024 Rilevazione Assenze Personale Scolastico T.I. e T.D mese di GENNAIO 2024	Nota Miur prot. n. 176 del 22/1/2010
N/D	Pagamento emolumenti personale a tempo determinato (supplenze brevi) mese di GENNAIO 2024	Attraverso SISTEMA INTEGRATO SIDI E NOIPA
10/2	Scadenza - Iscrizioni alle scuole dell'infanzia e alle scuole di ogni ordine e grado per l'anno scolastico 2024/2025	Nota Mim prot. 40055 del 12/12/2023
15/2	I revisori dei conti rendono il parere sul programma annuale 2024 che può essere acquisito anche con modalità telematiche; il Consiglio d'Istituto delibera in merito all'approvazione del programma annuale. La delibera di approvazione del programma annuale è adottata entro il 15 febbraio 2024, anche nel caso di mancata acquisizione del parere dei revisori dei conti entro la data fissata per la deliberazione stessa.	Nota prot. n. 32361 del 21/11/2023 – Proroga Programma Annuale e.f. 2024
	Certificazione dei debiti scaduti mese di GENNAIO 2024	
	Pagamento ritenute IRAP su qualsiasi emolumento pagato nel mese di GENNAIO 2024	Mod. F24 EP
	Versamento contributi INPDAP a carico Stato e del Fondo Credito su qualsiasi emolumento pagato nel mese di GENNAIO 2024	Mod. F24 EP
16/2	Versamento ritenute IRPEF e addizionali collegate (Comunale e Regionale) su tutti gli emolumenti pagati nel mese di GENNAIO 2024	Mod. F24 EP
	Versamento IVA mese di GENNAIO 2024	Mod. F24 EP
	Versamento INPS su qualsiasi emolumento pagato nel mese di GENNAIO 2024	Mod. F24 EP
	Versamento ritenute operate per TFR su emolumenti mese GENNAIO 2024	Mod. F24 EP
20/2	Scadenze per partecipare ai bandi per mobilità INDIRE <ul style="list-style-type: none"> • Mobilità individuale KA131, Istruzione superiore • Mobilità individuale KA121 e KA122, Istruzione scolastica • Mobilità individuale KA121, Educazione degli adulti • Mobilità individuale KA122, Educazione degli adulti • Mobilità individuale KA121 e KA122, Formazione professionale • Mobilità individuale KA151 (a seguito di Accreditamento), Gioventù • Mobilità individuale, KA152, KA153 e KA154 • Mobilità individuale del personale KA182, Sport • Mobilità extra UE paesi terzi non associati al programma KA171, Istruzione superiore 	Reperibile sul sito https://www.erasmusplus.it/programma/scadenze/
28/2	Data entro la quale occorre comunicare gli impegni connessi a cariche elettive per il trimestre successivo	

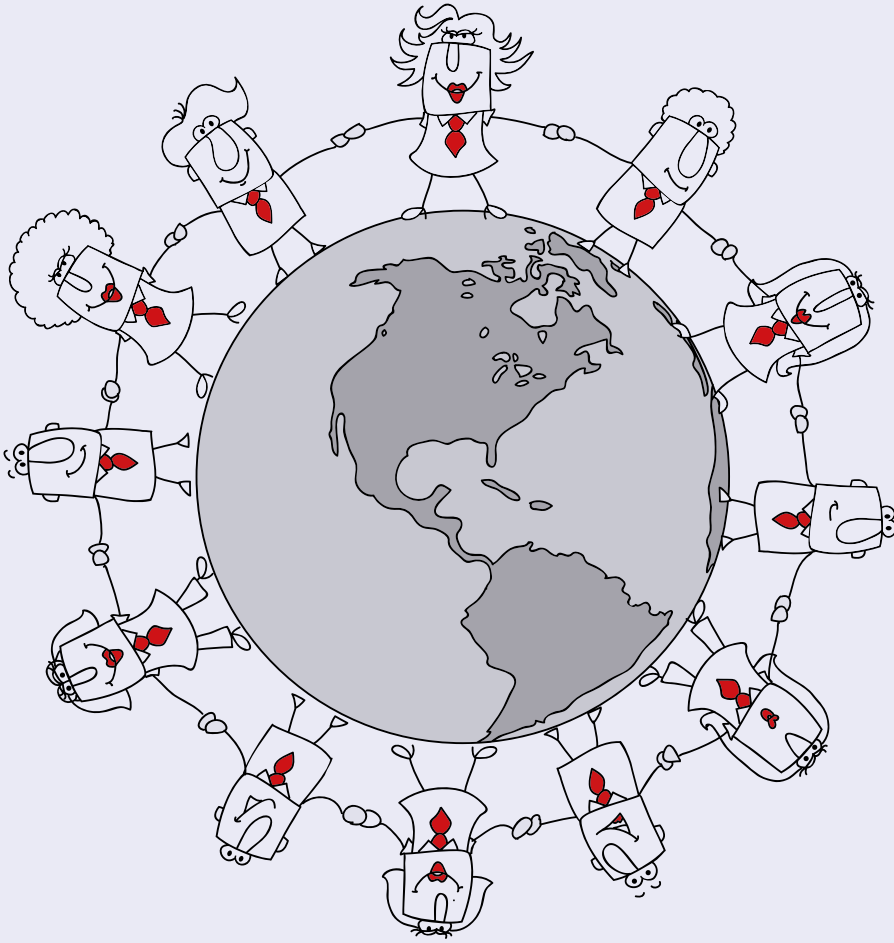
Versamento a mezzo F24 EP;

- 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 marzo

a cura di **Anna Rita Auriemma**

SCADENZA	DESCRIZIONE ADEMPIMENTO	NOTE
1/3	Dal 1 marzo 2024 Rilevazione Assenze Personale Scolastico T.I. e T.D mese di FEBBRAIO 2024	Nota MIM prot. n. 176 del 22/1/2010
N/D	Pagamento competenze ai Supplenti temporanei mese di FEBBRAIO 2024	Attraverso Sistema Integrato Sidi e Noipa
5/3	<p>Azione Settore Scadenza 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> Partenariati di cooperazione KA220, Istruzione scolastica Educazione degli adulti, Istruzione superiore Partenariati di cooperazione KA220, Formazione professionale Partenariati di cooperazione KA220, Gioventù Partenariati su piccola scala KA210, Istruzione scolastica Partenariati su piccola scala KA210, Formazione professionale Partenariati su piccola scala KA210, Gioventù Partenariati di cooperazione presentati da ONG europee, Istruzione scolastica Educazione degli adulti, Formazione professionale Partenariati di cooperazione presentati da ONG europee, Gioventù Programma Erasmus + 2024 	Reperibile sul sito https://www.erasmusplus.it/programma/scadenze/
10/3	Termine per pagamento spese postali mese di FEBBRAIO 2024	
15/3	Predisposizione da parte del DSGA del Conto Consuntivo anno 2023	D.I. 129 /2018 – art. 23
	Certificazione dei debiti scaduti	
	Pagamento ritenute IRAP su qualsiasi emolumento pagato nel mese di FEBBRAIO 2024	Mod. F24 EP
	Versamento contributi INPDAP a carico Stato e del Fondo Credito su qualsiasi emolumento pagato nel mese di FEBBRAIO 2024	Mod. F24 EP
16/3	Versamento ritenute IRPEF e addizionali collegate (Comunale e Regionale) su tutti gli emolumenti pagati nel mese di FEBBRAIO 2024	Mod. F24 EP
	Versamento IVA mese di FEBBRAIO 2024	Mod. F24 EP
	Versamento INPS su qualsiasi emolumento pagato nel mese di FEBBRAIO 2024	Mod. F24 EP
	Versamento ritenute operate per TFR su emolumenti mese FEBBRAIO 2024	Mod. F24 EP
	Rilascio certificazione unica anno 2024 per i redditi 2023	
20/3	Termine di comunicazione obbligatorie al Centro dell'impiego	
31/3	Domanda on line di certificazione diritto Ape sociale 2024	
	Istanza in qualità di candidati esterni gli studenti che abbiano cessato la frequenza delle lezioni dopo il 31 gennaio 2024 e prima del 15 marzo 2024	



NOVITÀ IN MATERIA DI RICOSTRUZIONE DELLA CARRIERA A SEGUITO DEL D.L. N. 69/2023

a cura di **Claudia Odoardi**

Con la ricostruzione della carriera il dipendente assunto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova viene inquadrato in una determinata classe stipendiale mediante il riconoscimento dei servizi pregressi secondo meccanismi stabiliti dalle norme e in base al profilo di appartenenza.

Importanti novità sulla valutazione di questi periodi di servizio precedenti al ruolo sono state introdotte dal decreto salva infrazioni dell'UE D.L. 13 giugno 2023 n. 69 convertito con modificazioni dalla Legge 02 agosto 2023 n.

104. In sostanza l'art. 14 modifica le norme relative al riconoscimento dei servizi pre ruolo per il personale docente ed A.T.A. immesso in ruolo dall'a.s. 2023/24 creando una disparità di trattamento con quelli assunti fino all'a.s. 2022/23.

Prima dell'entrata in vigore del D.L. 69/2023 il meccanismo di riconoscimento dei servizi pre ruolo funziona così per gli immessi in ruolo fino all'a.s. 2022/23: per intero per i primi quattro anni e per i due terzi il periodo eventualmente eccedente, nonché ai soli fini economici per il rimanente terzo. Tuttavia mentre per i docenti l'anno scolastico

è valido purché prestato per almeno 180 giorni o continuamente dal primo febbraio fino al termine degli scrutini, per il personale Ata il servizio è riconosciuto per il periodo effettivamente prestato secondo i giorni del calendario. Il recupero economico del periodo pari ad un terzo dell'anzianità non riconosciuta inizialmente viene congelata per poi essere riconosciuta al compimento di n. 16 anni di ruolo per i docenti della scuola secondaria di secondo grado, n. 18 anni per i docenti della scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado, n. 18 anni per i D.S.G.A. e n. 20 anni per il personale A.T.A.

La nuova legge, per i nuovi immensi in ruolo da questo a.s. 2023/24, elimina l'accantonamento dei periodi pre ruolo pari ad un terzo che vengono integralmente riconosciuti per il periodo effettivamente prestato senza la limitazione

ai soli primi quattro anni contando i giorni da calendario sia per il personale docente sia per l'A.T.A. (come già avviene per gli assunti fino al 2022/23 per i primi quattro anni di pre ruolo).

Alla luce di una prima lettura della nuova norma siamo indotti a pensare a situazioni più favorevoli per i dipendenti. I vantaggi riguarderanno sicuramente il personale A.T.A. mentre per il personale docente solo quelli che potranno vantare servizi pre ruolo con incarichi per l'intero anno scolastico (dal 01 settembre al 31 agosto) potranno beneficiare di questo nuovo meccanismo. Mentre chi invece ha svolto prevalentemente servizi a tempo determinato con supplenze fino al 30 giugno o supplenze brevi e saltuarie sarà sicuramente penalizzato.

LA PIATTAFORMA DEI CONTRATTI PUBBLICI ANAC

a cura di **Antonino Foti**

Con l'entrata in vigore a pieno regime del d.lgs 36/2023, nuovo codice dei contratti pubblici, entrano in vigore le regole che prevedono la digitalizzazione del ciclo vita dei contratti pubblici a cui il legislatore dedica un'intera sezione del corpo normativo, dall'articolo 19 all'art. 36.

Con la delibera 582 del 13 dicembre 2023 l'Anac, a seguito di intesa con il MIT, comunica che a partire dal 1° gennaio 2024 hanno piena applicazione le disposizioni di cui all'art. 225 commi 1 e 2 del Codice dei Contratti. Nello stesso documento vengono dettati gli step e le novità inerenti al nuovo ecosistema degli appalti pubblici che consentirà di adempiere agli obblighi di pubblicità e di trasparenza all'interno di procedure totalmente integrate tra di loro (da una piattaforma acquisti alle piattaforme Anac

che riguardano la tracciabilità – cig – il controllo dei requisiti – fvoe – e la pubblicità – Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici). Contestualmente anche la piattaforma Servizio Contratti Pubblici (SPC), gestita dal MIT si interfacerà con il nuovo sistema per la pubblicazione dei programmi triennali degli acquisti così come previsto dall'art. 37 c. 3 del Codice.

In sintesi, la nuova architettura di e-procurement prevede, per gli affidamenti sottosoglia comunitaria (143mila euro dal 1 gennaio 2024) che ogni singola stazione appaltante provveda all'approvvigionamento di beni, servizi e lavori attraverso una piattaforma certificata (dall'Agid) attraverso la quale avvengono l'individuazione dell'operatore economico aggiudicatario, l'acquisizione del Cig ai fini della tracciabilità, il controllo dei requisiti di ordine generale

e si adempia alla pubblicità legale rispettivamente ai sensi degli 94 e 95 e dell'art. 27 del Codice.

Ma come sempre succede in questi casi, dalla norma astratta e generale all'applicazione pratica delle nuove regole la distanza si fa oceanica. La norma, infatti, non distingue (e non lo potrebbe mai fare essendo, appunto, astratta) le peculiarità delle singole stazioni appaltanti. In particolare, per le istituzioni scolastiche, si disconosce la situazione atipica della governarce costituita da un solo dirigente coadiuvato da una figura tecnica (il Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi) di livello non dirigenziale.

Il nuovo regime, inoltre, è stato avviato senza prevedere alcun tipo di passaggio transitorio per consentire, soprattutto agli operatori economici di

adeguarsi. Infatti, il nuovo sistema prevede che qualsiasi attività negoziale debba passare attraverso piattaforma digitale con la conseguenza che tutti gli operatori economici che hanno rapporti con le Pubbliche Amministrazioni devono provvedere a registrarsi (al MEPA) per poter interagire con le stesse. Dopo i primi giorni, alla luce delle numerose lagnanze da parte di tutte le Pubbliche Amministrazioni l'Anac ha deliberato un periodo intermedio in cui è consentito, per le attività negoziali di valore inferiore ai 5.000 €, la possibilità di acquisire il CIG autonomamente attraverso la Piattaforma dei Contratti Pubblici appositamente creata all'interno del sito web dell'Authority.

Nonostante ciò, vuoi per il grandissimo afflusso di richieste, vuoi per la farraginosità della procedura ad oggi i tempi per la generazione di un CIG sono lunghissimi e, tra l'altro, prevedono che sia il Dirigente in persona ad occuparsene. L'accesso alla piattaforma è consentito tramite identità digitale (SPID) la profilazione che consente tutte le operazioni è quella di RUP ruolo riservato (erroneamente) al titolare del potere di spesa per conto dell'Amministrazione.

Resta fermo l'obbligo, sopra i 5000 di avviare la procedura di acquisto attraverso il MEPA che consente attraverso interoperabilità con la Piattaforma Anac sia di generare il CIG che a procedere ai controlli di rito per il possesso dei requisiti generali.

Chi, però, pensava ad una soluzione ai problemi procedurali che integrava la possibilità di generare ogni documento in formato digitale pronto per l'uso e per la conservazione a norma non aveva fatto i conti con la realtà ben più complessa.

Chi ha pensato e costruito il sistema aveva sicuramente come esempio su cui plasmare l'intera architettura

dell'apparato le grandi amministrazioni che hanno dirigenti dedicati agli acquisti con autonomo potere di spesa e uffici organizzati e qualificati, per risorse strumentali ed umane, a fare ciò.

Nella realtà esistono miriadi di piccole stazioni appaltanti, in particolare le Istituzioni Scolastiche, che fanno capo ad un unico Dirigente onnicomprensivo coadiuvato da un funzionario tecnico anch'esso onnisciente. Il resto delle risorse umane è reclutato senza selezione con la conseguenza che spesso ci si trova di fronte ad una preparazione precaria rispetto agli adempimenti da sostenere che va a pesare sul buon funzionamento dell'Amministrazione.

Soffermandoci esclusivamente sulle problematiche relative alle Istituzioni Scolastiche sono principalmente due i punti dolenti della riforma.

Il primo riguarda direttamente il funzionamento del sistema dal punto di vista dell'Amministrazione: il CIG, elemento essenziale dell'attività negoziale che assolve agli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari e dovrebbe essere indicato a partire dalla determina a contrarre, sia essa di affidamento diretto che di avvio di procedura competitiva, viene estratto a valle della procedura allorché il Dirigente come punto ordinante porta la termine la procedura. E anche nell'attuale momento di transizione, per gli acquisti fino a 5000 euro, è il Dirigente in qualità di RUP a dover estrarre il CIG direttamente dalla piattaforma dei contratti pubblici.

Il secondo punto riguarda, invece, il punto di vista dell'Operatore Economico che, al netto dell'attuale procedura provvisoria, estesa sino al 30 settembre 2024, dovrà *obtorto collo* registrarsi al MEPA per qualsiasi tipo di acquisto sia esso bene, servizio o lavoro.

In questo caso l'impressione è che tutti quei piccoli operatori economici, quali artigiani o aziende comunque individuali, troveranno estrema difficoltà a seguire tale procedura, sia per poca dimestichezza con il sistema, sia perché tutto ciò comporterà un aggravio del proprio lavoro senza che ciò possa tradursi in un migliore risultato economico. Anzi, tutto ciò potrebbe tradursi (per non dire produrrà con certezza) un aumento del costo dell'intera fornitura dovendo l'impresa farsi affiancare da una figura esperta della negoziazione elettronica.

E così, un'idea di snellimento e ottimizzazione dei tempi e delle risorse si tradurrebbe in una clamorosa *défaillance* di sistema con rallentamenti e talvolta blocchi dell'attività amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni con grave nocimento per tutta l'utenza.

È impensabile credere che piccole aziende possano in poco tempo attivarsi per caricare interi cataloghi sul mercato elettronico (operazione, tra l'altro, complessa e che richiede tempi lunghi) o che un artigiano fornitore di servizi quali ad esempio falegnameria, idraulica e servizi di intervento elettrico (ricordiamo che per le scuole sono servizi indispensabili stante che molti enti locali delegano a queste i pronti interventi) trascorra ore a rispondere a negoziazioni dirette (su Mepa non è consentito caricare cataloghi per i servizi) sottraendo ore lavoro al loro mestiere.

È indispensabile un ripensamento complessivo dell'intero sistema che ad oggi è disegnato su grandi amministrazioni e non sulle atipicità presenti in gran numero tra le Pubbliche Amministrazioni, creando anche un'area, ad esempio, di deroga o di eccezione per tutti quei casi in cui la digitalizzazione calerebbe sul sistema come un danno e non come una risorsa.

IL TEMPO DELLA PENSIONE DURA UNA VITA

conoscere – capire – scegliere

a cura di **Giuliano Coan**, consulente e docente in diritto previdenziale

Ogni lavoratore ha una storia di lavoro individuale il più delle volte variegata e complessa e come tale deve provvedere in tempo reale al fine di monitorare disciplinare e unificare ove possibile la propria posizione contributiva quale elemento essenziale e fondamentale per determinare alla fine dell'attività lavorativa l'assegno pensionistico e il trattamento di fine servizio.

E solo il lavoratore conosce la propria realtà lavorativa ed è quindi il primo consapevole responsabile della stessa. Talune sorprese si manifestano purtroppo a distanza d'anni e molto spesso l'interessato se ne accorge quando sta per andare in pensione e forse quando è troppo tardi, con ricadute danneggianti sia sul diritto sia sull'entità dell'assegno pensionistico. C'è tanta disinformazione e approssimazione poi in giro che concorrono a disorientarlo.

Chi opera nel settore registra che i casi sono molteplici e tantissime volte si riflettono in maniera devastante e negativa sulla pensione e sulla liquidazione.

Il lavoratore, per operare le sue scelte di vita, ha la necessità vitale di conoscere le varie possibilità che la legislazione previdenziale gli offre nelle



diverse età e di essere soprattutto correttamente informato.

D'altra parte, la complessità e la difficile comprensione della materia peraltro in continua evoluzione, impongono modalità di relazione con gli interessati nell'informare, nel consigliare, e nel delineare consapevolmente le diverse condizioni, riguardo al proprio futuro previdenziale.

Si riscontra piuttosto, in proposito, tanta trascuratezza, demagogia e strumentalizzazione nell'informazione sulla stampa e nei talk-show in generale.

Tutti i lavoratori indistintamente, soprattutto quelli della scuola, farebbero bene attivarsi per tempo nell'accertare la propria posizione assicurativa verificando la completezza della dichiarazione dello stato di servizio, i riscatti, l'eventuale ricongiunzione dei

contributi versati presso l'INPS o altre casse, regolarizzare possibili "buchi" o periodi scoperti.

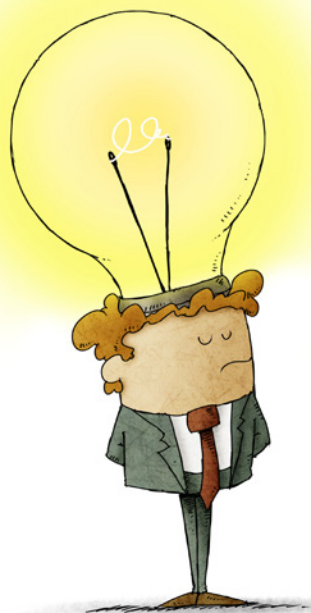
Non tutti i lavoratori possono vantare una carriera lineare con un rapporto di lavoro sin dall'inizio a tempo indeterminato o di ruolo, continuo e prestato presso il medesimo rapporto di lavoro.

La maggior parte, in particolare i docen-

ti, annovera un pre ruolo caratterizzato da una serie d'incarichi saltuari, di periodi di studio, di lavoro privato, autonomo, all'estero, nell'Ente Locale, di servizio militare, di disoccupazione, malattia, lavoro agricolo dipendente, maternità al di fuori del rapporto di lavoro, decorrenza giuridica, ecc.ecc.

In sintesi l'anzianità contributiva è importantissima, assume un duplice valore in termini di diritto e misura e conseguentemente, in ogni caso, a più anzianità corrisponde un maggior importo di pensione e buonuscita.

L'informazione e la consulenza divengono pertanto un'esigenza indispensabile, in una materia tanto complessa, mutevole, delicata, al fine di evitare anche, in particolare, inaspettate e irreversibili sorprese penalizzanti della propria rendita previdenziale e del trattamento di fine servizio.



Nuove progettualità per una scuola delle relazioni

LA DIRETTIVA “EDUCAZIONE ALLE RELAZIONI - PERCORSI PROGETTUALI PER LE SCUOLE” È ESTESA ALL’AMBITO PIÙ AMPIO DELLE RELAZIONI CHE COINVOLGE LE DIMENSIONI EMOTIVA E SENTIMENTALE, ASPETTI CHIAVE NELLA FORMAZIONE DEI GIOVANI

È dello scorso 24 novembre la direttiva del Ministro Valditara che ha per oggetto “*Educazione alle relazioni - percorsi progettuali per le scuole*”: si tratta di un’iniziativa da lui fortemente voluta dopo i tragici accadimenti di Caivano, di Palermo e del femminicidio di Giulia Cecchettin. In occasione del 25 novembre il Ministro ha dichiarato che “la violenza contro le donne è una delle violazioni dei diritti umani più diffuse e devastanti, una negazione quotidiana della dignità della persona, che è il valore cardine della nostra società”. Da questi spunti l’attenzione si è estesa all’ambito più ampio delle relazioni che coinvolge le dimensioni emotiva e sentimentale, aspetti chiave nella formazione dei giovani. Il progetto è stato presentato insieme alla ministra per la Famiglia e le Pari Opportunità Eugenia Roccella e al ministro della Cultura Gennaro Sangiuliano, con i quali è stato sottoscritto un protocollo d’intesa sulla “Prevenzione e contrasto della violenza maschile nei confronti delle donne e della violenza domestica – iniziative rivolte al mondo della scuola”. Nelle premesse della direttiva

Il progetto “Educazione alle relazioni - percorsi progettuali per le scuole” è un’iniziativa fortemente voluta dal ministro del MIM dopo i tragici accadimenti di Caivano, di Palermo e dei frequenti femminicidi.



La direttiva si pone come un'opportunità di grande valore in un momento storico in cui notiamo troppo spesso la mancanza di equilibrio affettivo ed emozionale nelle relazioni nei giovani.

è resa esplicita la connessione con iniziative normative precedenti, riferendosi in particolare agli orientamenti e alle Linee guida del 27 ottobre 2017 aventi ad oggetto “*Educare al rispetto: per la parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le forme di discriminazione*”, predisposte in attuazione dell'articolo 1 comma 16 della Legge 13 luglio 2015, n. 107.

Una scuola senza relazioni non esiste e non potrebbe mai essere immaginata: la direttiva si pone come un'opportunità di grande valore per dare uno spazio aggiuntivo di cura di questi profili di formazione, in un momento storico in cui notiamo troppo spesso la mancanza di equilibrio affettivo ed emozionale nelle relazioni, con una serie molto grave di conseguenze che vanno dal disagio momentaneo a forme più gravi di patologia, per arrivare ai fenomeni di bullismo in tutte le sue sfaccettature.

LA DIRETTIVA MINISTERIALE

Per loro definizione le direttive non hanno un valore prescrittivo e dunque anche quella in oggetto non si pone in termini di obbligatorietà per le scuole: si presenta come cornice generale, proponendo delle linee guida per le istituzioni che vorranno avviare questi percorsi, cosa che si raccomanda di fare, viste le alte finalità per le quali sono pensate.

**UNA SCUOLA
SENZA RELAZIONI
NON ESISTE E
NON POTREBBE
MAI ESSERE
IMMAGINATA**

L'art. 1 chiarisce che si tratta di percorsi progettuali “extra-curricolari”, con attività pluridisciplinari e metodologie laboratoriali e con un impegno annuo di 30 ore. I progetti sono destinati agli studenti delle istituzioni scolastiche secondarie di II grado del sistema nazionale di istruzione.

Gli studenti dovranno essere coinvolti attivamente nei progetti, formando gruppi di discussione e autoconsapevolezza, preferibilmente composti da 6 a 12 studenti di età omogenea; gli incontri saranno coordinati dai docenti referenti, con l'obiettivo di realizzare un processo di continua maturazione cognitiva, educativa e culturale, di diffondere i valori del rispetto reciproco e della parità di genere, di ridurre atteggiamenti discriminatori e violenti e di far acquisire e cogliere gli strumenti necessari per riconoscere il più tempestivamente possibile i primi segnali di discriminazione e di violenza contro le donne.

Nell'art. 2 sono previste le modalità attuative dei progetti che dovranno essere approvati dagli organi collegiali (collegio dei docenti e consiglio di istituto) secondo i seguenti passaggi:

- indicazione di un docente referente per ogni istituzione scolastica coinvolta;
- costituzione di gruppi di discussione – focus group – aventi come unità funzionale di riferimento la classe;
- individuazione, per ogni gruppo-classe, di un docente che possa fungere da animatore-moderatore;
- svolgimento di un'adeguata formazione di ciascun docente-moderatore, secondo un programma che il Ministero dell'istruzione e del merito predispone anche con il supporto di organismi scientifici e professionali.

Nelle progettualità saranno coinvolte l'associazione delle famiglie FONAGS (*Forum nazionale delle associazioni dei genitori della scuola*), incardinato presso la Direzione generale per lo studente, l'inclusione e l'orientamento scolastico, per l'attuazione dei progetti. Il FONAGS avrà il ruolo di coniugare le linee d'azione del progetto con i contributi e le proposte migliorative provenienti dalle rappresentanze dei genitori.

L'art. 3 della direttiva fa riferimento al finanziamento delle attività per le quali sono stati stanziati 15 milioni di euro, somme a valere sui fondi europei PON “*Per la Scuola – competenze e ambienti per l'apprendimento*” e del PN “*Scuole e competenze*” 2021-2027.

Le istituzioni scolastiche secondarie potranno liberamente decidere di aderire o meno attraverso la propria candidatura in risposta ad uno specifico avviso pubblico che sarà successivamente emanato e pubblicato. La partecipazione delle istituzioni scolastiche non sarà dunque obbligatoria, così come è facoltativa l'adesione degli studenti, previo il consenso da parte dei genitori o degli esercenti la responsabilità genitoriale.

Nell'art. 4 della direttiva si definisce che il MIM, avvalendosi dell'INDIRE (Istituto nazionale di documentazione innovazione e ricerca educativa), renderà disponibili specifici percorsi di formazione per gli insegnanti coinvolti e l'accompagnamento puntuale delle istituzioni scolastiche con un attivo supporto nella realizzazione delle attività progettuali previste anche mediante la collaborazione dell'Ordine degli psicologi e/o di altri organismi scientifici e professionali qualificati (a titolo di esempio la consulenza di giuristi e pedagogisti ed esperti del settore).

Chiaramente le figure coinvolte, sia docenti interni che esperti esterni, saranno retribuite secondo i compensi previsti dai CCNL.

La direttiva propone delle linee guida per le istituzioni scolastiche che vorranno avviare percorsi di “Prevenzione e contrasto della violenza maschile nei confronti delle donne e della violenza domestica”.

I percorsi progettuali “extra-curricolari” sono destinati agli studenti degli istituti superiori con l'obiettivo di realizzare un processo di continua maturazione cognitiva, educativa e culturale.

Gli studenti dovranno essere coinvolti attivamente nei progetti, formando gruppi di discussione e autoconsapevolezza, coordinati dai docenti referenti, per riuscire a riconoscere tempestivamente i primi segnali di discriminazione e di violenza contro le donne.

Nelle progettualità saranno coinvolte l'associazione delle famiglie FONAGS che avrà il ruolo di coniugare le linee d'azione del progetto con i contributi e le proposte migliorative provenienti dalle rappresentanze dei genitori, dai docenti e studenti.

La direttiva non dà indicazioni in termini di contenuti, permette un'ampia libertà di strutturazione della progettazione curando in particolare la dimensione della prevenzione dei comportamenti inadeguati e patologici.

Le attività didattiche e laboratoriali potranno essere basate sul metodo "Balint", cioè lavoro di gruppo o sul metodo del T group, il "sensitivity training group", cioè gruppi di addestramento alla sensibilità.

È significativa la connessione della direttiva con il **Protocollo d'intesa** per "promuovere nelle scuole il contrasto alla violenza contro le donne", sottoscritto il 22 novembre fra i ministri delle Pari opportunità e della Famiglia, della Cultura, dell'Istruzione e del Merito, con questi obiettivi:

- diffondere tra i giovani, in particolare tra le studentesse e gli studenti, i valori del rispetto reciproco e della parità di genere, contribuendo così a ridurre atteggiamenti discriminatori e violenti;
- far acquisire, alle studentesse e agli studenti, gli strumenti necessari per riconoscere, anche cogliendone precocemente i primi segnali, la discriminazione e la violenza contro le donne e le ragazze;
- accrescere la conoscenza tra i giovani, in particolare tra le studentesse e gli studenti, degli strumenti a disposizione delle donne vittime di violenza, quali la linea telefonica di pubblica utilità del 1522, le reti di assistenza (case rifugio e centri antiviolenza) e in genere di tutte le informazioni che possono essere vitali per chi ha bisogno di aiuto;
- accrescere la conoscenza tra i giovani, in particolare tra le studentesse e gli studenti, della normativa e delle politiche in essere per la prevenzione e il contrasto della violenza maschile sulle donne, anche al fine di sensibilizzarli e responsabilizzarli sulle conseguenze, anche penali, di comportamenti violenti nei confronti delle donne e delle ragazze.

Il tema delle relazioni è dunque una sorta di cornice-quadro che ricomprende anche il tema della parità di genere e della sensibilizzazione contro la violenza sulle donne e il femminicidio: ciò significa che all'interno delle 30 ore per i progetti sulle relazioni potranno essere previsti momenti di discussione e di approfondimento su questi e altri argomenti più specifici.

ATTUAZIONE DEI PROGETTI: CONSIDERAZIONI E SPUNTI DI RIFLESSIONE

Come è chiaro nella direttiva, si tratta di progetti da svolgere in orario extrascolastico e questo prevede una partecipazione facoltativa e volontaria degli studenti, come anche la necessità di una loro organizzazione in forme coinvolgenti e stimolanti, diverse da quelle della didattica curricolare. Presupposto di queste azioni è una formazione adeguata dei docenti: in questo primo anno di applicazione potrà essere una formazione in itinere, ma per gli anni futuri dovrà essere pensata in modo organico. I docenti avranno il ruolo di moderatori e di facilitatori e in ogni scuola sarà individuato un docente referente.

Sarà possibile avvalersi di esperti esterni e molto importante sarà la collaborazione con l'ordine degli psicologi, anche per una sinergia di azione con i presidi psicologici territoriali.

La direttiva non dà indicazioni in termini di contenuti e questo permette un'ampia libertà di strutturazione della progettazione, curando in particolare la dimensione della prevenzione dei comportamenti inadeguati e patologici; tra le metodologie si potrà fare riferimento sicuramente ad approcci cooperativi, alla forma dei focus group per raggruppamenti limitati di studenti, alla drammatizzazione. Si auspica una definizione dei percorsi attraverso una co-progettazione partecipata e reale tra docenti e studenti che devono avere spazio per apportare il proprio contributo: non sono percorsi che possono essere calati

dall'alto, anche perché – considerata la loro non obbligatorietà – se non fossero motivanti non sarebbero frequentati dagli studenti. Parlare di relazioni non deve sconfinare verso temi come il gender e l'educazione sessuale, argomenti che non sono compresi in queste progettualità.

Le attività didattiche e laboratoriali potranno essere basate sul metodo “*Balint*” (lavoro di gruppo) e dovranno sicuramente integrarsi con la progettazione di ed. civica in un processo trasversale; altra metodologia suggerita è quella del T group, il “*sensitivity training group*”, cioè gruppi di addestramento alla sensibilità, in un percorso di formazione alla relazione e di promozione del benessere. Il Ministro ha suggerito il coinvolgimento di influencer, cantanti e personaggi amati dai ragazzi in qualità di ambassador e testimonial: si tratta di spunti interessanti perché l'esempio e il racconto di esperienze da parte dei protagonisti è spesso più efficace di interventi trasmissivi e narrativi. Le attività potranno essere coordinate con il contributo di altre figure presenti nelle scuole come gli specialisti dello sportello d'ascolto e i referenti per il bullismo e l'inclusione, in un discorso più ampio che abbia come obiettivo il benessere psicologico e la cura delle persone; nel trattare di relazioni è infatti inscindibile l'estensione alle dimensioni del disagio giovanile, alla comunicazione via social e all'intreccio tra dimensione reale e virtuale delle relazioni, aspetti di cui la vita dei giovani è ormai completamente permeata.

Ai fini della riuscita di questa proposta sarà importante la condivisione delle progettualità organizzate da ogni scuola con i rispettivi genitori, sia a livello informativo e di presentazione, sia come supporto dal punto di vista educativo, per essere orientati verso gli stessi obiettivi tra scuola e famiglie. Da questo punto di vista, se è importante che la scuola svolga percorsi sul tema delle relazioni, è altrettanto fondamentale che questa attenzione non venga letta come una delega completa alla scuola da parte dei genitori: essi hanno infatti un ruolo prioritario nella costruzione delle prime forme dei rapporti interpersonali, soprattutto per quanto riguarda gli aspetti legati all'affettività e non possono abdicare alla propria funzione pensando che la scuola sia tenuta a farlo da sola.

La proposta del progetto “Educare alle relazioni” è sicuramente valida e apprezzabile, utile e necessaria per prevenire e contrastare la violenza di genere e per educare le giovani generazioni ad una cultura del rispetto e della responsabilità.

Il progetto non esaurisce la dimensione delle relazioni che all'interno della scuola è presente sempre, in ogni momento e in ogni fase delle attività didattiche ed extrascolastiche.

La proposta del progetto “Educare alle relazioni” è sicuramente valida e apprezzabile: sarà per l'anno in corso un'iniziativa di tipo sperimentale, utile e necessaria per prevenire e contrastare la violenza di genere e per educare le giovani generazioni ad una cultura del rispetto e della responsabilità. Ovviamente il progetto non esaurisce la dimensione delle relazioni che all'interno della scuola è presente sempre, in ogni momento e in ogni fase delle attività didattiche ed extrascolastiche: questi percorsi sono importanti come momenti specifici e quale lavoro per acquisire consapevolezza rispetto a come porsi nelle relazioni, per migliorare, per correggere e per prevenire comportamenti devianti. L'auspicio è che nei prossimi anni questo progetto venga esteso alle scuole del primo ciclo perché molte forme di disagio e di disturbo nelle relazioni sono sempre più anagraficamente anticipate e anche per gli aspetti di prevenzione: prima si affrontano e meglio gli obiettivi possono essere centrati.

Migrazioni e formazione interculturale...

DA SOLA LA SCUOLA PUO' FARE E FA, MA CIO' CHE FA NON È SUFFICIENTE

a cura di **Mario Rusconi**

Ritengo che la conoscenza dell'emigrazione italiana nel mondo debba essere uno dei fondamenti formativi dei nostri giovani sia per la necessaria base storico-culturale del fenomeno che ha caratterizzato decenni di storia italiana sia per mettere a fuoco le complesse vicende dei nostri tempi riguardanti le migrazioni verso i Paesi occidentali, compreso il nostro.

Durante i miei viaggi di lavoro negli USA, quando sono a New York con gli studenti visitiamo non solo le attrattive culturali e spettacolari di una delle più affascinanti città del mondo (dopo Roma, naturalmente, escludendo qualche inconveniente che caratterizza la nostra amata città) ma ci rechiamo, quasi rito laico, ad Ellis Island, il luogo dove sono passati milioni di migranti, a cominciare da quelli italiani.

Ed è quasi emozionante osservare che, in una ben organizzata sala informatica, è possibile risalire a quando un nostro compatriota (conosciuto o meno) è sbarcato negli USA, da quale città proveniva, con quale nave era arrivato e dove si era poi diretto. Persino che età aveva!

Inoltre, con pochi dollari, se si tratta di un parente o amico caro, è possibile incidere il nome su di una sorta di monumento del ricordo!

Nelle nostre scuole, dalla primaria alle superiori, vi sono molti studenti di origine straniera, molti senza la cittadinanza italiana. Le scuole, gli insegnanti si impegnano con passione affinché la presenza in classe di queste persone abbia un doppio significato positivo.

Verso lo studente di origine straniera il quale - anche se spesso parla la nostra lingua - non conosce i molteplici aspetti della nostra cultura.

Verso anche gli altri studenti che imparano a confrontarsi con lingue, culture, modi di essere molto distanti dai

nostri. In un'ottica, ricercata dalla scuola, di scambio basata sulla modalità che io chiamo la cultura della relazione. Con reciproco rispetto, senza prevaricazioni, senza forzature od imposizioni.

Il tutto, come ci dice l'esperienza, non è di facile realizzazione, date le risorse non sempre ampie o la presenza di prevenzioni radicate.

Ecco perché un percorso di crescita culturale dei nostri giovani può verificarsi e procedere con successo, se ce la mettiamo tutta.

Vengo quindi a questo "mettercela tutta"!

Voglio dunque passare ad una pagina meno emozionante che riguarda non solo la nostra società ma, soprattutto, indica come l'immagine percepita di questa società pervada il carattere di noi italiani, influenzandone le scelte e prospettando scenari non particolarmente attraenti per le tanto sbandierate "future generazioni".

Secondo l'ultimo rapporto del Censis la caratteristica della nostra società è rappresentata da un metaforico sonnambulismo, che non genera energia di riscossa e depotenzia qualsiasi iniziativa.

Che i problemi del nostro Paese siano molti ed aggrovigliati è evidente a tutti.

Dal mio punto di vista, rivolto in particolare ai giovani, è necessario che gli adulti, in particolare le istituzioni adulte (famiglia, scuola, politica, cultura) abbiano la forza morale di passare da un ripiegamento su se stesse, miope ma autoconfortante, ad un orizzonte di speranza, ricco di esempi positivi e di prospettive lungimiranti di valore.

Da sola la scuola può fare e fa, ma ciò che fa non è sufficiente.

Le istituzioni adulte debbono farsi carico di azioni positive, anche se difficoltose e non sempre bacciate dal consenso universale.



La commissione giudicatrice e il seggio di gara

TRA LE ULTIME NOVITÀ INTRODOTTE DAL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI, A PARTIRE DAL PRIMO GENNAIO, RIENTRANO QUEGLI ARTICOLI CHE HANNO OPERATO UNA RIVISITAZIONE DELLA DISCIPLINA RELATIVA AGLI ORGANI DI VALUTAZIONE DELLE OFFERTE NEI CONTRATTI PUBBLICI

Dal primo gennaio 2024 il nuovo Codice dei Contratti Pubblici – il Decreto Legislativo n. 36/2023 - entra in vigore in quasi ogni sua parte, con pochissime eccezioni che ancora devono attendere. Molte sono le novità già entrate in vigore lo scorso primo luglio ed ormai già metabolizzate dagli operatori del settore. In alcuni casi si è trattato di vere e proprie rivoluzioni – come ad esempio tutto quello che attiene alla digitalizzazione del ciclo vita dei contratti – in altri casi si tratta di adeguamenti ed aggiustamenti di istituti ormai consolidati.

Tra queste ultime rientrano quegli articoli del nuovo codice che hanno operato una rivisitazione della disciplina relativa agli organi di valutazione delle offerte nei contratti pubblici. Il nuovo Codice, infatti, introdotto nel corpo codicistico una disciplina specifica del cosiddetto “seggio di gara”, ossia dell’organo di valutazione delle offerte per le procedure di aggiudicazione che avvengono secondo il criterio del minor prezzo/costo (che, invece, in precedenza, era solamente desumibile a contrario) ed ha, poi, provveduto ad innovare le disposizioni sulla “commissione giudicatrice” nominata ai fini della selezione delle offerte nel caso in cui la stazione appaltante utilizzi l’offerta economicamente più vantaggiosa (OEPV) quale criterio di aggiudicazione.

Il nuovo quadro normativo si è reso necessario anche per dare attuazione ai criteri previsti dalla legge delega al nuovo Codice (art. 1, comma 2, lett. m, L. n. 78/2022), tra i quali era previsto “il superamento dell’Albo nazionale dei componenti delle commissioni giudicatrici, il rafforzamento della specializzazione professionale dei commissari all’interno di ciascuna amministrazione”.

Il nuovo Codice ha introdotto nel corpo codicistico una disciplina specifica del cosiddetto “seggio di gara”, ossia dell’organo di valutazione delle offerte per le procedure di aggiudicazione che avvengono secondo il criterio del minor prezzo/costo.

Il nuovo Codice ha, poi, provveduto ad innovare le disposizioni sulla “commissione giudicatrice” nel caso in cui la stazione appaltante utilizzi l’offerta economicamente più vantaggiosa (OEPV) quale criterio di aggiudicazione.

Il nuovo Codice ha previsto una norma ad hoc che regola la commissione giudicatrice negli appalti sotto-soglia comunitaria ed una differente disciplina applicabile ai contratti di importi pari o superiori alle soglie comunitarie.

Nel seggio di gara, che può avere anche una composizione monocratica, scompare il riferimento di rotazione e deve operare esclusivamente nel rispetto dei criteri di trasparenza e competenza.

Una prima novità rispetto al “Vecchio Codice” - D. Lgs n. 50/2016 - è data dall’introduzione di previsione di una norma *ad hoc* che regola la commissione giudicatrice negli appalti sotto-soglia comunitaria ed una differente disciplina applicabile solo alle commissioni nelle procedure relative agli affidamenti di contratti di importi pari o superiori alle soglie comunitarie.

La prima norma è contenuta nell’articolo 51 e, quindi, in quel micro sistema normativo dedicato espressamente agli appalti sotto soglia comunitaria (micro sistema composto dagli artt. 48/55). La seconda disposizione è applicabile ai contratti appalti di valore superiore alla soglia di rilevanza comunitaria, trova allocazione nell’articolo 93 del Codice.

L’ultimo comma dell’art. 93 introduce una innovativa disciplina del seggio di gara, cioè l’organo di valutazione delle offerte nel caso in cui il criterio di aggiudicazione scelto dalla Stazione Appaltante sia quello del minor prezzo. La nuova disciplina regola vari aspetti dell’organo con riferimento ai termini di composizione, ai criteri di nomina e di incompatibilità, fornendo un quadro normativo che solo in parte si allinea con la prevista disciplina prevista dai precedenti commi per la commissione giudicatrice, anche in considerazione del fatto che l’utilizzo di tale criterio di aggiudicazione impone attività e valutazioni certamente meno complesse rispetto all’OEPV.

Il legislatore ha previsto che il seggio di gara possa avere anche (ma non necessariamente) composizione monocratica, e che sia composto esclusivamente da personale della stazione appaltante.

Tra i criteri che regolano la scelta dei componenti del seggio di gara, inoltre, scompare il riferimento a quello di rotazione previsto per la commissione giudicatrice e, pertanto, la stessa sarà operativa esclusivamente nel rispetto dei criteri di trasparenza e competenza.

Le incompatibilità allo svolgimento del ruolo di componente del seggio di gara sono più circoscritte rispetto alle previsioni per la commissione giudicatrice, escludendo le ipotesi che determinano incompatibilità derivante dall’essere stato componente dell’organo di indirizzo politico della stazione appaltante nell’ultimo biennio, prevedendo, invece, solo quelle derivanti da una condanna per delitti contro la pubblica amministrazione e per conflitto di interessi.

Dall’interpretazione delle norme si può sintetizzare affermando che il Seggio di gara è chiamato a svolgere – tutte o alcune, in base alla complessità della procedura - le seguenti attività:

- a) controlla la completezza della documentazione amministrativa presentata;
- b) verifica la conformità della documentazione amministrativa a quanto richiesto dagli atti di gara; (*Ad esito delle verifiche di cui alla lettera b), il RUP provvede all’attivazione della procedura di soccorso istruttorio, ove necessario*)
- c) *limitatamente alle procedure di gara da aggiudicare con il criterio del minor prezzo*, procede all’apertura ed alla lettura delle offerte economiche, alla formulazione della graduatoria dei concorrenti nonché alla proposta di aggiudicazione;
- d) *per le procedure da aggiudicarsi con il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa*, formula l’elenco degli OE ammessi al prosieguo della procedura di gara;
- e) ove ravvisi la sussistenza di cause di esclusione, sentito il RUP, trasmette gli atti al Direttore Generale per l’adozione dei relativi provvedimenti;
- f) redige i verbali delle operazioni di gara.

La nuova disciplina della Commissione Giudicatrice, regola la procedura di nomina dei componenti che deve avvenire solo dopo il termine di presentazione delle offerte, evidenziando che i compiti alla stessa attribuiti si limitano alla selezione della miglior offerta e, solo eventualmente – ove applicabile, svolgere un’attività di supporto al responsabile unico del progetto (RUP), ove quest’ultimo lo richiede, nell’ambito dell’eventuale sub-procedimento di verifica dell’anomalia, la stessa.

Come è noto, la Commissione giudicatrice è un organo straordinario e temporaneo, creato specificamente per gestire una determinata procedura di aggiudicazione di un contratto pubblico. Essa svolge un ruolo consultivo a favore della stazione appaltante, ovvero dell’ente che intende affidare il contratto pubblico ed ha un ruolo temporaneo - la sua esistenza è limitata nel tempo - cessando di esistere una volta completata la valutazione delle offerte e l’aggiudicazione del contratto.

Il nuovo Codice ha effettuato i maggiori cambiamenti, in un’ottica di risparmio di spesa e semplificazione procedimentale rispetto alla disciplina previgente, soprattutto sulla composizione della commissione giudicatrice che deve essere sempre formata da un numero dispari (massimo cinque) di esperti nello specifico settore cui si riferisce l’oggetto del contratto. Viene così definitivamente accantonato l’Albo ANAC dei commissari esterni di cui all’art. 78 del D. Lgs n. 50/2016. L’art. 93 del nuovo Codice, quindi, prevede che la commissione giudicatrice, sia composta da componenti interni alla Stazione Appaltante, quindi sia presieduta che composta da dipendenti della stazione appaltante o delle amministrazioni beneficiarie dell’intervento che abbiano il necessario inquadramento giuridico e adeguate competenze professionali. Solo via residuale, in mancanza di soggetti aventi i requisiti richiesti all’interno della stazione appaltante, i componenti potranno essere scelti anche tra i funzionari di altre amministrazioni o, nel residuo caso di ulteriore e documentata indisponibilità, tra professionisti esterni.

L’art. 93, comma 3, ultimo periodo, specifica i criteri che devono guidare la nomina dei commissari - ossia trasparenza (i curricula, anche dopo l’entrata in efficacia, il 1° gennaio 2024, delle disposizioni sulla digitalizzazione e sulle nuove modalità di assolvimento degli obblighi di trasparenza mediante la BDNCP, continueranno a essere tra i documenti da pubblicarsi nella sezione “Amministrazione Trasparente” della stazione appaltante ai sensi dell’art. 28, comma 2, del Codice), competenza e rotazione. Il nuovo quadro normativo, quindi, non prevede rigide regole procedurali ma, in linea con il principio della fiducia (art. 2), il Codice stabilisce che siano le singole stazioni appaltanti a individuare le modalità ritenute più idonee per nominare la commissione nel rispetto di tali criteri.

Da tale lettura ed interpretazione della norma, sembra opportuno suggerire agli Istituti Scolastici di formalizzare un regolamento interno per la nomina delle commissioni giudicatrici nell’ambito delle procedure di affidamento dei propri contratti in modo da poter anche evitare le situazioni di incompatibilità e conflitto di interessi in capo ai commissari.

Rispetto al regime delle incompatibilità, il D. Lgs. n. 36/2023 rivede profondamente la disciplina del precedente codice - D.Lgs. n. 50/2016 - il quale all’art. 77, comma 4, stabiliva una generalizzata incompatibilità endoprocedimentale (non aver svolto alcun’altra funzione o incarico relativamente al contratto) e che la nomina del RUP dovesse essere “valutata con riferimento alla singola procedura”: sempre in ottica semplificatoria, il nuovo Codice elimina detta

La Commissione giudicatrice è un organo straordinario e temporaneo che nasce dopo il termine di presentazione delle offerte e cessa di esistere una volta completata la valutazione delle offerte e l’aggiudicazione del contratto.

La commissione giudicatrice, in un numero dispari (massimo cinque) di esperti nel settore, è composta da componenti interni alla S. A, o da funzionari di altre amministrazioni o in caso di ulteriore e documentata indisponibilità, da professionisti esterni.

In linea con il principio della fiducia (art. 2), il nuovo Codice ha stabilito che siano le S.A. a individuare le modalità ritenute più idonee per nominare la commissione nel rispetto di tali criteri.

È eliminata la incompatibilità endoprocedimentale e nella commissione giudicatrice può far parte anche il RUP, chiarendo che nei contratti di valore inferiore alle soglie europee, può partecipare anche in qualità di presidente.

Non possono essere nominati commissari coloro che siano o siano stati condannati (anche con sentenza non passata in giudicato) per reati contro la pubblica amministrazione, o che abbiano un conflitto di interessi.

La commissione giudicatrice può operare con modalità telematiche e attraverso la piattaforma di approvvigionamento digitale farà la valutazione della documentazione di gara e delle offerte dei partecipanti.

incompatibilità endoprocedimentale e stabilisce in maniera puntuale ed esplicita che della commissione giudicatrice possa far parte anche il RUP, chiarendo anche che quest'ultimo, nei contratti di valore inferiore alle soglie europee, ai sensi dell'art. 51 del Codice, può partecipare alla commissione giudicatrice anche in qualità di presidente. Dal che si deve dedurre che per le procedure sopra soglia di rilevanza il RUP possa solo essere componente ma non presidente della commissione giudicatrici.

Resta fermo, invece, che non possono essere nominati commissari coloro che nel biennio antecedente all'indizione della gara siano stati componenti degli organi di indirizzo politico della stazione appaltante, che siano stati condannati (anche con sentenza non passata in giudicato) per reati contro la pubblica amministrazione, o che abbiano un conflitto di interessi, quest'ultimo specificato con espresso richiamo dell'art. 7 del Codice dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013 - "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.").

Rispetto alle modalità di svolgimento dell'attività di valutazione delle offerte, in linea con i processi di digitalizzazione che includono l'utilizzo di piattaforme telematiche, il comma 4 dell'art. 93 prevede che la commissione giudicatrice possa riunirsi con modalità telematiche che salvaguardino la riservatezza delle comunicazioni e che operi attraverso la piattaforma di approvvigionamento digitale per la valutazione della documentazione di gara e delle offerte dei partecipanti, mentre, per ciò che riguarda le competenze, si può ritenere che tra di esse rientri anche quella di formulare la proposta di aggiudicazione che dovrà essere sottoposta all'organo competente a disporre l'aggiudicazione definitiva: ciò tenuto conto sia del tenore letterale dell'art. 17, comma 5, del Codice ("L'organo preposto alla valutazione delle offerte predispone la proposta di aggiudicazione alla miglior offerta non anomala. L'organo competente a disporre l'aggiudicazione esamina la proposta, e, se la ritiene legittima e conforme all'interesse pubblico, dopo aver verificato il possesso dei requisiti in capo all'offerente, dispone l'aggiudicazione, che è immediatamente efficace"), sia della recente pronuncia giurisprudenziale del T.A.R. Reggio Calabria, sentenza n. 782 del 26.10.2023, laddove rispetto all'articolo sopra riportato ha chiarito che "l'organo preposto alla valutazione delle offerte" (nel caso del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa la commissione di gara o nel caso del criterio del maggior ribasso il RUP o il Responsabile di fase, come qui avvenuto, sui verbali predisposti dal seggio di gara) "predispone la proposta di aggiudicazione alla migliore offerta non anomala").

È confermato, in continuità con le previgenti disposizioni, che, qualora il procedimento di gara sia rinnovato per effetto dell'annullamento dell'aggiudicazione o per esclusione di un concorrente, la stazione appaltante (salvo diversa motivata determinazione) debba riconvocare la medesima commissione, ad eccezione delle ipotesi in cui tale annullamento non derivi proprio da un vizio attinente alla composizione della stessa.



Il personale ATA nel nuovo CCNL

LA RIFORMA DEI PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE ATA È UNA DELLE INNOVAZIONI PIÙ ATTESE DEL NUOVO C.C.N.L. IN QUESTO ARTICOLO NE RIPERCORRIAMO GLI ASPETTI ESSENZIALI CERCANDO DI METTERE A CONFRONTO LA NUOVA IMPOSTAZIONE CON L'IMPIANTO PRECEDENTE

Una delle novità contenute nel nuovo contratto collettivo di lavoro del comparto Istruzione e ricerca è la ridefinizione dei profili professionali del personale non docente. Lo scopo è duplice. Da una parte aggiornare il vecchio mansionario che risaliva a contratti molto datati e dall'altra provvedere a uniformare i profili di lavoratori sotto la cornice comune del comparto Istruzione e ricerca.

Il personale ATA, Amministrativo, Tecnico e Ausiliario, annovera al suo interno le figure storiche della scuola italiana che nel corso degli anni hanno già cambiato nome altre volte. I collaboratori scolastici hanno raccolto l'eredità di quelli che un tempo erano i bidelli, gli assistenti amministrativi rappresentano l'evoluzione di quelli che un tempo erano conosciuti come applicati di segreteria. La mutazione più notevole ha visto come protagonisti i segretari di un tempo, divenuti direttori dei servizi generali e amministrativi. Nel nuovo quadro contrattuale, come vedremo, cambiano di nuovo nome e assumono funzioni riscritte e aggiornate.

È chiaro che non si tratta solo di una tendenza nominalistica o di facciata, Al contrario, i nuovi nomi rispondono a una evoluzione sostanziale di ruoli e funzioni che corrisponde, o tenta di corrispondere, al cambiamento di prassi e regole all'interno della scuola. In particolare, il lavoro degli uffici di segreteria è diventato più complesso, il numero degli adempimenti aumentato e l'iter delle

Una delle novità contenute nel nuovo ccnl del comparto Istruzione e ricerca è la ridefinizione dei profili professionali del personale non docente.

Nel nuovo quadro contrattuale i profili professionali del personale ATA cambiano di nuovo nome e assumono funzioni riscritte e aggiornate.

Nel nuovo impianto i collaboratori scolastici confluiscono nell'area dei collaboratori ed è richiesta almeno la qualifica triennale.

Tra i nuovi compiti assegnati ai collaboratori si prevede l'uso di strumentazione, il possesso di conoscenze concrete ed un richiamo esplicito alla responsabilità.

pratiche arricchito. Per non parlare delle mille e mille nuove incombenze dettate dalle leggi sulla pubblicità legale e sulla trasparenza e sulla protezione dei dati personali. Particolarmente impegnativo è il carico di lavoro dovuto alla transizione verso il digitale di tutti i procedimenti amministrativi e dell'intera gestione documentale della scuola, didattica compresa, che richiede energie e competenze del tutto ignote al personale che serviva lo stato solo due decenni fa.

Quanti sono

Per capire la grande portata dell'intervento di riforma occorre rendersi conti di quante siano le persone coinvolte tenendo presente che la scuola pubblica è una delle costole più importanti del pubblico impiego, un elefante da più di un milione di dipendenti.

L'organico di diritto del personale ATA per il corrente anno scolastico è di 204.498 unità ripartite in 131.143 collaboratori scolastici, 17.190 assistenti tecnici, e 46.858 assistenti amministrativi, cui vanno aggiunti 7.936 direttori dei servizi generali e amministrativi e 1.322 unità appartenenti ad altre figure come cuochi e infermieri. Le variazioni sono calcolate annualmente con decreto del ministro previo confronto con le organizzazioni sindacali dopo l'acquisizione dei dati provenienti dalle scuole. Per confronto, i docenti sono 879.073 di cui 684.592 comuni e 194.481 di sostegno. In totale il personale docente e non docente assomma a 1.083.571 unità cui vanno aggiunti i titolari di contratti a tempo determinato.

I PROFILI PRECEDENTI

I precedenti profili delle varie figure del personale ATA risalgono alla tabella A del CCNL 24 luglio 2003, poi trasfusa per intero nel successivo CCNL 2006-2009 firmato il 16 novembre 2007. Più di dieci anni dopo, precisamente l'8 febbraio 2018, fu firmato il successivo CCNL 2016-2018, il primo del nuovo comparto istruzione e ricerca ma intanto, nessuna modifica era stata messa in atto. Il nuovo CCNL propone quindi, a distanza di più di un ventennio, una complessiva revisione dei profili. In particolare, la riforma è contenuta nel Titolo IV della sezione scuola, negli articoli dal 49 al 60 del Capo I e nei relativi allegati A, B, C e D.

Collaboratori

I collaboratori scolastici, in precedenza inquadrati nel profilo A, confluiscono ora nell'area dei collaboratori.

I compiti dei collaboratori si adattano ai tempi e possono prevedere l'uso di strumentazione. Il verbo chiave della declaratoria delle funzioni è ancora "eseguire" ma nel nuovo impianto è previsto esplicitamente il possesso di conoscenze concrete di moderata ampiezza. Il salto in avanti è evidente. C'è anche un richiamo esplicito alla responsabilità di eseguire i compiti assegnati assicurando la conformità delle attività svolte. Sono confermate le funzioni storiche dei collaboratori scolastici con un maggior dettaglio rispetto al passato: la vigilanza sugli alunni, che copre tutti i momenti in cui la vigilanza del docente è assente o ridotta, e la pulizia, che ora comprende anche le pertinenze. L'assistenza alla mensa durante i pasti nella scuola primaria e dell'infanzia ma anche nella cura dell'igiene personale. Chiude il nuovo mansionario la declinazione delle competenze dei collaboratori nell'assistenza materiale agli alunni con disabilità.

Come accennato, è stata innalzata l'asticella per il titolo di accesso al profilo. Ora è richiesta almeno la qualifica triennale.

Operatori

Nei precedenti contratti esisteva il profilo As degli addetti ai servizi. Comprende gli addetti ai servizi agrari ma anche la categoria degli assistenti scolastici che, come il profilo C, non ha mai visto la luce. Nella nuova area degli operatori confluiscono i lavoratori del profilo As con gli stessi compiti, leggermente ridefiniti ma ora per l'accesso è richiesta la qualifica triennale.

Assistenti

Il profilo B confluisce nell'area degli assistenti. Al suo interno ci sono gli assistenti tecnici, gli assistenti amministrativi, i cuochi, gli infermieri e i guardarobieri.

In generale, se per collaboratori e operatori l'obiettivo è eseguire correttamente un compito sulla base di istruzioni impartite, per gli assistenti sussiste la responsabilità di conseguire risultati legati a operazioni complesse anche con l'utilizzazione di macchinari o attrezzature elettroniche, di cui hanno piena conoscenza comprensione e consapevolezza. L'assistente esercita il proprio ruolo con autonomia esercitata individuando le modalità di realizzazione più adeguate, nell'ambito di un contesto strutturato, con situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato. Non pensiamo a gerarchie, che non esistono nel comparto, ma certo con gli assistenti si sale di livello e alla maggiore complessità delle funzioni corrisponde la necessità di possedere un titolo di studio adeguato all'accesso al ruolo per il quale è obbligatorio il diploma di scuola secondaria di secondo grado e la certificazione internazionale della competenza digitale.

La declaratoria delle funzioni degli assistenti è declinata in alcuni specifici profili. Gli assistenti tecnici, addetti ai laboratori per i quali sono confermati i compiti già stabiliti nei precedenti contratti. I CCNL precedenti restano ancora come riferimento valido per la formulazione dell'orario di servizio che deve prevedere ore di assistenza didattica ed ore di manutenzione ordinaria di officine e laboratori. È confermata la funzione di guida degli autoveicoli e dei contatti con le realtà esterne alla scuola. Riscritte senza grandi novità i profili di cuoco, infermiere e guardarobiere. Così pure il lavoro di riscrittura del profilo professionale dell'assistente amministrativo conferma la precedente impostazione anche se ora si fa esplicito riferimento all'uso di piattaforme digitali connesse ai processi affidati: una evidente presa di coscienza della realtà delle segreterie scolastiche di oggi.

Funzionari e alte professionalità

Fin qui, pochi sembrano i cambiamenti. Più sensibile invece è il cambio relativo ai profili C e D, più avanzati, che andranno a costituire la nuova area dei funzionari e delle elevate professionalità. Il profilo C è stato un tentativo, mai portato a termine, per creare all'interno delle segreterie una qualche forma di carriera interna introducendo la figura del coordinatore mentre il profilo D è quello tipico del direttore (o direttrice) dei servizi generali e amministrativi. La carriera interna non si è mai vista, preferendo ad essa l'introduzione delle posizioni economiche, e oggi si predispose forse un nuovo tentativo. I (o le) DSGA diventano funzionari e questa è già una prima secca risposta a quanti speravano di vedere riconosciuta al direttore amministrativo delle istituzioni scolastiche la qualifica dirigenziale. Opportuno o no, giusto o no, l'introduzione della dirigenza per i DSGA richiede passaggi legislativi e non può essere affidata alle fonti pattizie che, a norma del Decreto legislativo 165/200, regolano il rapporto di lavoro e non lo status giuridico dei lavoratori.

Lo schema è interessante. Viene costituita l'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni e tra i lavoratori ricompresi nell'area vengono assegnati incarichi triennali come DSGA tramite procedure selettive di evidenza pubblica, uno

Nella nuova area degli operatori confluiscono i lavoratori del profilo Addetti ai servizi (AS) con gli stessi compiti, leggermente ridefiniti. Per l'accesso è richiesta la qualifica triennale.

I collaboratori e gli operatori dovranno eseguire correttamente un compito sulla base di istruzioni impartite.

L'assistente esercita il proprio ruolo con responsabilità e autonomia individuando le modalità di realizzazione più adeguate, con piena conoscenza comprensione e consapevolezza.

Per l'accesso al ruolo di Assistente è obbligatorio il diploma di scuola secondaria di secondo grado e la certificazione internazionale della competenza digitale.

Più sensibile è il cambio relativo ai profili C e D, che andranno a costituire la nuova area dei funzionari e delle elevate professionalità.

Viene costituita il profilo C l'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni uno per ciascuna scuola autonoma per coprire eventuale assenza del DSGA, profilo D.

Si accede all'area dell'elevata qualificazione con laurea, anche triennale, un arretramento perché finora per il DSGA è prevista la laurea magistrale.

per ciascuna scuola autonoma. Inizialmente c'è una sola elevata professionalità per istituzione scolastica ma a regime ogni scuola potrebbe avere più persone disponibili. La sostituzione, nel caso di assenza del titolare, avviene con incarico del dirigente scolastico tra i dipendenti dell'amministrazione appartenenti a quest'area e solo in via residuale si ricorre ai profili di assistente.

Il DSGA opera con grande autonomia decisionale all'interno del percorso definito dalla direttiva del dirigente scolastico di cui all'art. 25, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Si accede all'area dell'elevata qualificazione con laurea, anche triennale. Questo il punto più sorprendente che segna di fatto un arretramento di fatto rispetto al passato perché finora per il DSGA è prevista la laurea magistrale. La figura del DSGA, pur non essendo di natura dirigenziale, richiede elevate conoscenze giuridiche ed una preparazione che va molto al di là della mera capacità di scrittura di operazioni contabili, anche complesse. Il DSGA gestisce il personale, i beni, deve presidiare l'istruttoria di tutte le pratiche e delle procedure di gara. Come si può vedere una categoria di alto profilo se non si richiede una laurea di secondo livello in discipline giuridiche. Tanto più in considerazioni del fatto che molti dirigenti scolastici, pur preparati, provengono da studi di ambiti disciplinari a volte molto distanti dalla discipline economiche e giuridiche. In questo caso la figura del DSGA è ancor più importante per sostenere la qualità dei processi amministrativi e gestionali.

ASPETTI RETRIBUTIVI

Non cambia la struttura della retribuzione del personale ATA e l'aggiornamento delle cifre da percepire è stato tenuto rigorosamente sotto controllo per cui non ci sono novità sostanziali ma solo una ridefinizione al rialzo dei livelli retributivi. Sullo stipendio c'è poco da aggiungere a quanto si sente sulla stampa e sui social: la situazione del pubblico impiego è nota, i livelli stipendiali sono scandalosamente bassi. Un lavoratore ATA, se vive del solo suo stipendio, non arriva a fine mese e questo crea disaffezione e demotivazione.

FORMAZIONE E CARRIERA

I riferimenti alla formazione sono laschi. Non c'è legame fra la formazione e la progressione di carriera, non solo economica. Sappiamo bene che la formazione è la principale leva per il miglioramento: rinunciare a usarla non è segno di lungimiranza.

IL MERITO, QUESTO SCONOSCIUTO

La progressione economica all'interno delle aree rimane saldamente ancorata all'anzianità di servizio e di permanenza nel ruolo con automatismi antistorici per nulla correlati alla valutazione della prestazione. Ritengo sia un aspetto negativo che vanifica i pur buoni risultati di questo nuovo accordo che nasce vecchio, figlio di un'impostazione obsoleta dell'amministrazione e del pubblico impiego.

Nel contratto non c'è alcun riferimento al merito ma un datore di lavoro che non è in grado di premiare i suoi lavoratori migliori non è un bravo datore di lavoro, soprattutto è ingiusto perché se tutti sono pagati allo stesso si spingono i dipendenti a adoperarsi per lavorare meno. Sappiamo tutti che la scuola è piena di lavoratori che si impegnano con passione e dedizione che ancor oggi sono senza un avvocato che li difenda.

ABC



Il Capitale umano a scuola: come valorizzarlo?

PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PREFISSATI NEL P.T.O.F. DELL'ISTITUTO, IL DOCENTE "DOVREBBE" ESSERE CONSAPEVOLE DELLA PROPRIA POSIZIONE, DELLA RESPONSABILITÀ, DEI LIMITI OPERATIVI E DELLE POSSIBILITÀ DI MIGLIORAMENTO DI CUI PUÒ ESSERE PORTATO

Il codice deontologico dei docenti è indicatore di standard professionali qualificati e condivisi, come responsabilizzazione verso studenti, famiglie, colleghi, personale ATA e territorio, un quadro d'insieme di norme di comportamento imprescindibili, aderenti alla Costituzione italiana.

La scuola è un servizio pubblico e laico alla persona e, in quanto tale, vive il rapporto fra gli "erogatori" ed i "fruitori" del servizio stesso.

Rientra nelle funzioni della scuola, intesa come comunità educativa, garantire agli studenti l'esercizio dei diritti/doveri individuali e di quelli collettivi, in una dialettica che salvaguardi identità e solidarietà, apprendimento e partecipazione.

Le famiglie conferiscono alla "scuola" un mandato educativo – istruttivo – formativo, che trova forma visibile nel PTOF. È compito dei docenti attuarlo, in quanto dotati di specifiche capacità professionali, di competenze tecniche ed etiche.

RISORSE UMANE E PROFESSIONALI

Per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nel P.T.O.F. ogni persona dell'Istituto "dovrebbe" essere consapevole della propria posizione, della responsabilità, dei limiti operativi e delle possibilità di miglioramento di cui può essere portatore. Il controllo delle risorse è essenziale sia per attuare e mantenere il sistema di gestione per la qualità, che per realizzare gli obiettivi

Rientra nelle funzioni della scuola garantire agli studenti l'esercizio dei diritti/doveri individuali e di quelli collettivi, in una dialettica che salvaguardi identità e solidarietà, apprendimento e partecipazione.

È compito dei docenti attuare il PTOF di istituto, in quanto dotati di specifiche capacità professionali, di competenze tecniche ed etiche.

Il silenzio non aiuta a rendere visibile la cultura che di fatto si produce a scuola.

Attivare e regolamentare un middle management servirebbe a rendere conto della complessità della scuola, nonché a migliorare il suo funzionamento.

dell'organizzazione scolastica, a tal fine la Direzione favorirà il coinvolgimento del personale docente attraverso:

- l'individuazione delle competenze tra i docenti, anche nei momenti di accoglienza dei nuovi insegnanti
- la tenuta di un database con le competenze curriculari ed extra del personale
- la trasparenza nell'attribuzione degli incarichi e degli incentivi
- lo sviluppo di un sistema di riconoscimenti e incentivazione
- ricercare vie innovative per l'acquisizione di risorse finanziarie da parti interessate sulla base di progetti condivisi anche con altri Istituti.

Il sistema di gestione delle risorse dovrebbe essere riesaminato in seno allo STAFF e con la RSU almeno una volta durante l'anno scolastico. La base per il miglioramento continuo dovrebbe essere il controllo dei processi che portano alla soddisfazione di tutte le parti interessate. Il riesame deve avere un impatto verificabile sul miglioramento delle attività, dei processi, dell'organizzazione e dell'utilizzo delle risorse stesse.

Per quanto riguarda la qualità delle risorse professionali occorrerebbe, attraverso l'uso di questionari rivolti agli insegnanti, sapere quali sono le caratteristiche del corpo docente con i seguenti indicatori:

- titolo di studio e preparazione professionale
- anzianità di servizio e anni di permanenza nell'Istituto
- valutazioni tra pari sulle conoscenze disciplinari, metodologie, valutazione
- le capacità relazionali e di collaborazione.

Quest'ultimo punto potrebbe essere un passo verso una possibile soluzione sulle resistenze da parte dei docenti che possono essere superate, attraverso "la pratica comunicativa". Una difficoltà, che spesso affiora nell'esperienza professionale e che può essere connaturata al sistema scolastico in generale, è di tipo comunicativo (non mi riferisco ovviamente alla comunicazione "informale", ma a quella di tipo "formale"). Essa spinge a formulare i soliti interrogativi che individuano un senso di disagio e di inadeguatezza rispetto alle esigenze che piacerebbe soddisfare con i colleghi disposti al confronto, al dialogo serio, al mettersi in discussione, per crescere insieme: "Sarà mai possibile essere trasparenti ed espliciti nella rendicontazione del lavoro, senza passare per diversi o per rischiare di enfatizzare attività normali, facendole passare per eccezionali?" "Quali canali e soprattutto quali modalità usare per diventare capaci di raccontarsi le esperienze, con estrema umiltà, senza attivare sovra/sotto stime, che di fatto inquinano la comunicazione?" "Perché si è restii a comunicare, scegliendo quindi il silenzio, anche quando ci sarebbe molto da dire?"

MIDDLE MANAGEMENT

Il silenzio non aiuta a rendere visibile la cultura che di fatto si produce a scuola; per farla emergere e osservarla da diverse angolazioni basterebbe essere scervri da percezioni distorte, concentrando l'attenzione non tanto e non solo sulle persone che veicolano comunicazione, ma sforzandosi di "ragionare" sulla qualità e sulle modalità delle esperienze, grandi o piccole esse siano.

Uno strumento utile per migliorare queste aspettative è valorizzare figure di sistema predisponendo a maggior stabilità l'idea del middle management che non vuole soltanto riconoscere il lavoro già svolto dai collaboratori dei dirigenti scolastici, quanto arrivare a una migliore gestione delle scuole.

Queste ultime sono infatti organizzazioni complesse:

- sia in quanto strutture che mettono insieme istituzioni diverse come enti

- locali, aziende sanitarie e famiglie;
- sia in relazione alle loro dimensioni organizzative.

Da questo punto di vista, quindi, attivare e regolamentare un middle management servirebbe a rendere conto della complessità della scuola, nonché a migliorare il suo funzionamento. Non bisogna dimenticare poi che l'autonomia scolastica ha aperto le porte a nuovi spazi di organizzazione, con funzioni aggiuntive che però spesso non vengono riconosciute.

Il tema del middle management è una delle questioni aperte più urgenti che riguardano il mondo della scuola, anche perché ha un risvolto importante che riguarda la possibilità di progressione di carriera e di retribuzione legate al merito, e non soltanto all'anzianità di servizio, degli insegnanti. A mio avviso bisogna istituire la figura di docente senior, una qualifica da acquisire a seguito della partecipazione a un concorso pubblico per titoli ed esami e mantenere nel tempo, anche attraverso un'attività di aggiornamento e formazione costante, anche in caso di mobilità verso altra scuola. L'organico dell'autonomia delle singole scuole dovrebbe quindi prevedere un certo numero di docenti senior e a questi posti dovrebbero poter accedere solo i docenti in possesso della qualifica.

Le scuole non potrebbero in alcun modo procedere in assenza di queste fondamentali risorse professionali, a cui nessun dirigente, per efficace che sia, potrebbe mai rinunciare per gestire la complessità dei nostri istituti. La nota dolente risiede nelle attuali fasce retributive che tendono ad appiattire più che a incentivare e valorizzare tali strategiche figure. A mio parere sarebbe necessario prevedere livelli intermedi di inquadramento, oggi assolutamente inesistenti perché le risorse disponibili nelle contrattazioni integrative risultano del tutto inadeguate a tale necessità di concreta incentivazione del lavoro. Allo stato attuale il collaboratore del DS opera per passione, soddisfazione personale e senso d'appartenenza alla propria scuola, ma di certo non può definirsi valorizzato. Tale situazione, a lungo andare, rischia però di allontanare i migliori profili esistenti nelle scuole dai ruoli che richiedono professionalità, esperienza, impegno lavorativo eccedente rispetto a quanto contrattualmente previsto e assunzione di rilevanti responsabilità.

CRESCENTE PROFESSIONALITÀ ANCHE ATTRAVERSO LA REVISIONE CONTRATTUALE DEGLI ORARI DOCENTI.

Si tratta, dunque, di considerare quel complesso di competenze cognitive, affettive, sociali, tecniche, strumentali che rendono l'insegnante sensibile alle caratteristiche e alle variazioni delle situazioni specifiche in cui opera, mostrando flessibilità e adeguatezza nelle soluzioni di fronte alle variazioni del ...

- Saper spiegare bene. ...
- Saper gestire la classe. ...
- Saper coinvolgere la classe. ...
- Motivare allo studio. ...
- Creare un clima sereno. ...
- Contribuire allo sviluppo delle qualità ...
- Saper consigliare e capire.

Nel CCNL della scuola, vengono elencate le numerose competenze del profilo professionale docente: "competenze disciplinari, informatiche, linguistiche, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo relazionali, di orientamento e di ricerca, documentazione e valutazione tra loro correlate. L'insegnante è una persona colta, che mantiene un rapporto vivo e dinamico

L'autonomia scolastica ha aperto le porte a nuovi spazi di organizzazione, con funzioni aggiuntive che però spesso non vengono riconosciute.

Le scuole non potrebbero in alcun modo procedere in assenza di risorse professionali del middle management, a cui nessun dirigente potrebbe mai rinunciare per gestire la complessità degli istituti.

La valutazione del personale risulta un ostacolo impervio da superare e se si toccano i docenti l'argomento diventa ostico.

Una proposta di auto-aggiornamento è dar vita negli istituti i "centri auto-gestiti di interesse progettuali", in cui il docente a turno in base al progetto scelto e del contesto possa raccontarsi.



**UN DOCENTE
ABITUATO A
VALUTARE È
POCO INCLINE A
FARSI VALUTARE**

con il mondo della cultura in tutte le sue forme (umanistiche, scientifiche, tecnologiche, artistiche). Aggiorna le sue conoscenze partecipando alla vita culturale anche per testimoniare alle nuove generazioni

il valore della conoscenza, il piacere del dubbio, il rigore dello studio e dell'interpretazione critica delle informazioni, tenendo conto della disciplina (discipline) di cui ha la responsabilità di insegnamento e delle diverse età degli allievi. Cura il reperimento di fonti, risorse e documenti, per fornire un insegnamento aggiornato e aperto agli sviluppi della ricerca scientifica e culturale. In riferimento concreto alla realtà lavorativa l'orario di lavoro e servizio, rischia di non favorire il recupero dell'immagine sociale che si ha del docente o dell'operatore in genere.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale pubblico risulta un ostacolo impervio da superare e se si toccano i docenti l'argomento diventa ostico. Un professionista abituato a valutare è poco incline a farsi valutare anche per le oggettive difficoltà di misurare le prestazioni lavorative.

Un tema aperto... sull'altare della valutazione docenti si sono "immolati" molti ministri e molteplici proposte di riforma.

AGGIORNAMENTO DOCENTI

Una proposta di auto-aggiornamento è di poter dar vita negli istituti, anche solo per un anno, a dei "centri auto-gestiti di interesse progettuali", in cui il docente a turno e in base al progetto scelto a seconda del proprio talento, del contesto e dei soggetti con cui lavora, possa raccontarsi.

Dovrebbe nascere questa abitudine come esigenza, per non correre il rischio che solo alcuni parlino ed altri stiano ad ascoltare.

Lo scambio di esperienze e competenze in un gruppo di docenti, il confronto, la valorizzazione e la diffusione di esperienze di eccellenza presenti nell'Istituto, serve per rafforzare il senso di appartenenza al proprio sistema scolastico.

DIFFONDERE LA CULTURA DELLA QUALITÀ E DELL'INNOVAZIONE.

La difficoltà maggiore riscontrata nell'introdurre e nel proporre ai docenti un sistema di gestione qualità è la resistenza passiva ai cambiamenti ed il timore di essere valutati. Pur non avendo connotazioni classificatorie o di merito individuale un tale sistema di gestione qualità non è vissuto come necessario, come strumento importante per la crescita professionale del docente e come momento di riflessione sulla scuola nel contesto sociale.

Il collegio docenti è eterogeneo e formato da insegnanti con diverse provenienze culturali e di esperienza. La maestra diplomata con anni di esperienza, il giovane a tempo determinato, il docente specialista in una disciplina che ha la "forma mentis" della "sua disciplina", ovvero l'egocentrismo dell'insegnante settoriale e le tante insegnanti precise e puntuali nelle consegne e attente ai bisogni degli alunni.

Le tipologie e gli stili di docenza non consentono di trovare agevolmente un percorso comune di valutazione o autovalutazione.

L'esperienza mostra che la difficoltà più grande per il cambiamento è il fattore umano e nelle scuole questa resistenza è più intensa che in altre organizzazioni. È duro convincere il mondo della scuola dell'importanza dei temi della Qualità. Per lo più si fanno tentativi di applicare la Qualità nelle aree "facili", quelle non strettamente educative (impianti, comunicazione, costruzione data base e modulistica, portfolio competenze del personale, coinvolgimento stakeholders), tralasciando le aree "difficili", quelle didattiche (metodologie, programmi, riconoscimento delle differenze, percorsi personalizzati, qualità dei materiali).

"Quando chiudo la porta dell'aula, quel che accade è affar mio", è il motto che continua a sopravvivere fra gli insegnanti, in un mondo in cui il lavoro di squadra e la collaborazione sono essenziali per avere risultati di qualità.

Ma nel nuovo paradigma col focus su ciò che gli studenti imparano, il miglioramento continuo del modo di produrre apprendimenti sostituisce di fatto, inevitabilmente, l'antiquato "insegna e verifica".

Le risorse interne, in questo modo saranno ulteriormente valorizzate e si sarà profilata una più stretta conoscenza e collaborazione tra insegnanti di diversi ordini di scuola.

L'utilizzo di strumenti di monitoraggio è importante per la valutazione in itinere dei processi e dei percorsi progettuali.

I lavori della commissione qualità forniscono alla ricerca schede di valutazione e passaggio non per soli docenti ma anche per alunni e famiglie.

La sintesi delle statistiche sulle risposte consente di monitorare in almeno due momenti (coincidenti con i quadrimestri, non oltre il mese di maggio).

Parte attiva del processo di monitoraggio è il Dirigente che, considerate le schede di valutazione, appronta lo schema generale dei voti delle classi prime e confronta tre macro valori: valutazione sintetica di uscita dalla scuola primaria, risultati dei test d'ingresso (non disciplinari), votazione conseguita al termine del primo periodo.

Questo confronto ci permette di avere un quadro di valutazione dell'andamento della classe e di ogni singolo alunno, permettendo di valutare, anche se solo con un approccio numerico, la correttezza delle scelte in tema di formazione classi, accoglienza della scuola secondaria, benessere nello stare a scuola.

Relativamente alle iniziative di continuità due sono le considerazioni che potrebbero emergere in negativo: da un lato la non disponibilità da parte della scuola materna privata o paritaria ad aderire a iniziative di continuità e, d'altro lato, il fatto che gli interventi di codocenza tra la scuola media e le classi quinte della scuola primaria svolte troppo a ridosso della fine dell'anno scolastico

La difficoltà maggiore riscontrata nell'introdurre e nel proporre ai docenti un sistema di gestione qualità è la resistenza passiva ai cambiamenti ed il timore di essere valutati.

Il sistema di gestione qualità nella scuola non è vissuto dai docenti come necessario, come uno strumento importante per la loro crescita professionale e come momento di riflessione sulla scuola nel contesto sociale.

È duro convincere il mondo della scuola dell'importanza dei temi della Qualità. Per lo più si fanno tentativi di applicare la Qualità nelle aree "facili", quelle non strettamente educative, tralasciando le aree "difficili", quelle didattiche.

Le risorse interne, con il sistema gestione qualità, saranno ulteriormente valorizzate in un mondo scolastico in cui il lavoro di squadra e la collaborazione sono essenziali per avere risultati di qualità.

creano un'evidente accavallamento di attività e scadenze con scarse possibilità di valutazione puntuale.

Si può ovviare al problema esposto in precedenza, contattando direttamente le famiglie e organizzando gli incontri al di fuori dell'orario scolastico della scuola materna paritaria, evitando di "interrompere" la loro attività.

Per ciò che riguarda invece le codocenze, si terrà presente la difficoltà riscontrata al fine di una migliore scansione temporale degli interventi.

ORIENTAMENTO SCOLASTICO

Inserire l'orientamento scolastico fra le forme di continuità. La scuola primaria, potrà attivare una più appropriata conoscenza di sé attraverso la compilazione da parte degli alunni di schede mirate e questa attività verrebbe proseguita nella scuola media ad opera di un'insegnante formato su questo tema.

La stesura del "portfolio" è da evitare poiché rischia di essere un lavoro sterile. In più un'attività del genere vista nell'ottica della continuità, dovrebbe fare anche la tabulazione delle osservazioni e dei risultati e ciò è troppo oneroso e dispersivo.

Sarebbe più utile effettuare frequenti incontri, ad esempio, fra gli insegnanti di scuole materne, primarie e media per uno scambio più efficace di informazioni sui singoli alunni.

Infatti per la conoscenza degli alunni e delle loro problematiche è più indicato un semplice profilo descrittivo operato dalle insegnanti stesse.

Anche se, per quanto riguarda l'orientamento, non si tratta di ciò che gli insegnanti osservano sugli alunni, ma si tratta di ciò che gli alunni provano, sentono, pensano relativamente a se stessi e al mondo della scuola.

PROGETTO QUALITÀ

La difficoltà maggiore da superare è certamente la resistenza passiva al cambiamento che i docenti mettono in atto. Alcuni docenti sono restii al cambiamento, non desiderano mettersi in discussione riconoscendo errori e imperizia, credono di potersi arroccare su posizioni privilegiate in attesa che la classe si adegui alle loro esigenze metodologiche. Queste problematiche sono emerse quando in più occasioni è cambiato lo stile e l'approccio del dirigente, da dirigenziale a assertivo, da direttivo a leader. Il progetto necessita di un approfondimento culturale e di una esternalizzazione profonda e mirata a famiglie e Enti territoriali. Una manovra a "tenaglia" che coinvolga docenti e famiglie per affinare linguaggi e reciproca comprensione, faccia nascere nei docenti quell'idea di scuola come di comunità educante, il senso di appartenenza che elimini la prospettiva errata che l'alunno è "un sacco da riempire" piuttosto che una "pianticella da coltivare".

I tempi per realizzare questo ulteriore passo non sono, non possono e forse non devono essere brevi in quanto non si basano su leggi o decreti o circolari, la motivazione e il convincimento anche professionale deve maturare attraverso incontri, scambi d'opinione, analisi del contesto.

Per ora il progetto ha alcune positività (descritte di seguito) ed è "perfetto" sulla carta, la sua realizzazione, però, ha già dimostrato lacune e conseguenti cambi in itinere (prova di passaggio primaria - medie, criteri di valutazione, metodologie complementari (metodi di approccio all'alunno che siano sinergiche, confronto fra stili di docenza).

Un grande merito del progetto qualità è stato sicuramente aver contribuito a rendere sistematiche e formalizzate queste prassi informali.

Mentre in un primo momento vi erano resistenze da parte dei docenti verso le

pratiche autovalutative di istituto, oggi la partecipazione e il coinvolgimento delle parti interessate è decisamente aumentata abbandonando la diffidenza iniziale con un'adesione più convinta.

Per favorire ulteriormente lo scambio di esperienze e confronti, i responsabili dello Staff diffondono i risultati degli incontri di commissione a tutta la comunità scolastica.

Per analizzare le esigenze del complesso sistema cliente della scuola, la definizione dei requisiti del servizio è effettuata coinvolgendo studenti, famiglie, personale interno e territorio.

Poi vengono analizzati, progettati, controllati e, dove è possibile, sono migliorati gradualmente i processi interni.

Per quanto riguarda il sistema documentale, l'Istituto punta a valorizzare tutta la documentazione già esistente all'interno della scuola.

Una valenza importante è data dalla collaborazione con il territorio, le istituzioni e il mondo del lavoro.

La qualità della formazione degli insegnanti viene preceduta da un'indagine sui fabbisogni formativi, l'individuazione delle tematiche. Ogni attività prevede verifiche sulla soddisfazione dei destinatari (questionario supervisione).

Il servizio ausiliario viene controllato con periodicità definita per quanto riguarda il clima, la collaborazione tra colleghi, con docenti e famiglie.

Il sistema di gestione delle risorse umane è riesaminato dal DS in seno allo Staff per un miglioramento continuo.

La Direzione controlla che l'Istituto sia dotato di risorse materiali (strutture, attrezzature, sussidi) con funzioni e caratteristiche nella norma e sulla base della sicurezza.

La scuola controlla gli esiti finali dei ragazzi in rapporto agli obiettivi e alle situazioni di ingresso, i risultati delle varie forme preventive all'insuccesso scolastico attraverso attività di recupero e approfondimento.

L'obiettivo è fare meglio ciò che è necessario senza sovrastrutture od imposizioni esterne, al fine di lavorare per il miglioramento. Il progetto qualità si basa sulla collaborazione: tutto viene concordato e realizzato in gruppo per promuovere emozioni positive e crescita professionale.

Inneggabile l'importanza legata allo stipendio e allo sviluppo di carriera. Il confronto fra analoghe professioni legate al titolo di studio di livello superiore in azienda o nel pubblico è perdente per l'operatore scolastico che ha di base uno stipendio medio basso. Quali possono essere gli strumenti per migliorare questa situazione? Accettare un sistema di valutazione del mondo scuola e del suo personale equivale ad avere una maggior forza contrattuale in sede di trattative economiche.

E GLI STUDENTI?

Si deve sottolineare come l'autorevolezza dei docenti e il rispetto in aula siano fondamentali per trasmettere valori significativi alla comunità.

La scuola "cervello e anima" della società, pone l'accento sull'importanza di motivare i giovani, futuri pilastri della comunità, attraverso interventi mirati che spaziano dalla motivazione alla responsabilizzazione, riflettono una profonda fiducia nel potere educativo e nella capacità della scuola di lanciare messaggi rilevanti a tutta la società.

La "lampadina" che ogni giovane porta dentro, simbolo della bellezza interiore e del potenziale inespresso, una volta scoperto e valorizzato, può trasformare radicalmente la vita degli studenti. Questi giovani, una volta motivati e responsabilizzati, hanno non solo migliorato la loro situazione personale, ma hanno anche trovato facilmente impiego, dimostrando così la funzione cardine della scuola nel valorizzare i talenti.

Le famiglie conferiscono alla "scuola" un mandato educativo – istruttivo – formativo.

La scuola controlla gli esiti finali dei ragazzi in rapporto agli obiettivi e alle situazioni di ingresso, i risultati delle varie forme preventive all'insuccesso scolastico attraverso attività di recupero e approfondimento.

Il progetto qualità si basa sulla collaborazione: tutto viene concordato e realizzato in gruppo per promuovere emozioni positive, crescita professionale e profonda fiducia nel potere educativo e nella 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





L'importanza dell'attività sportiva per la salute mentale dei bambini e degli adolescenti

ESPLORIAMO L'IMPORTANZA DELL'ATTIVITÀ FISICA SPECIFICAMENTE PER BAMBINI E ADOLESCENTI, ANALIZZANDO I BENEFICI CHE ESSA OFFRE E SUGGERENDO STRATEGIE PER INCORAGGIARE UNO STILE DI VITA ATTIVO

L'infanzia e l'adolescenza sono periodi cruciali dello sviluppo, durante i quali la salute mentale può essere influenzata in modo significativo. In un'era dominata da schermi digitali e stili di vita sedentari, l'attività sportiva emerge come un elemento fondamentale per promuovere il benessere psicologico dei giovani. Esploriamo l'importanza dell'attività fisica specificamente per bambini e adolescenti, analizzando i benefici che essa offre e suggerendo strategie per incoraggiare uno stile di vita attivo.

L'attività sportiva non solo impatta il corpo ma è cruciale anche per lo sviluppo cognitivo. Gli esercizi fisici stimolano il flusso di sangue al cervello, migliorando la concentrazione e l'attenzione. La partecipazione a sport di squadra sviluppa anche competenze sociali, come la cooperazione e la comunicazione, che sono fondamentali per l'adattamento sociale e l'apprendimento accademico.

PROGETTO ITACA
www.progettoitaca.org

linea d'ascolto:
02.2900.7166
800.274.274

Attività finanziata
e sostenuta da:





In un'era dominata da schermi digitali e stili di vita sedentari, l'attività sportiva emerge come un elemento fondamentale per promuovere il benessere psicologico dei giovani.

Bambini e adolescenti affrontano pressioni e stress simili agli adulti, se non maggiori, tra cui il peso delle aspettative scolastiche e sociali.

GESTIONE DELLO STRESS E DELL'ANSIA

Bambini e adolescenti affrontano pressioni e stress simili agli adulti, se non maggiori, tra cui il peso delle aspettative scolastiche e sociali. L'attività sportiva diventa essenziale per liberare tensione e ansia accumulata. La liberazione di endorfine durante l'esercizio aiuta a stabilizzare l'umore, riducendo il rischio di sviluppare disturbi d'ansia. A livello neurologico, l'attività fisica ha un impatto significativo sui neurotrasmettitori, sostanze chimiche chiave nel funzionamento del cervello. Gli esercizi aerobici, ad esempio, stimolano la produzione di serotonina, un neurotrasmettitore associato al miglioramento dell'umore e alla riduzione dei sintomi depressivi. La dopamina e l'adrenalina, responsabili della sensazione di eccitazione e benessere, aumentano durante l'esercizio, creando una sensazione di gratificazione e motivazione.

AUTOSTIMA E IMMAGINE CORPOREA POSITIVA

L'adolescenza è un periodo critico per la formazione dell'identità. L'attività sportiva offre opportunità per raggiungere traguardi personali, migliorando l'autostima e la fiducia in sé stessi. Inoltre, la partecipazione a sport promuove un'immagine corporea positiva, contrastando gli stereotipi dannosi spesso veicolati dai social e dai media. La promozione di uno stile di vita attivo durante l'infanzia inoltre riduce il rischio di sviluppare problemi legati all'obesità. L'attività sportiva incoraggia l'adozione di abitudini alimentari sane e fornisce un modo efficace per mantenere un peso corporeo equilibrato.

**L'ATTIVITÀ SPORTIVA
INCORAGGIA
L'ADOZIONE DI
ABITUDINI ALIMENTARI
SANE E FORNISCE UN
MODO EFFICACE PER
MANTENERE UN PESO
CORPOREO EQUILIBRATO**

ABILITÀ DI GESTIONE DELL'EMOZIONE E CONTROLLO DELL'IMPULSIVITÀ

L'adolescenza è anche caratterizzata da fluttuazioni emotive e crescenti sfide nella gestione delle emozioni. Attraverso l'attività sportiva, i giovani imparano a gestire la frustrazione, a sviluppare la pazienza e a controllare l'impulsività. Queste competenze si traducono in un migliore adattamento alle sfide quotidiane e nella costruzione di relazioni più sane.

Gli sport promuovono valori come l'equità, il rispetto e la lealtà. Attraverso l'interazione con compagni di squadra e avversari, i bambini imparano il valore della collaborazione e sviluppano una comprensione più profonda di diversità e inclusione.

SOCIALIZZAZIONE E COSTRUZIONE DI CONNESSIONI SIGNIFICATIVE

Molte attività sportive coinvolgono interazioni sociali, che a loro volta possono avere un impatto positivo sulla salute mentale. Il coinvolgimento in sport di squadra o gruppi fitness offre un senso di appartenenza e sostegno sociale. La condivisione di obiettivi comuni crea un ambiente di supporto reciproco, riducendo il senso di isolamento spesso associato a problemi di salute mentale. Un elemento fondamentale è la scelta dell'attività sportiva in base alle preferenze personali. Che si tratti di yoga, corsa, nuoto o sollevamento pesi, la chiave è trovare un'attività che si adatti alle esigenze individuali e che risulti stimolante. La varietà delle opzioni disponibili rende l'attività fisica accessibile a persone di tutte le età e livelli di fitness.

QUALI POSSONO ESSERE LE STRATEGIE PER INCENTIVARE L'ATTIVITÀ FISICA NEI GIOVANI?

- **Diversità delle opzioni:** Offrire una varietà di attività sportive per permettere ai giovani di scoprire ciò che amano e ciò che risuona con le loro preferenze.
- **Coinvolgimento dei genitori:** Genitori coinvolti sono più propensi a motivare i loro figli nell'attività sportiva. Creare un ambiente familiare attivo e partecipare alle attività sportive dei figli può essere motivante.
- **Programmi scolastici:** Incorporare l'attività fisica nei programmi scolastici è cruciale. Lezioni di educazione fisica strutturate e programmi extracurricolari sportivi devono essere promossi.
- **Modello di ruolo:** Educatori, allenatori e genitori devono fungere da modelli positivi di uno stile di vita attivo, ispirando i giovani a seguire il loro esempio.
- **Incoraggiamento e supporto:** Riconoscere e premiare gli sforzi degli individui giovani è essenziale per mantenerne l'entusiasmo e l'impegno nell'attività sportiva.

L'attività sportiva non è solo un passatempo per i giovani, ma un investimento nel loro futuro psicologico. Attraverso lo sviluppo di competenze fisiche, sociali ed emotive, i bambini e gli adolescenti sono meglio preparati ad affrontare le sfide della vita. È imperativo che genitori, educatori e la società nel suo complesso riconoscano e promuovano l'importanza dell'attività fisica nella costruzione di menti sane e resilienti. Solo investendo nei giovani possiamo sperare di creare una generazione che affronti il futuro con forza, saggezza e benessere mentale.

L'attività sportiva essenziale per liberare tensione e ansia accumulata.

L'attività sportiva non è solo un passatempo per i giovani, ma un investimento nel loro futuro psicologico.

È imperativo che genitori, educatori e la società nel suo complesso riconoscano e promuovano l'importanza dell'attività fisica nella costruzione di menti sane e resilienti

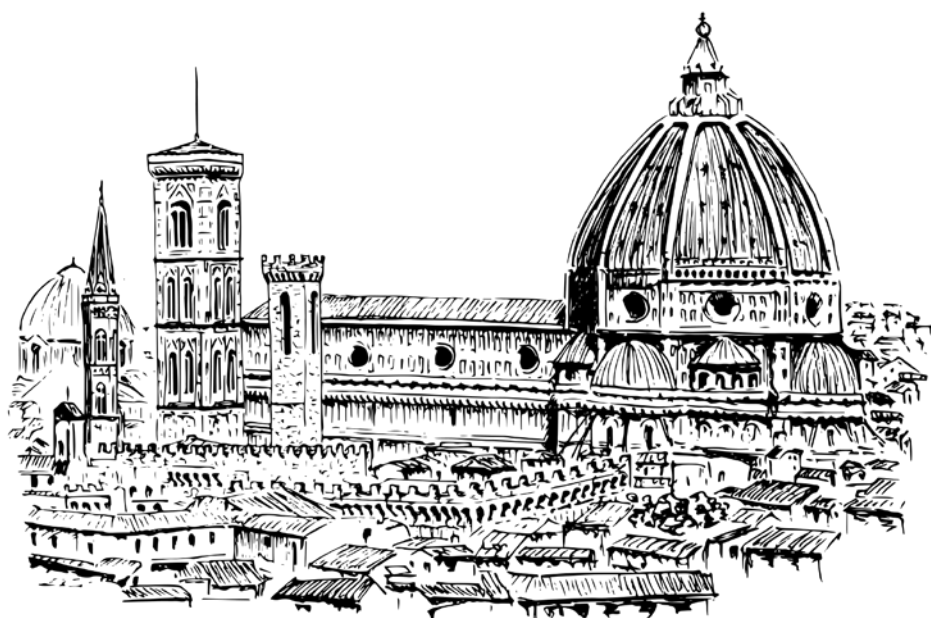
Progetto Itaca Onlus prevede nelle scuole la realizzazione di incontri, a titolo gratuito, di informazione e sensibilizzazione per studenti, insegnanti e genitori con la collaborazione di diverse équipes dei Dipartimenti di Salute Mentale delle ASL/ASST.

Attività finanziata e sostenuta da:





Cattedrale di Santa Maria del Fiore



Passeggiando per Firenze

Firenze, comune italiano e capoluogo della regione Toscana, è universalmente riconosciuta come una delle capitali mondiali dell'arte e dell'architettura.

Importante centro economico e finanziario oltre che artistico e culturale già nel Medioevo, raggiunse il suo massimo splendore durante il Rinascimento, epoca di grandi innovazioni e momento di ripartenza culturale.

A livello artistico grandi nomi hanno avuto modo di formarsi ed esprimere il loro talento a Firenze, contribuendo a farla divenire una delle città più ammirate a livello mondiale, tanto da divenire patrimonio dell'UNESCO dal 1982.

Da Giotto a Brunelleschi, da Raffaello a Michelangelo, le opere dei più grandi pittori e scultori sono racchiuse all'interno di un centro storico abbastanza circoscritto, capace di rendere una semplice passeggiata un percorso meraviglioso immersi nell'arte.

Partendo dalla *Basilica di Santa Maria Novella*, risalente al XV secolo e costruita sull'omonima piazza, la cui facciata in marmi policromi, soprattutto in bianco e verde, iniziata nel 1350 e finita nel 1920, resta un esempio tra i più importanti dello stile rinascimentale fiorentino.

Il suo interno presenta elementi gotici ed opere di inestimabile valore, tra cui *il Crocifisso di Giotto* sulla navata centrale, risalente al 1290-1295 e che rappresenta una delle prime opere attribuite all'artista, di importanza rilevante anche perché con essa **Giotto** abbandonò l'iconografia classica del Cristo ritraendolo in una posa più naturalistica.

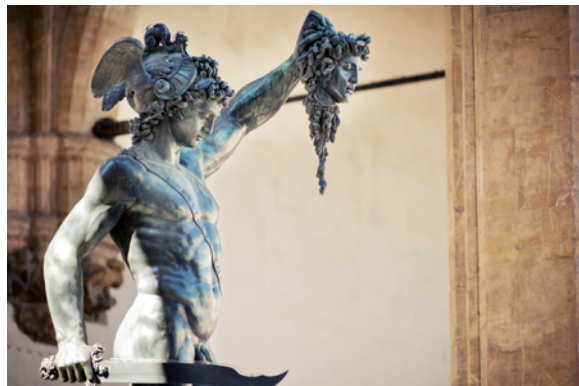
Proseguendo la passeggiata tra i vicoli della città, si arriva lì dove l'arte si raggruppa all'interno del complesso del Duomo o *Cattedrale di Santa Maria del Fiore*.

Una delle più grandi chiese d'Europa, la cui costruzione iniziò nel 1296 per poi terminare strutturalmente nel 1436 mentre i lavori di ampliamento e decorazione proseguirono fino al 1887.

Essa è caratterizzata dalla facciata in marmo bianco e verde, completata in epoca moderna, in stile neogotico. Al suo interno una struttura a tre navate, con un'ampia superficie decorata da affreschi risalenti al 1572-1579, eseguiti da **Giorgio Vasari** e **Federico Zuccari**;



Statua David di Michelangelo



Statua Perseo di Benvenuto Cellini

anche Giotto contribuì alla realizzazione del duomo, progettando ed avviando i lavori riguardanti il campanile nel 1334 e terminato poi nel 1359, alto 85 m e sulla cui terrazza si può ammirare buona parte della città.

Ciò che attira maggiormente l'attenzione, entrando all'interno del

Duomo è l'imponente e maestosa cupola, commissionata e realizzata da **Filippo Brunelleschi**, la quale resta la più grande cupola in muratura mai costruita.

Uscendo dal complesso di Piazza Duomo, è d'obbligo spostarsi verso *Ponte Vecchio*, che attraversando l'Arno unisce il centro della città alla parte est di essa.

La sua costruzione risale al 1339, ma già in epoca romana nello stesso luogo risiedeva il più antico attraversamento del fiume all'interno della città.

Il "ponte abitato" suggestivo e senza tempo, unico e caratteristico per la



Galleria degli Uffizi



Ponte Vecchio



Piazza della Signoria

disposizione delle botteghe costruite su di esso in continuità con la strada, in passato macellerie e fruttivendoli, oggi preziose botteghe orafe.

Rientrando ed immergendosi nuovamente nel cuore di Firenze, troviamo una delle piazze più belle e particolari al mondo, *Piazza della Signoria*, circoscritta e delimitata da strutture e sculture altrettanto importanti, primo fra tutti *Palazzo Vecchio*, in tipico stile trecentesco ed attualmente sede del Comune, sorto su un antico teatro di epoca romana sul quale si

edificò nel 1299 la base dell'attuale struttura, modificata ed ampliata diverse volte nel corso degli anni. Palazzo che fin dalla sua edificazione è stata sede di importanti istituzioni, residenza del Duca Cosimo I de' Medici dal 1540 al 1589, sede della Camera dei deputati del Regno d'Italia dal 1865 e per i successivi sei anni, periodo in cui Firenze divenne capitale del regno.

L'entrata principale del Palazzo è inconfondibile, in quanto, ai suoi lati, si trovano due imponenti statue di marmo: l'*Ercole e Caco* di **Baccio Bandinelli** e il più famoso *David* di Michelangelo, nella versione originale dal 1504 – anno in cui fu completato – fino al 1873, quando venne spostato all'interno della Galleria dell'Accademia (altro importante edificio fiorentino) ed il cui suo posto nel 1910 fu preso da una copia di dimensioni analoghe.

Voltandosi di poco verso destra, ci si trova di fronte alla *Loggia della Signoria* o dei Lanzi, costruita tra il 1376 e il 1382 con lo scopo di ospitare al coperto le assemblee popolari e le cerimonie ufficiali della Repubblica fiorentina alla presenza del popolo.

Dal '500, in concomitanza con la fine della Repubblica fiorentina, la loggia divenne uno spazio espositivo per capolavori marmorei e bronzei ed ancora oggi mantiene tale funzione.

FOCUS e CURIOSITÀ



LA PORTA DEL PARADISO

Situata davanti al Duomo di Santa Maria del Fiore, è la porta est del Battistero di San Giovanni, quella principale.

Realizzata da **Lorenzo Ghiberti** tra il 1425 e il 1452, rappresenta una delle opere più famose del Rinascimento fiorentino.

Realizzata in bronzo lavorato con una tecnica innovativa, detta *fusione a cera persa* e rifinita con oro e mercurio in fase finale.

Soprannominata "*Porta del Paradiso*" da Michelangelo Buonarroti per la sua straordinaria bellezza.

Differente dalle altre porte del battistero, sia perché queste furono realizzate in semplice bronzo, sia per la compo-

sizione dei pannelli, mentre vengono accumulate dalle raffigurazioni a tema strettamente religioso.

Le prime due porte furono realizzate da Andrea Pisano, formate da ventotto pannelli, raffiguranti scene della vita di San Giovanni Battista in alto e le virtù quali la speranza, la fede e la giustizia in basso.

Per la realizzazione della terza porta a nord, fu indetto un concorso nel 1401, al quale parteciparono Filippo Brunelleschi e Lorenzo Ghiberti, fu quest'ultimo a vincere.

Egli seguì lo schema delle precedenti con lo stesso numero di pannelli, venti raffiguranti la vita di Cristo tratta dal Nuovo Testamento, mentre i restanti ritraevano gli evangelisti e i Padri della Chiesa.

Al termine di tale progetto anche la realizzazione dell'ultima porta rimasta, la porta est, fu affidata a Ghiberti.

Su essa vi erano rappresentate immagini riguardanti l'Antico Testamento, a differenza delle altre non gli venne imposto uno schema strutturale da seguire, per questo essa risulta differente, Ghiberti infatti decise di ridurre notevolmente il numero dei pannelli per renderli più grandi, sfruttando l'innovativa tecnica della prospettiva riuscì a rendere questa porta unica.

La realizzazione della "*Porta del Paradiso*" durò ventisette lunghi anni ma resta ancora oggi una delle opere più belle e maestose di Firenze.

Ai lati esterni della struttura troviamo (quasi avessero funzione di protezione del luogo) due imponenti leoni, mentre all'interno tra le tante opere ospitate le più importanti sono senza dubbio il *Perseo* di **Benvenuto Cellini**, realizzata in bronzo, alta più di tre metri, che rappresenta Perseo, appunto, con in mano la testa di Medusa decapitata ed il più complesso *Ratto delle Sabine*, capolavoro in marmo di **Giambologna** simbolo delle tre età dell'uomo.

Addentrando nella via che separa Palazzo Vecchio dalla Loggia dei Lanzi, troviamo uno dei musei più raffinati e suggestivi a livello mondiale, sia per le opere di inestimabile valore che vi si trovano all'interno che per l'edificio che ne è la sede: la *Galleria degli Uffizi*.

La struttura fu costruita nel 1560 per volere del duca Cosimo I de' Medici, il quale volle riunire le più importanti magistrature fiorentine, dette uffici, in

un unico edificio a forma di U, vicino Palazzo della Signoria (attuale Palazzo Vecchio) per averne diretta sorveglianza, ed i lavori furono affidati a **Giorgio Vasari**.

Con il tempo l'edificio divenne una galleria d'arte, che al giorno d'oggi ospita opere di inestimabile valore (risalenti al Medioevo fino all'età moderna) alcune delle quali sono tra le più conosciute al mondo, come la *Nascita di Venere* e la *Primavera* di Botticelli, la *Venere di Urbino* di Tiziano, l'*Annunciazione* di Leonardo da Vinci oltre che diverse opere di Giotto, Michelangelo, Caravaggio, Rubens e molti altri. Dal 1901 l'edificio è considerato patrimonio artistico nazionale.

Visitare gli Uffizi, attraversare il corridoio con vista sull'Arno e su Ponte Vecchio, per entrare nelle diverse sale ricche di storia ed arte, non può che contribuire a rendere tutto ciò un'esperienza unica, arricchendo ulteriormente il nostro tour fiorentino.

Insegnare senza farsi male

Le competenze emotive e relazionali del docente e la prevenzione dello stress in classe

di G. Cotena
D scuola (MI)
anno 2023



L'anno editoriale appena trascorso si è rivelato particolarmente prolifico di pubblicazioni centrate sul *topic* della relazione docente/discente, discussa spesso in maniera innovativa e, soprattutto, 'sensibile', attenta a cogliere caratteristiche e sfumature di una professione in continua ri-definizione per gli interventi normativi che si susseguono e che richiedono adattabilità e intraprendenza, oltre che in continua tensione tra livelli plurimi e diversi di/tra competenze (relazionali, disciplinari, comunicative, emotive, ...) che chiamano all'azione le intelligenze multiple di gardneriana memoria. *'Insegnare senza farsi male'* offre una visione aperta e dinamica che si snoda in sei sezioni e dodici capitoli nei quali ogni aspetto della professione docente viene affrontato proponendo un approccio pragmatico per evitare/controllare/allontanare *'l'emozione parassita'* (pag. 111), un'emozione non funzionale al benessere e alla crescita dello studente. Il volume di Gaetano Cotena si presenta come strumento per affrontare la quotidianità in quel luogo che è la classe, spazio 'liquido' e densamente abitato, spazio collettivo che accoglie, l'una accanto all'altra, individualità in crescita, spazio 'elastico' di coesione e di conflitti. L'autore è pienamente consapevole delle difficoltà ed anche (perché no?) delle frustrazioni che l'insegnamento – al pari di qualsiasi professione ad alta esposizione relazionale – incontra, traendo spunto da esse per offrire tracce utili al percorso di autoriflessione, necessario per promuovere il cambiamento di prospettiva e attivare azioni/esercizi da esplorare come alternativa ad atteggiamenti e pratiche inefficaci, utili per smorzare e allentare tensioni, per

rendere fluida la relazione docente-discente, per innescare e rendere costante la motivazione ad apprendere.





Un ulteriore elemento che rende il volume di Cotena decisamente alternativo rispetto alla narrazione *mainstream* in circolazione sulle difficili condizioni – soprattutto dopo la pandemia - in cui gli insegnanti italiani operano consiste nell'aver evitato gli aspetti patologici ed estremi (aggressioni, insulti, minacce) che invece trovano immeritato spazio soprattutto nelle cronache giornalistiche. *'Insegnare senza farsi male'* propone una visione concreta e positiva delle caratteristiche, dei comportamenti necessari affinché un insegnante sia considerato *'adulto stabile di riferimento'* (pp. 6-7), suggerendo azioni per superare situazioni problematiche sia a livello collettivo (gestione della classe e/o di parti di essa) sia a livello individuale. A tale proposito, l'autore individua cinque macrotemi (*'Educare oggi: rischi e possibilità per il docente'*, *'Costruire una buona relazione'*, *'La gestione dell'emotività in classe'*, *'La prevenzione dello stress del docente'*, *'Educare un cittadino consapevole'*) approfonditi nei singoli capitoli attraverso situazioni 'esemplari' e suggerimenti pratici da fare propri in maniera riflessiva.

Il volume si conclude con una toccante *'lettera all'insegnante che vorrei'* (pp.174-175) nella quale l'autore, portando a sintesi tutti gli elementi e le caratteristiche che vanno a comporre il bagaglio di ciascun insegnante, fa in realtà appello a tutte le componenti del mondo della scuola (genitori, dirigenti scolastici, alunni, insegnanti) per superare le reciproche incomprensioni e ristabilire un clima di fiducia verso gli insegnanti.

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.

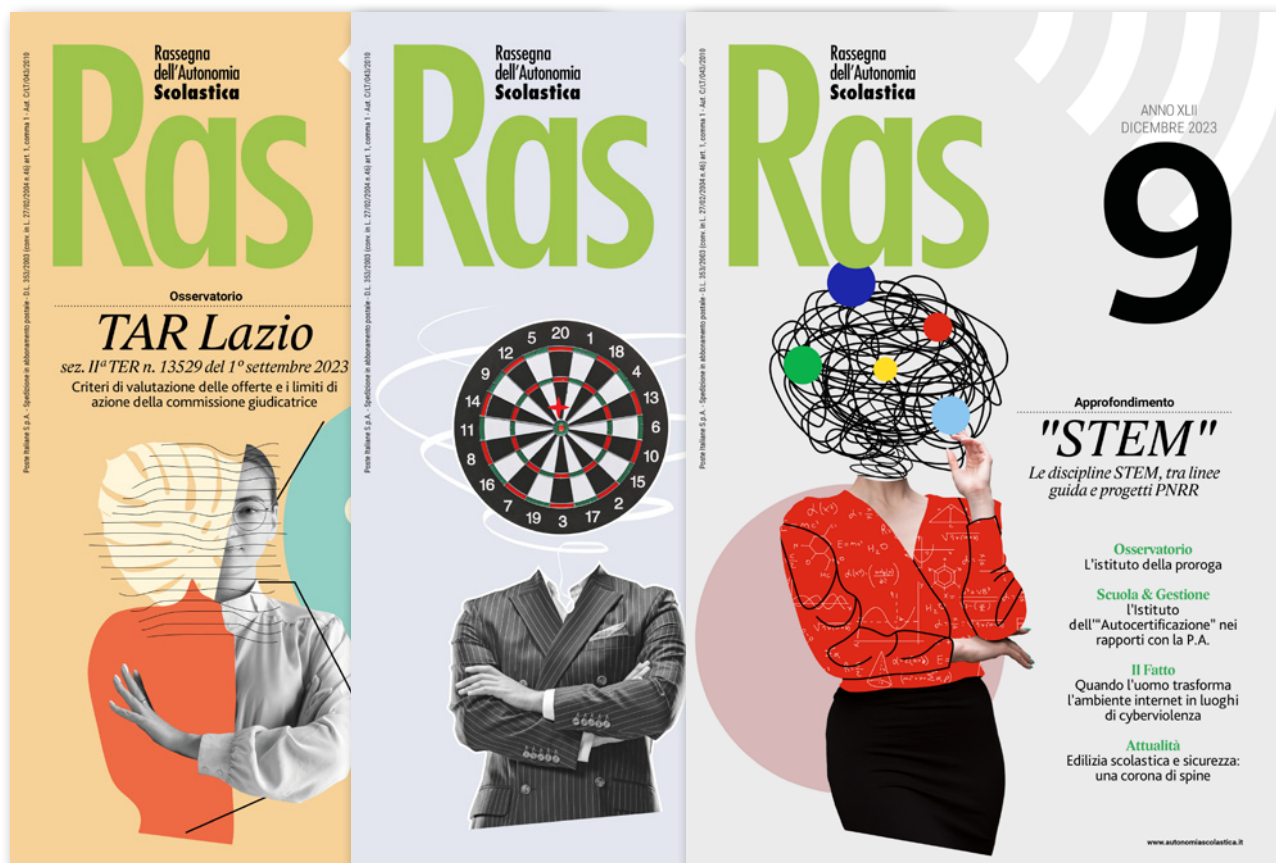
Autorizzo al trattamento dei miei dati personali richiesti per le finalità indicate all'interno dell'informativa privacy (consenso obbligatorio).

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



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