

I RAPPORTI DI LAVORO NELLE ISTITUZIONI AVENTI UN'IDENTITÀ CRISTIANA

Sintesi delle idee condivise nel corso dell'incontro di esperti organizzato dal Progetto di Mediazione Culturale e Affari Sociali di Intermedia Social Innovation (Madrid 25-27 marzo 2019).



Desideriamo presentare in questo testo alcune idee e linee guida emerse nel corso dell'incontro interdisciplinare di esperti avente come tema la relazione tra l'identità istituzionale e i rapporti di lavoro nelle organizzazioni educative e assistenziali di ispirazione cristiana, con particolare attenzione al ruolo svolto dalle persone che fanno parte dell'organizzazione nella costruzione e nello sviluppo dell'ethos fondante.

Questo incontro di esperti si inquadra nel progetto Cultural Mediation and Social Affairs promosso da Intermedia Social Innovation, il cui obiettivo è quello di assistere le istituzioni sociali ed educative che si ispirano a valori religiosi a fronte delle necessità e delle opportunità determinate dai cambiamenti giuridici e culturali, in modo che esse possano rispondere positivamente e responsabilmente alle nuove sfide.

Il presente documento è stato redatto da Angel Gómez Montoro, coordinatore accademico dell'incontro, Marc Argemí, Juan Pablo Cannata, Aparecida Ferrari, Giovanna Razzano e Gloria Gratacós, membri del comitato organizzatore.

Non sono stati riportati in nota i riferimenti agli interventi dei singoli autori né tutte le opinioni e le tesi dottrinali emerse durante l'incontro: coloro che fossero interessati ad approfondire questi dati potranno leggere gli articoli dei relatori, che verranno pubblicati a breve. Nel presente documento, che si prefigge uno scopo pratico, sarà offerta una sintesi dei principi e delle raccomandazioni emerse, al fine di contribuire alla riflessione e al processo decisionale dei responsabili delle istituzioni educative, sociali ed assistenziali aventi un'identità cristiana.

1. La missione istituzionale è, in primo luogo, una realtà viva e vivificante.....	3
2. La missione istituzionale deve incorporare e rendere esplicita l'integrità dei valori cristiani...	3
3. L'assetto valoriale dell'istituzione rende partecipi tutti i membri dell'organizzazione e li invita a dare il loro contributo alla missione.....	5
4. Le diverse posizioni lavorative implicano una differenziazione nel grado di identificazione con la missione istituzionale.....	5
5. La presenza di un numero adeguato di persone che si identificano con i valori istituzionali agevola il compimento della missione.....	6
6. La realizzazione della missione istituzionale deve essere coerente con le decisioni strategiche dell'organizzazione, anche in riferimento ai rapporti di lavoro.....	7
7. Rilievo giuridico dell'assetto valoriale dell'istituzione.....	8



1. La missione istituzionale è, in primo luogo, una realtà viva e vivificante

Le istituzioni fondate su valori religiosi ed etici (religious-based institutions) e, più specificamente, quelle di identità cristiana sono chiamate ad offrire un contributo positivo alle persone e al loro ambiente sociale. Si tratta di entità ben definite che, con modalità differenti, esistono da secoli, e che oggi si trovano all'interno dell'ampio settore delle istituzioni caratterizzate da un ethos, espressive institutions, chiamate in alcuni sistemi giuridici "Organizaciones de tendencia" (Spagna) o Tendenzbetrieb (Germania). Per questo motivo la loro azione è intrisa di un messaggio o missione che trascende la mera logica del mercato, che superano di gran lunga, in quanto si basa sulle libertà fondamentali di associazione, di religione, di pensiero, di espressione, di educazione, ecc.

L'identità di queste istituzioni di solito viene espressa in un documento articolato che cerca di raccogliere e trasmettere la loro ragione fondativa. Da questo punto di vista, tale testo deve essere inteso come un veicolo delle idee e dei valori che rendono possibile lo sviluppo della missione, agevolano i lavoratori e i dirigenti dell'istituzione a dare risposte valide ed efficaci in ogni momento, e consentono a tutti coloro che entrano in contatto con l'istituzione di avere la certezza dei valori ai quali si ispira.

Esistono diverse possibilità valide per esplicitare l'identità e la missione istituzionale. Una buona soluzione sembra essere quella della redazione di un documento fondamentale ampio e comprensivo di principi, al quale si possono aggiungere, in seguito, "politiche generali" (di governo, di ricerca, determinazioni per attività specifiche, ecc.) e testi collegati (come il codice etico), i quali, poiché dal punto di vista giuridico rappresentano specificazione e parte integrante dell'assetto valoriale dell'ente, permettono diversi modalità di utilizzo, frequenza di aggiornamento e modi di comunicazione.

Il documento o i documenti nei quali si riflette l'assetto valoriale dell'istituzione hanno, quindi, una funzione dichiarativa degli intenti: affermano ciò che si vuole arrivare ad essere. E, allo stesso tempo, hanno una funzione mirata alla situazione attuale: l'istituzione, in questo momento storico, vuole essere così.



Si tratta della formalizzazione di una realtà viva, a partire dalla quale consolidare una cultura istituzionale che inviti l'intera comunità a una trasformazione orientata al servizio della società. Il documento identitario è quindi sia dichiarativo di ciò che si è, sia performativo rispetto a ciò che deve essere la vita dell'istituzione: per questo motivo, non può rimanere un documento meramente ispiratore, ma deve attuarsi nella realtà quotidiana dell'istituzione.

Di conseguenza, il documento concernente l'assetto valoriale dell'istituzione formula i principi fondanti, indicandoli nel presente e verso il futuro: è una forza che guida e vivifica, non un muro che limita. Armonizza gli apporti di tutte le persone, in modo che questa missione istituzionale pubblicamente esplicitata sia una realtà. I documenti specifici nei quali viene raccolta e il linguaggio in cui viene espressa dovranno adattare i valori e i principi prefissati alle esigenze di ogni momento.

2. La missione istituzionale deve incorporare e rendere esplicita l'integrità dei valori cristiani

Il carattere vivificante della missione e dei valori fondanti è possibile nella misura in cui questa funzione di ispirazione, di impulso e di azione venga manifestata in modo chiaro ed esplicito nei documenti e nella realtà dell'istituzione.



Com'è logico, un ospedale porrà l'accento sugli aspetti relativi alla cura e alla salute dei pazienti, una business school su questioni relative alla giustizia sociale, e una scuola media sulla trasmissione delle conoscenze e sulla formazione dei giovani. In ogni caso, sia l'ospedale, sia la business school, sia il college o iniziative di altro tipo sono attori sociali che possono contribuire a vivificare il loro ambiente con tutti i valori cristiani, dal momento che quelli che più direttamente connotano tali realtà si collocano in un contesto assiologico più ampio.

L'approfondimento delle conseguenze pratiche del messaggio evangelico si sviluppa nel tempo, a partire dalle realtà culturali che muovono le istituzioni e dall'evoluzione della coscienza etica di ogni epoca. In questo senso, è importante considerare la riflessione della Chiesa Cattolica sulla rilevanza di valori che, per quanto derivino dalla dignità dell'essere umano e dal bene che gli è proprio, sono stati espressi in misura minore nell'assetto valoriale di numerosi progetti educativi e sociali, e attualmente sono parte integrante del Magistero cattolico, ma anche della preoccupazione e dell'insegnamento di altre chiese e comunità cristiane. Per tale motivo, il progetto fondante indicato come impianto valoriale - senza minimizzare ciò che all'epoca Papa Benedetto XVI chiamava principi non negoziabili (vita, famiglia e matrimonio, libertà di educazione dei figli, promozione della sussidiarietà e bene comune) - deve includere, anche, tematiche come la cura e il rispetto dell'ambiente, la promozione dell'uguaglianza e della giustizia sociale, l'impegno contro la povertà e l'esclusione, la lotta contro le discriminazioni e le nuove forme di schiavitù, la denuncia della corruzione, l'accoglienza e l'integrazione degli immigrati, ecc.

Si suggerisce, quindi, una riflessione su come l'assetto valoriale dell'istituzione possa ispirare meglio l'organizzazione, rispecchiando la sua identità e la sua missione specifica, e conferendole al contempo un carattere più integrato sia con il relativo contesto, sia con i problemi urgenti che affronta la società in cui è inserita.

L'ampiezza dell'ethos e dei principi di riferimento non toglie rilievo al fatto che ogni istituzione ponga l'accento su uno o più valori specifici, che meglio definiscono il suo contributo alla società. Questo anzi permette di comunicare sia internamente all'organizzazione, sia all'esterno, tali specifici valori nel loro contesto e con tutta la ricchezza che gli è propria.

In questo senso, il testo in cui viene espresso l'assetto valoriale dell'istituzione deve presentare le idee in modo univoco e semplice, evitando l'uso di un linguaggio ambiguo o confuso. Deve indicare caratteristiche sufficientemente oggettive: questo permetterà che chiunque svolga la propria attività all'interno dell'istituzione - dal primo dirigente al nuovo arrivato - possa percepire la rilevanza del suo contributo per l'organizzazione nel suo insieme e per lo sviluppo della missione istituzionale.

Al contempo, l'impianto valoriale deve conferire all'istituzione una personalità armonica, come armonico è l'insieme dei valori dai quali prende ispirazione, e anche una collocazione sociale comprensibile e di rilievo, nei vari ambiti con i quali si relaziona l'istituzione.

I diversi momenti storici, i contesti culturali e la natura stessa dell'attività delle istituzioni con core values sono fattori che, talvolta, hanno portato ad accentuare solo alcuni principi rispetto a tutto il bagaglio dei valori che deriva dalla Dottrina Sociale della Chiesa, lasciandone altri in secondo piano. A fronte di ciò, si suggerisce di precisare l'identità istituzionale in modo più esplicito e globale, così da includere tutti i beni umani e sociali che caratterizzano il messaggio cristiano nella sua interezza.

Includere questa ampiezza di valori nei documenti in cui si indica l'identità istituzionale facilita, inoltre, che tutti coloro che, a vario titolo, sono vincolati all'istituzione possano individuare punti di sintonia con la missione istituzionale e possano dare il loro contributo personale.

3. L'assetto valoriale dell'istituzione rende partecipi tutti i membri dell'organizzazione e li invita a dare il loro contributo alla missione

È normale che in un'organizzazione vi siano diversi gradi di adesione e di identificazione con la missione istituzionale. In primo luogo, perché questa identificazione non è una situazione statica o una condizione immutabile: la persona si esprime nell'istituzione attraverso il suo comportamento, cosicché tale identificazione ha una sua dinamica propria, che si riconosce nelle azioni concrete di ciascuno. Le persone possono cambiare e di fatto si trasformano. In secondo luogo, perché esiste una legittima differenziazione quanto al grado di impegno e di identificazione con la missione e con i valori fondanti dell'ente. Si va dal livello basilare, che in linea di principio è esigibile nei confronti di tutti, nello svolgimento delle attività proprie dell'istituzione, al livello di maggiore identificazione e responsabilità rispetto alla missione istituzionale, proprio di coloro che guidano la crescita e lo sviluppo dello spirito che anima l'istituzione.

Per esemplificare, in una realtà di carattere sanitario si può invitare una persona a praticare l'esercizio della professione medica rispettando la dignità degli anziani infermi e potenziando l'assistenza nell'ambito delle cure palliative; tuttavia non si può esigere che, per il fatto di svolgere il proprio lavoro in un'istituzione di ispirazione cristiana, questa persona aderisca interiormente alla convinzione che la dignità umana trovi il proprio fondamento nella condizione di essere creato a immagine di Dio, o debba parlare di Dio ai malati.

D'altra parte, considerato il carattere universale dei valori cristiani, insieme alla dimensione pubblica dell'attività professionale, è possibile invitare tutti i membri dell'organizzazione, indipendentemente dal fatto che siano cristiani e qualunque sia il loro specifico rapporto professionale o lavorativo, a sentirsi parte della missione dell'ente e a contribuire a tutti o ad alcuni aspetti del progetto istituzionale.

In questo modo, è possibile chiedere che ogni persona, nell'organizzazione, si impegni sia a rispettare e a non attaccare l'orientamento etico dell'istituzione, sia a promuoverlo, con lealtà e diligenza, sempre nella misura delle sue possibilità e convinzioni personali.

L'assetto valoriale dell'ente è quindi un invito chiaro che ispira tutta la comunità organizzativa ad unirsi e a contribuire alla missione istituzionale, indipendentemente dal grado di adesione personale che ciascuno può legittimamente avere alla religione cristiana.

4. Le diverse posizioni lavorative implicano una differenziazione nel grado di identificazione con la missione istituzionale

Se l'assetto valoriale dell'istituzione punta a vivificare tutta l'attività dell'istituzione, è naturale che ciò si rifletta nei rapporti di lavoro, intesi in modo ampio, comprendendo cioè sia un contratto a tempo pieno, sia un professore che collabora in un Master, svolgendo poche lezioni all'anno in una materia determinata, sia la dottoressa che svolge alcune ore a settimana in consultorio. Nella misura in cui le attività di coloro che si muovono nell'istituzione si sviluppano in modo coerente rispetto alla missione istituzionale, l'orientamento etico dell'organizzazione ne risulterà rafforzato: è uno strumento per vivificare il progetto fondante. Al contrario, la mancanza di adesione alla missione istituzionale potrà appannare o indebolire l'assetto valoriale e il progetto culturale dell'organizzazione, e in certi casi potrebbe anche offuscarli o annullarli del tutto.

La rilevanza, anche giuridica, di questa identificazione dipenderà dal tipo di lavoro che concretamente si svolge. Le diverse posizioni lavorative consentono diversi gradi di identificazione con la missione e con i valori fondamentali dell'organizzazione. A chi occupa una posizione con un maggiore impatto sul nocciolo dell'attività dell'istituzione (ad esempio, un dirigente) è richiesta una maggiore identificazione con la missione istituzionale. Altre posizioni, invece, relative a compiti limitati, sono più neutrali rispetto al contenuto essenziale della missione fondamentale (ad esempio un vigilante).



La differenziazione, elemento necessario nella gestione delle risorse umane, consente quindi di armonizzare il contributo di tutti i membri dell'organizzazione con identità cristiana e di offrire svariate possibilità di relazioni e di lavoro. Permette poi, al contempo, di sistematizzare ed esplicitare con chiarezza i profili lavorativi di cui si ha bisogno nei vari casi.

Pertanto, è ragionevole - e l'istituzione ha il diritto di farlo - che si curi la selezione delle persone specificamente chiamate a contribuire allo sviluppo e alla crescita dell'organizzazione. Non si deve dimenticare, inoltre, che molti di coloro che scelgono un determinato college, università o ospedale lo fanno proprio a motivo di questi valori istituzionali e che, pertanto, con queste persone, si assume un impegno.

5. La presenza di un numero adeguato di persone che si identificano con i valori istituzionali agevola il compimento della missione

Esistono posizioni chiave per lo svolgimento della missione propria dell'istituzione con un orientamento etico e, pertanto, è necessario che queste siano rivestite da portatori di tendenza, ossia da persone che operano personalmente e professionalmente in un modo fortemente identificato con il progetto istituzionale e con i valori che lo animano. In questo senso, mantenere vivo l'assetto valoriale, in qualsiasi ente, implica poter contare su di un numero sufficiente di persone in grado di farlo proprio e di poterlo promuovere. I diversi contesti e la differente tipologia di istituzioni rendono variabile e prudentiale la combinazione adeguata al raggiungimento di questo obiettivo.

In alcune situazioni può risultare più difficile trovare candidati che riuniscano, nello stesso tempo, la necessaria eccellenza, sia con riguardo alla qualifica professionale, sia con riguardo all'identificazione con i valori fondanti dell'istituzione. Per questo motivo, gli uffici direttivi del personale devono impegnarsi nella ricerca di candidati con i necessari profili professionali, sia all'interno, che all'esterno dell'istituzione.

Le organizzazioni che prediligono la selezione tra i propri laureati, volontari, stagisti o stabili, dovranno attuare meccanismi che contrastino il rischio di endogamia (autoreferenzialità) che ciò potrebbe comportare.

In ogni caso, la sostenibilità della missione e dei valori istituzionali fondanti richiede, da parte di qualsiasi istituzione, che essa sviluppi una politica per attrarre talenti e selezionare il personale, che contribuisca in modo sufficiente a garantire e far crescere la partecipazione dei portatori di tendenza in seno all'organizzazione. Inoltre, è naturale che si rifletta anche sul tipo di profilo professionale richiesto allorché vi siano posti vacanti o posizioni di nuova creazione. In questo modo si cura l'offerta di carattere valoriale nei confronti della società a cui l'istituzione si rivolge (studenti, famiglie, pazienti, ecc.), mentre contemporaneamente si rafforza la sua reputazione di organizzazione avente un'esplicita identità.

6. La realizzazione della missione istituzionale deve essere coerente con le decisioni strategiche dell'organizzazione, anche in riferimento ai rapporti di lavoro

La coerenza nella gestione del personale in un'organizzazione può essere definita come un insieme che genera consonanza tra le sue parti, nonché sinergia nelle reciproche relazioni: le parti sono accordate tra loro, generando un insieme armonioso, mentre ogni parte migliora le capacità delle altre.

In questo senso, la coerenza è un valore che conferisce all'assetto valoriale dell'ente efficacia e credibilità. L'organizzazione di ispirazione cristiana ha un DNA definito dai suoi principi e valori fondanti, dalla sua missione e dalla sua prospettiva ideale, dalle sue dimensioni e dalla sua storia; è inserita in un determinato ambiente giuridico, culturale, sociale, politico e lavorativo. Ha una strategia con cui definisce quale servizio presta, a chi lo presta e come lo presta. Tutti questi elementi devono contribuire alla coerenza dell'insieme, poiché sono connessi tra loro e allo stesso tempo si rafforzano a vicenda.



Internamente, l'istituzione rafforza le motivazioni dei suoi componenti con quattro sistemi di gestione del personale, in modo che agiscano secondo quel DNA e quella strategia in un determinato contesto. Questi sistemi sono: remunerazione, carriera o flusso di persone nell'organizzazione (come entrano, si sviluppano ed escono), la determinazione della mansione di lavoro e i processi di comunicazione.

L'organizzazione sarà in armonia e conseguirà i suoi obiettivi, se raggiungerà la coerenza tra tutte queste componenti, sia interne che esterne. Tale armonia si raggiunge, in alcune organizzazioni, dopo un certo periodo; infatti normalmente vi è la quasi-coerenza, essendo inevitabile convivere con una certa tensione strutturale. Fra l'altro, una volta raggiunta l'armonia, di solito si verifica un'alterazione di qualcuna delle sue parti: un cambiamento legislativo, la comparsa di nuovi fornitori nello stesso campo in cui l'istituzione opera, l'emergere di una nuova tecnologia, un cambiamento sociale o culturale, la crescita propria e il cambiamento di dimensione, ecc. Ciò si traduce in una destabilizzazione della quasi-coerenza, che costringe i dirigenti a guidare il cambiamento verso la ricerca di una nuova situazione di coerenza, che si ottiene attraverso modifiche e adattamenti nei sistemi o nella strategia.

In questo contesto, per raggiungere gli obiettivi istituzionali, l'assetto valoriale dell'istituzione deve essere il polo unificante in grado di dare coerenza interna all'organizzazione stessa, sia nelle sue decisioni strategiche, sia in quelle relative alle persone che le forniscono servizi; nella struttura generale della gestione del personale e nelle decisioni che riguardano individualmente persone determinate.



7. Rilievo giuridico dell'assetto valoriale dell'istituzione

Risulta importante interrogarsi sulla rilevanza giuridica della missione istituzionale, quale documento dichiarativo del progetto fondante e dei relativi valori, così come stabiliti da coloro che, nell'esercizio dei propri diritti, decisero di fondare l'istituzione.

Sebbene la risposta possa variare da un ordinamento giuridico all'altro, in generale si ammette che la libertà religiosa e quella di pensiero, riconosciute dalle costituzioni e dai trattati internazionali, si proiettino sulle istituzioni che hanno una identità o missione determinata e lo stesso vale in base ad altri diritti, quali la libertà di associazione, di pensiero, di espressione, di educazione. La scelta di determinati valori è manifestazione di queste libertà e, di conseguenza, è garantita dalle stesse. Di conseguenza occorre difendere la rilevanza giuridica dell'assetto valoriale dell'istituzione e la sua rilevanza per la soluzione di possibili conflitti, anche in ambito lavorativo. Altra questione è l'importanza specifica di tale aspetto nel caso di conflitto con i diritti di terzi, come utenti e dipendenti.

La soluzione concreta dipende in larga parte dalle circostanze di ogni caso, come di solito accade in presenza di conflitti tra parti che invocano diritti contrastanti, per cui non è possibile enunciare regole universalmente valide. Nonostante ciò, è possibile enunciare i seguenti orientamenti:

a. È auspicabile che il documento o i documenti che enunciano l'assetto valoriale dell'istituzione e la missione specifica dell'ente siano chiari e che, se è il caso, menzionino in modo espreso il carattere cattolico o cristiano dell'istituzione. Al momento di redigere il documento è conveniente distinguere - anche formalmente - le parti che si ritengono direttamente applicabili, che si esigono giuridicamente, da quelle aventi carattere programmatico e ideale. Sembra opportuno specificare in maniera particolareggiata quello che ci si attende dalle persone che entrano in relazione con l'istituzione, specialmente da coloro che vi lavorano.

b. In alcuni casi, l'identità istituzionale e la missione specifica possono essere direttamente indicate negli statuti dell'istituzione; in altri casi, questi ultimi rinviano a uno o più documenti collegati, dove vengono sviluppate in modo più dettagliato le idee fondanti che lo statuto si limita a tracciare a grandi linee.

c. Com'è ovvio, l'identità istituzionale e la missione specifica di un ente con un'identità cristiana deve essere stabilita dagli organi competenti, in conformità con le norme in base alle quali si istituisce l'ente stesso, evitando qualsiasi determinazione *ultra vires*.

d. Per quanto riguarda l'obbligo di rispettare l'assetto valoriale dell'istituzione, vi è un ampio margine di convergenza, anche fra gli organi giurisdizionali, sul fatto che chi lavora in un'istituzione caratterizzata da valori enunciati espressamente e ben conosciuti da tutti, non può, nelle sue attività lavorative, adottare comportamenti o azioni che vadano direttamente contro l'identità istituzionale e la missione specifica. Al contempo, non è corretto esigere da parte di tutti i dipendenti un obbligo di diffusione attiva di tutti i valori dell'istituzione. Per ottenere che si conoscano l'identità istituzionale e la missione specifica dell'ente e che si accettino volontariamente gli impegni che ciò comporta, può essere opportuno includere nel contratto di lavoro una clausola in tal senso.

e. Più complesso è valutare la ricaduta dei comportamenti della vita privata rispetto ai valori dell'istituzione. In genere si tende a ritenere che la vita privata sia fuori dalla competenza giuridica dell'istituzione con un assetto valoriale determinato. Tuttavia, alcuni comportamenti o atteggiamenti possono essere rilevanti se hanno una risonanza pubblica, e ciò con riguardo alla loro gravità, alle circostanze del lavoratore e al contesto sociale.

f. Come regola generale, in tutti i casi, la forza vincolante dell'assetto valoriale dell'istituzione rispetto a coloro che svolgono la loro attività nell'ente cambia in funzione della posizione che la persona ricopre e delle mansioni di cui è incaricata. In questo senso, l'esigibilità varia e diminuisce gradualmente, e va dalla forte lealtà richiesta ad alcuni dirigenti o a coloro che hanno una missione più specifica di vivificazione cristiana (per esempio i cappellani dell'ospedale), alla responsabilità fondamentale dei professori e dei medici, alla collaborazione con la missione istituzionale del personale amministrativo che ha rapporti diretti con studenti e pazienti, fino alle posizioni più neutrali rispetto al progetto istituzionale.

g. In definitiva, la rilevanza giuridica della mancanza di rispetto dell'assetto valoriale dell'ente dipenderà dal danno concreto all'organizzazione e al progetto istituzionale, che può essere misurato in base al tipo di istituzione (in ordine decrescente: ente religioso, scuola primaria, scuola secondaria, università, ospedale), in base all'importanza del ruolo della persona rispetto all'identità dell'organizzazione (in ordine decrescente: cappellano, dirigente, docente, personale della segreteria, della manutenzione, ecc.) e al tipo di comportamento posto in essere (in ordine decrescente: attività pubblica all'interno dell'istituzione, attività professionale o di rilevanza pubblica al di fuori del luogo di lavoro o condotte nella vita privata).

h. In sintesi, la continuità di un contratto non può essere subordinata all'integrale realizzazione della missione istituzionale di un ente di ispirazione cristiana, ossia al compimento di tutti gli elementi etici e dottrinali in esso stabiliti. L'assetto valoriale di un ente contiene aspetti che sono in parte programmatici e che non sono esecutivi o esigibili in integrum, qui e ora. La relazione fra l'assetto valoriale e il contratto di lavoro si traduce nell'esigere conoscenza, rispetto e non opposizione, nonché promozione leale della stessa, nella misura delle possibilità e delle convinzioni del dipendente; di conseguenza, alcuni attacchi frontali alla missione istituzionale possono avere come effetto l'interruzione del rapporto di lavoro, in quanto implicino malafede lavorativa e vanifichino l'oggetto stesso del rapporto di lavoro.

i. In caso di conflitto, è sempre consigliabile studiare la questione con prudenza e serenità, senza fretta, e rivolgersi ad un legale esperto della materia.

