



# Media review

04/03/25



**Onclusive** On your side

# Indice

<b>Scenario Formazione</b>	<b>4</b>
Chi usa presto il cellulare va peggio a scuola Il Tempo - 04/03/2025	5
Velo a scuola, la questione e politica Serve una legge che tuteli i minori Domani (IT) - 04/03/2025	7
Chiude la Xilopan, accordo sulle uscite Il Giorno - 04/03/2025	9
Saltano i fondi del Pnrr Scuola chiusa da 5 anni Il Messaggero - 04/03/2025	10
Il Pd esce allo scoperto: bene Cgil e Uil che bloccano i salari La Verità - 04/03/2025	13
«Lavoro, crescita record Per i giovani la sfida è la formazione adeguata» Corriere della Sera - 04/03/2025	15
Concorso docenti, sos sostegno Italia Oggi - 04/03/2025	17
Sostegno, al via i lavori dei Glo Italia Oggi - 04/03/2025	19
No al licenziamento se il video è postato su una chat di gruppo Il Sole 24 Ore - 04/03/2025	21
Sicurezza, vigilanza rafforzata Italia Oggi - 04/03/2025	22
“Carriere e pagelle degli statali così introdurremo il merito” La Stampa - 04/03/2025	24
Dimissioni per assenze ingiustificate in base al Ccnl Il Sole 24 Ore - 04/03/2025	27
Finanziamenti e iscritti, i numeri dell università Italia Oggi - 04/03/2025	29
Mid market, solo il 4,2% delle aziende italiane non ha manager donna Il Sole 24 Ore - 04/03/2025	30
Diversity, le multinazionali nel guado tra Europa e Usa Il Sole 24 Ore - 04/03/2025	31
Logistica alla Bindi: è protesta «Stipendi irregolari, non si vive» Il Giorno - 04/03/2025	33
Cgil e Uil: per i contratti Pa anticipare i fondi 2025/27 Il Sole 24 Ore - 04/03/2025	35
“Giovani e Opzione donna Urgente riformare le pensioni” La Stampa - 04/03/2025	36
Medicina, riforma vicina al traguardo: addio al test e primo semestre aperto Il Sole 24 Ore - 04/03/2025	38

Medici, 60 mila laureati di troppo al 2032 Italia Oggi - 04/03/2025	40
Donne e pensioni: il lavoro extra vale 7 mila €l anno MF (ITA) - 04/03/2025	41
Cassese (Cnam): così formiamo i professionisti della creatività Italia Oggi - 04/03/2025	43
Social, non è mai troppo tardi Italia Oggi - 04/03/2025	45
Polizza sanitaria integrativa, la copertura è fino al 2029 Italia Oggi - 04/03/2025	47
Premi di produttività in salute Italia Oggi - 04/03/2025	48
Mobilità scuola, si parte Priorità a pre ruolo e continuità Italia Oggi - 04/03/2025	50



## Scenario Formazione



## ISTRUZIONE E TECNOLOGIA

# Chi usa presto il cellulare va peggio a scuola

*È la ricerca dell'Università di Milano-Bicocca  
«In prima media voti bassi ai ragazzi col telefono»*

**ANTONIO SBRAGA**

••• Meno ammessi se troppo connessi. Gli alunni più dediti precocemente all'uso di smartphone e social-network restano però in ritardo a scuola. A dirlo sono i risultati dello studio «Eyes Up», la ricerca scientifica pionieristica condotta dall'Università degli Studi di Milano-Bicocca, che offre per la prima volta evidenze statistiche sugli effetti dell'accesso precoce ai dispositivi digitali sulle performance scolastiche. Utilizzando dati longitudinali raccolti su 6.609 studenti di classi seconde e terze di scuole secondarie di secondo grado, infatti, l'indagine ha analizzato il legame tra l'età di primo utilizzo di smartphone e social network e il rendimento scolastico, unendo le risposte degli studenti a un questionario con i loro risultati nei test Invalsi. «Dai dati emerge che gli studenti che aprono un profilo social in prima media ottengono punteggi mediamente più bassi nelle prove standardizzate di italiano e matematica rispetto a chi aspetta i 14

anni, il limite fissato dalla normativa europea», spiegano gli analisti. «I risultati della ricerca rappresentano un'ulteriore conferma della bontà e necessità della nostra decisione, coerente con le nuove Linee guida per l'Educazione civica e formalizzata in una circolare dello scorso luglio, di vietare l'uso dei telefonini in classe, anche per fini educativi, nelle scuole del primo ciclo - ha commentato il ministro dell'Istruzione e del Merito, Giuseppe Valditara - Ribadiamo il nostro impegno nel promuovere un uso responsabile delle tecnologie digitali, con l'obiettivo di migliorare la qualità dell'insegnamento e garantire un ambiente educativo che favorisca l'apprendimento e il benessere degli studenti». Anche il Consiglio Regionale delle Marche ha lanciato una petizione: «Stop smartphone e social sotto i 14 e 16 anni: ogni tecnologia ha il suo giusto tempo». L'iniziativa è già vicina alle 92 mila sottoscrizioni:

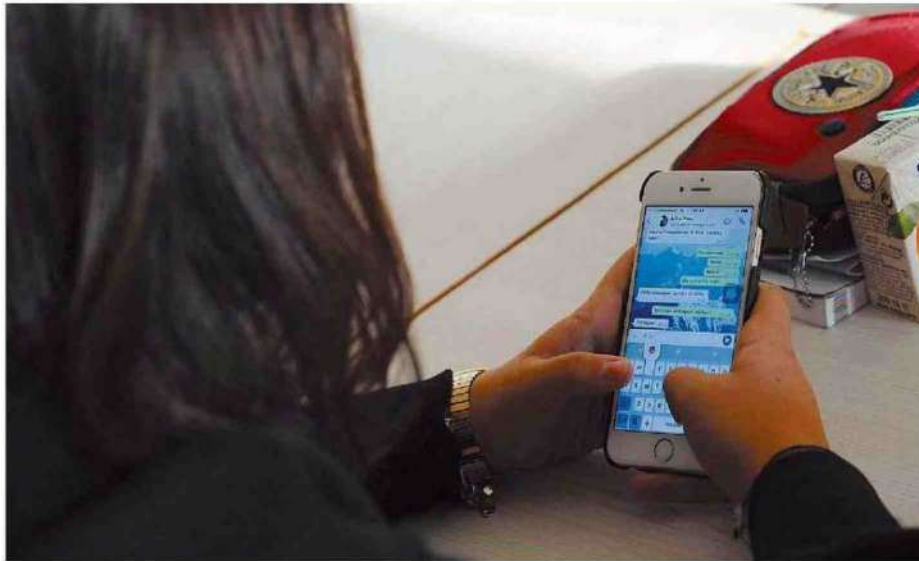




«L'emergenza è lampante - ha denunciato il pedagista Daniele Novara - non possiamo fare finta che sia normale che bambini e ragazzini si isolino, rinunciando alla vita con gli altri e al gioco fisico per stare appiccicati agli smartphone. Sono vittime del marketing che, senza scrupolo, fa profitto sulla loro salute. E ne sono vittime anche i genitori, che non hanno sostegno e sono

lasciati soli in questa lotta impari. Per questo serve una presa di posizione chiara, che attivi una giusta regolamentazione e che si schieri al fianco delle famiglie. Chiediamo quindi una regolamentazione, perché occorre mettere dei limiti prima che sia troppo tardi».

©RIPRODUZIONE RISERVATA





## ANALISI

## Velo a scuola, la questione è politica Serve una legge che tuteli i minori

LORENZO FRUGANTI a pagina 11

## UN TERMOMETRO DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE

# Il velo a scuola, una questione politica Serve una legge che tuteli i minori

LORENZO FRUGANTI

ricercatore

La recente vicenda di Monfalcone — che ha visto una dirigente scolastica predisporre una stanza ad hoc per identificare studentesse bengalesi che indossavano il niqab (indumento islamico che copre la testa e l'intera figura lasciando scoperti solo gli occhi) — ha riportato alla ribalta la questione del velo nelle scuole italiane. La preside ha agito per salvaguardare queste ragazze: «Se togliessimo alle studentesse il velo, le perderemmo», ha spiegato.

Condannata all'unisono dalla politica, la decisione è maturata all'interno di un vuoto normativo che ha riaperto i dibattiti tanto sul nodo dell'integrazione quanto su quello dell'autonomia scolastica. In una prospettiva più ampia, la vicenda mette in luce la complessità dei modelli di integrazione europei, che oscillano fra la volontà di tutelare la libertà religiosa e quella di preservare la neutralità delle istituzioni pubbliche.

### I modelli possibili

Al netto delle difficoltà di definire con esattezza cosa significhi "integrazione", Francia, Germania e Regno Unito incarnano tre modelli diversi, collocabili lungo uno spettro che va dall'assimilazione al multiculturalismo.

La Francia, storicamente meta di una forte immigrazione, ha un approccio restrittivo verso l'uso del velo nelle scuole, in nome di una concezione rigida della *laïcité*. Nel 1994, una circolare del ministero dell'Istruzione chiedeva ufficialmente alle scuole di vietare simboli religiosi "ostentatori", ritenendoli strumenti di proselitismo in grado di interferire con il normale

svolgimento delle attività didattiche. La circolare ha finito per innescare tensioni tra scuole e famiglie, le cui dispute continuarono a essere gestite caso per caso, affidate alla discrezionalità di presidi e insegnanti. Anche per ovviare a queste difficoltà, nel 2004 Parigi ha adottato una

legislazione ancora più stringente, trasformando il divieto del 1994 (che lasciava spazio ad ambiguità) in una norma giuridica vincolante per tutte le scuole pubbliche. Sulla legge del 2004 si fonda poi il più recente divieto del *qamis* e dell'*abaya* (indumenti tradizionali maschili e femminili indossati principalmente nei paesi del Golfo), imposto alla vigilia della *rentrée scolaire* nell'agosto del 2023. Diversamente dalla Francia, dove il divieto di velo riguarda sia studentesse sia insegnanti, in Germania — altro paese con una forte immigrazione — la proibizione si applica solo alle docenti. Una sentenza del Tribunale costituzionale federale del 2003 ha però lasciato la decisione ai singoli Länder, dando luogo a una regolamentazione frammentata. Successivamente, nel 2015, il Tribunale ha riesaminato la questione, dichiarando anticostituzionale il divieto. Da allora, ogni singola scuola deve valutare se l'uso del velo da parte di una docente costituisca una minaccia per la "pace scolastica". Il verdetto è stato considerato da alcuni come una vittoria dell'uguaglianza religiosa; mentre altri hanno sottolineato le tensioni che necessariamente si sarebbero generate fra presidi e insegnanti, costretti a risolvere i conflitti da soli e senza un quadro normativo chiaro. Rispetto a Francia e Germania, il Regno Unito ha tradizionalmente adottato

un approccio più flessibile e decentralizzato. Non esiste un divieto nazionale sull'uso del velo nelle scuole; anzi, l'Equality Act del 2010 tutela il diritto di indossare indumenti religiosi in classe, salvo restrizioni giustificate da esigenze specifiche. Tuttavia, nemmeno si tratta di un "diritto assoluto". La legge specifica che «quando una scuola ha buone ragioni per limitare le libertà di un individuo, le restrizioni sono giustificate». Anche in questi casi le decisioni spettano dunque alle singole scuole.

### La via italiana

Pur non avendo una storia di immigrazione paragonabile a quella di Francia, Regno Unito e Germania, oggi l'Italia ha una società sempre più plurale dal punto di vista culturale e religioso. Eppure, nel nostro paese non esiste ancora una legge che regoli in modo organico l'uso di indumenti religiosi nelle scuole, incluso il velo islamico. Attualmente, la Lombardia è l'unica regione ad aver adottato disposizioni specifiche. Già nel 2015, la giunta regionale aveva vietato l'accesso a ospedali e uffici amministrativi a chi indossava niqab e burqa. All'inizio di quest'anno, alcuni consiglieri regionali della Lega hanno presentato una mozione per estendere questo divieto alle scuole, sostenendo che tali indumenti sono strumenti oppressivi e ostacolano l'integrazione delle studentesse.

La questione del niqab — riaccesa dal caso di Monfalcone — pone seri interrogativi. Se il principio sacrosanto di libertà religiosa garantisce il diritto di ogni individuo a vestirsi secondo le proprie convinzioni, è certamente lecito chiedersi fino a che punto tale

libertà possa estendersi quando coinvolge soggetti minorenni e interferisce con processi di educazione e interazione sociale. A questo elemento si aggiunge una considerazione di carattere culturale e storico: il niqab non è precetto obbligatorio universalmente riconosciuto nella dottrina islamica. In diversi paesi musulmani, peraltro, è vietato per ragioni di sicurezza: l'Egitto, la Tunisia e, più recentemente, il Kirghizistan ne sanno qualcosa. Il niqab nel nostro paese è diventato emblema delle tensioni su

immigrazione, integrazione, sicurezza e identità nazionale, spesso prestandosi a strumentalizzazioni politiche. In un dibattito spesso caotico e inconcludente, è opportuno sottolineare che la questione irrisolta del niqab nelle scuole potrebbe finire per penalizzare anche le stesse alunne che lo indossano, esponendole ai rischi di marginalizzazione e stigmatizzazione, con possibili ripercussioni sul rendimento scolastico e sull'integrazione.

Per evitare queste dinamiche la politica italiana dovrebbe interrogarsi sulla necessità di una legge nazionale, chiara e condivisa sul velo nelle scuole, che contemperì la libertà religiosa con le esigenze di sicurezza, tutela dei minori e coesione sociale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**La questione irrisolta del niqab nelle scuole potrebbe finire per penalizzare anche le stesse alunne che lo indossano, esponendole ai rischi di marginalizzazione e stigmatizzazione**  
FOTO ANSA





Pavia, cassa integrazione per i sei dipendenti vicini alla pensione. Incentivi per chi può trovare un nuovo posto

## Chiude la Xilopan, accordo sulle uscite

CIGOGNOLA (Pavia)

**È a un passo** l'accordo sindacale per la Xilopan, la fabbrica di pannelli di legno che si appresta a chiudere il sito produttivo oltrepadano. I dettagli saranno definiti, almeno è questo l'auspicio, questa mattina nell'ultimo incontro che i sindacati avranno con l'azienda prima che la palla passi alla Regione e si allunghino i tempi. Il desiderio di tutti è quello di mettere a punto gli ultimi dettagli che riguardano la cassa integrazione e firmare in modo da chiudere un capitolo.

**Dopo quattro** ore di confronto, ieri non è stato possibile arrivare a un'intesa su quello che potrebbe accadere da lunedì prossimo, nel caso in cui il ministero non dovesse autorizzare l'accesso a un anno di ammortizzatori sociali: per l'azienda i lavoratori dovrebbero essere collocati in aspettativa non retribuita, per i sindacati dovrebbero essere retribuiti per evitare che si ritrovino senza stipendio per un mese. Saranno 6 sui 58 dipendenti coloro che accederanno alla cassa integrazione perché sono vicini alla pensione e si faranno accompagnare dalla Naspi o perché hanno altre motivazioni personali come, ad esempio, non essere in possesso della patente di guida che rappresenta una limitazione di fronte alla possibilità di trovare un altro posto.

**Gli altri hanno** deciso di uscire subito ottenendo una buonuscita di importo variabile a seconda della loro anzianità di servizio e della loro età anagrafica. È prevista una cifra base di 10mila euro a cui si somma un bonus di 5mila euro (per chi ha 54 anni di età per chi ha tra i 10 e 15 anni di servizio), mentre chi ha un'anzianità di servizio tra i 15 e i 20 il bonus sale 10mila euro.

**«La proposta** accettata dai lavoratori – ha detto Mario Cavaliere, della Filca Cisl Pavia-Lodi, che sta seguendo la vertenza con il collega Massimo Vidal della Fillea Cgil – è una via di mezzo tra quanto proponeva l'azienda e quello che avevamo chiesto noi. È un aiuto che tutela tutti i 58 dipendenti che per la maggior parte hanno tra i 15 e 20 anni di servizio e chiuderanno un capitolo della loro vita, un rapporto di lavoro con un'azienda alla quale erano molto legati, per aprirsi ad altre prospettive. A noi però interessa, tutelare soprattutto i sei che non hanno alternative e dovranno accedere alla cassa integrazione».

**Manuela Marziani**

### IL CONFRONTO

**Quattro ore di negoziato  
 Poi lo sblocco  
 della vertenza: risultato  
 a metà fra le richieste  
 e le offerte dell'azienda**



# Saltano i fondi del Pnrr Scuola chiusa da 5 anni

► Monteverde, il caso De Andrè. Il Comune: pronto un piano

A Monteverde c'è un edificio scolastico chiuso da cinque anni. Una struttura con aule, spazi esterni e una palestra che si trova in uno stato di completo abbandono, oggetto di incursioni e atti vandalici. L'ultimo episodio lo scorso anno, quando un incendio ha danneggiato alcuni spazi interni della scuola. Si tratta del plesso Fabrizio De André dell'Istituto comprensivo Via Fabiola. Chiuso nel 2020 per problemi di dissesto del terreno e dichiarato inagibile, il plesso non è più stato recuperato. Ma oggi, dopo il fallimento del piano di riqualificazione tramite fondi del Pnrr, Comune e Municipio hanno un piano per tentare il recupero della struttura.

**Adinolfi** a pag. 33



# Scuola chiusa da 5 anni saltano i fondi del Pnrr Ma il Comune ha un piano

► Per la De André di Monteverde previsto il recupero con il Municipio: servono 10 milioni. Lo spazio potrebbe ospitare una piscina da condividere con il quartiere

## IL CASO

A Monteverde c'è un edificio scolastico chiuso da cinque anni. Una struttura con aule, spazi esterni e una palestra che si trova in uno stato di completo abbandono, oggetto di incursioni e atti vandalici. L'ultimo episodio lo scorso anno, a maggio, quando un incendio ha danneggiato alcuni spazi interni della scuola. Si tratta del plesso Fabrizio De André dell'Istituto comprensivo Via Fabiola. Chiuso nel 2020 per problemi di dissesto del terreno e dichiarato inagibile, il plesso non è più stato recuperato. Ma oggi, dopo il fallimento del piano di riqualificazione tramite fondi del Pnrr, Comune e Municipio hanno un piano per tentare il recupero della struttura.

## LA STORIA

Dopo la chiusura del plesso, nel 2020, il primo passo verso la riqualificazione degli spazi avviene nel 2022. Con una delibera

dell'assemblea capitolina, la struttura viene concessa alla Regione e, quindi, alla Asl Roma 3, con il progetto di realizzare una casa di comunità per l'assistenza sanitaria territoriale, attraverso i fondi del Pnrr. Una parte dell'edificio sarebbe però rimasto ad uso scolastico. In questo modo, il recupero della struttura sarebbe stato finanziato con i fondi del Pnrr.

Sono quindi partite le perizie e i sopralluoghi per realizzare i due accessi e suddividere in due plessi la scuola. Ma l'iter burocratico si è prolungato, da parte del ministero dell'Istruzione è mancato il via libera ufficiale per la rimozione del vincolo scolastico a cui era legato l'edificio, e così i fondi del Pnrr sono stati destinati ad un'altra struttura nel municipio. Insomma, i vari passaggi tra Regione, Comune e ministero hanno fatto allungare i tempi: i fondi del Pnrr devono essere investiti (e le strutture realizzate) entro il 2026. A

maggio dello scorso anno è quindi arrivata la rinuncia ufficiale al piano del Pnrr e alla realizzazione della casa di comunità. La scuola, quindi, è rimasta senza finanziamenti. Con ricadute problematiche per la didattica degli alunni, smistati negli altri plessi della scuola, ma anche per la cittadinanza. L'istituto si è anche visto ridurre il numero di alunni iscritti, e si trova a gestire i suoi mille alunni negli altri plessi della scuola.

## IL FUTURO

Saltati i fondi del Pnrr, adesso il municipio XII vuole puntare nuovamente al recupero dello stabile. Il piano è riprendere possesso dell'immobile, ancora formalmente ceduto alla Asl, e destinarlo ad uso esclusivo della comunità scolastica e dei cittadini. Il nodo, resta quello dei finanziamenti. L'intera riqualificazione costerebbe circa 10 milioni di euro. «Faremo di tutto per trovare i fondi: siamo già al lavoro con il Comune per individuare una strategia che ci permetta di recuperare la struttura - spiega Elio Tomassetti, presidente del municipio XII - l'obiettivo è anche aprire la scuola al territorio: l'istituto ha una grande





palestra, e per Monteverde sarebbe uno spazio importante».

«Dal nostro canto, prendiamo l'impegno di modificare la delibera che aveva concesso l'immobile alla Regione e ci impegniamo a mettere in bilancio la ristrutturazione della scuola», dice Antonio Stampette, presidente della commissione Lavori pubblici di Roma Capitale. L'obiettivo del municipio, quindi, è lavorare in maniera congiunta con Roma Capitale, ma anche l'Ufficio scolastico Regionale per il Lazio.

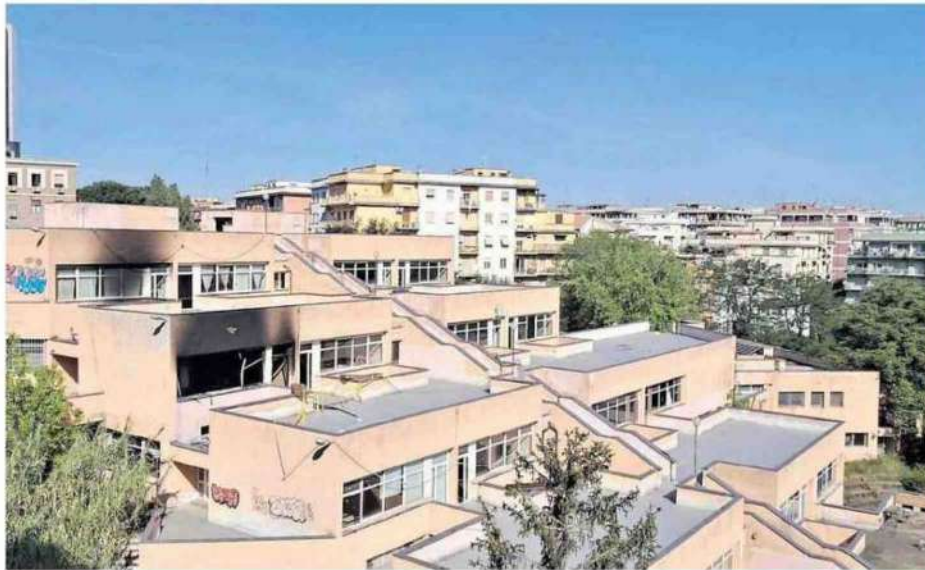
Lo spazio scolastico, tra l'altro, potrebbe anche ospitare una piscina comunale: una struttura sportiva che potrebbe essere utilizzata non solo dai bambini della scuola ma da tutta la cittadinanza del quartiere.

Intanto, in attesa dei fondi, il plesso resta vacante. A maggio dello scorso anno una parte dell'edificio è stata interessata da un incendio che si era sviluppato al terzo piano della struttura.

**Chiara Adinolfi**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL MINISINDACO  
TOMASSETTI:  
«FAREMO DI TUTTO  
PER TROVARE I FONDI  
SIAMO GIÀ AL LAVORO  
CON IL CAMPIDOGLIO»**



**Il plesso Fabrizio De André dell'Istituto comprensivo via Fabiola, a Monteverde. La foto è stata scattata lo scorso anno, subito dopo un incendio scoppiato nell'edificio abbandonato. Il plesso è chiuso dal 2020, ma oggi**

**un piano del municipio può salvarlo**





## NIENTE RINNOVI

Il Pd esce  
 allo scoperto:  
 bene Cgil e Uil  
 che bloccano  
 i salari

TOBIA DE STEFANO

a pagina 10

## ► PARADOSSI SINISTRI

# Pd getta la maschera sui rinnovi della Pa: fanno bene Cgil e Uil a bloccare i salari

Scotto: «Allucinante» chiedere a Landini di firmare contratti con aumenti del 7%. Per i dem è giusto immobilizzare 20 miliardi

di TOBIA DE STEFANO



■ Che la Cgil e la Uil siano contrari a rinnovare i contratti del pubblico impiego con aumenti vicini al 7% delle buste paga è ormai noto. Ce ne siamo fatta una ragione e se ne sta convincendo *oborto collo* anche il ministro per la Pa, **Paolo Zangrillo**, che in un'intervista alla *Verità*, ha evidenziato il «sospetto che i due sindacati non vogliono negoziare e

che stiano facendo politica» manifestando però anche una «sensazione di disagio per i lavoratori che non si vedono riconosciuto quanto loro dovuto».

La contrarietà a prescindere delle due sigle è dimostrata dal fatto che **Landini e Bombar-dieri** (i due segretari) hanno risposto con un no a tutte le ipotesi di accordo sui diversi tavoli di trattativa. Che si

trattasse di ministeri, Regioni, sanità e adesso anche scuola, la posizione non cambia. Per loro l'inflazione del periodo è aumentata del 17% (il governo parla del 14%) e quindi non è possibile accettare rialzi del 7% anche se grazie al rinnovo più di 2 milioni di lavoratori (sanità 580.000, scuola 1 milione e 200.000 ed enti locali circa 400.000) avrebbero in media 170 euro lordi al mese in più nelle loro buste paga. Senza contare che il rinnovo sul



triennio 2022-2024 aprirebbe la strada anche sul triennio successivo (2025-2027) per il quale sono già state stanziati le risorse.

Così come per Cgil e Uil è indifferente che per soddisfare le loro richieste, il governo dovrebbe stanziare 32 miliardi, quanto una robusta Finanziaria. Non è affar loro, e non è un loro problema il fatto che i veti stiano bloccando risorse per circa 20 miliardi, gli stanziamenti previsti appunto dal governo per il rinnovo dei contratti della Pubblica amministrazione nelle ultime due manovre di bilancio.

**Landini e Bombardieri** tirano dritto, non sentono ragioni e chiedono che venga recuperata tutta l'inflazione del periodo, senza spiegare perché non molti anni fa (eravamo del 2018) e con un governo di colore diverso abbiano accettato di firmare accordi che prevedevano rialzi dei salari del 3,4% a fronte di un carovita che cumulando gli anni di mancato rinnovo aveva toccato il 12%. «Perché prima sì e adesso no?», si è chiesto il ministro **Zangrillo** nell'intervista.

Domanda legittima e ragionevole, ma non per tutti. O almeno non per il capogruppo alla Camera del Pd, **Arturo Scotto**, che ha definito l'intervista del ministro «allucinante». «Zangrillo certifica il fatto che lo Stato non rinnoverà il contratto per i dipendenti pubblici ri-

conoscendo tutta l'inflazione perduta in questi anni», ha sottolineato sorpreso l'esponente dem, «come dire, prendetevi quello che abbiamo a disposizione e stringete la cinghia. Vi diamo aumenti del 6% al posto di un'inflazione che si è mangiata i salari del 17%. Che lo dica un uomo di governo preoccupa molto. Soprattutto perché come sempre si chiedono sacrifici a chi le tasse le paga fino all'ultimo centesimo. Quando lo Stato programma la riduzione dei salari sta dicendo alle giovani generazioni nei fatti di lasciare il Paese».

Parlare di riduzione dei salari quando si mettono sul piatto 20 miliardi e aumenti di quasi il 7% delle retribuzioni è una contraddizione in termini. Che diventa paradossale se poi si sposano le tesi dei sindacati che con il loro voto contrario hanno bloccato gli aumenti di milioni di lavoratori dello Stato. Ma la presa di posizione di **Scotto** ha un pregio. Mette nero su bianco ufficialmente, anche se ufficiosamente era abbastanza evidente, la linea del Pd su questa partita. E capire da che parte stiano i dem, il tira e molla sulla guerra e sulle manifestazioni di piazza per dimostrare solidarietà a Kiev e a **Zelensky** lo dimostra, è già un'impresa di

suo. Il Partito Democratico sta quindi con chi preferisce tenere bloccate le retribuzioni dei lavoratori per mesi piuttosto che accettare o magari contrattare aumenti che per quanto possano avvicinarsi all'inflazione non arriveranno mai a coprirli completamente. Perché è irrealistico, basti pensare ai vincoli esterni di bilancio che gli stessi dem hanno sostenuto in Europa, pretendere che un governo stanzia le risorse di un'intera Finanziaria per una tornata di rinnovi contrattuali.

I dem seguono dunque la linea, ma se si guarda all'appoggio ai referendum contro il Jobs Act o all'astensione sul voto alla legge per la partecipazione dei lavoratori alla governance delle imprese non sorprende, barricherà di **Maurizio Landini**.

Ma come Landini non riescano a spiegare perché l'inflazione è oggi un parametro al di sotto del quale non si può andare, mentre nel 2018 era solo un punto di riferimento dal quale partire. Perché nel 2018 la Cgil ha firmato rinnovi del 3,4% a fronte di un'inflazione del 12% e oggi rifiuta sdegnata aumenti vicini al 7%? La risposta è semplice e si trova a Palazzo Chigi, dove allora c'era **Paolo Gentiloni** e oggi siede **Giorgia Meloni**.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**«Cgil fa politica e blocca i rinnovi Pa  
 Aumenti per legge scelta di governo»**

Esclusivo per il Pubblico impiego: «Speriamo nel dialogo, ma ci sono 20 miliardi fermi in Landini perché di politica si parla il suo ai contratti e rinnovi pubblici. I due aspetti di cosa? L'incertezza. Ora con il suo servizio»

**STATALI** L'intervista alla «Verità» del ministro Paolo Zangrillo





## La ministra

# «Lavoro, crescita record Per i giovani la sfida è la formazione adeguata»

Calderone: l'addio al reddito di cittadinanza? Il 25% ha trovato un posto

di **Isidoro Trovato**

**Ministra Calderone, i dati sull'occupazione nel 2024 hanno visto una crescita importante, superando i 24 milioni di occupati. Cosa ha reso possibile questo risultato?**

«Innanzitutto è un successo di lavoratori e imprese. Noi come governo abbiamo sostituito la logica assistenzialista con il valore del lavoro. Era la prima cosa che mi ha chiesto Giorgia Meloni quando mi ha dato l'onore di ricoprire l'incarico di responsabile del Lavoro e delle Politiche sociali. Abbiamo incentivato le assunzioni a tempo indeterminato, abbassato le tasse sui contratti di produttività, ridotto il cuneo fiscale, messo in campo bonus per giovani e donne. E tante altre misure che esplicheranno i propri effetti nei mesi e negli anni a venire. Insomma, oggi è più conveniente lavorare che prendere un sussidio. Prima era il contrario».

**Lei ha messo la firma sul provvedimento che ha superato il reddito di cittadinanza. Dopo due anni può dirsi soddisfatta di come è andata?**

«Tutti si aspettavano conflitti sociali. E invece è andata

diversamente. Il 26% di coloro che nel 2023 prendevano il reddito di cittadinanza, nel 2024 ha trovato un lavoro. Il 25% degli ex percettori non ha richiesto né ADI né SFL, le due misure che hanno sostituito il reddito di cittadinanza. Controlli, regole chiare e al contempo anche sostegno a chi aveva davvero bisogno. Nessuno è stato lasciato solo. Oggi la priorità è un'altra: mettere in condizione i più giovani di formarsi adeguatamente per rispondere alle richieste e alle offerte del mondo produttivo. Ci sono centinaia di migliaia di posizioni lavorative che non si riescono a ricoprire. È una grande opportunità per il Paese, in particolare per il Mezzogiorno, dove ci sono ancora percentuali importanti di sottoutilizzo della forza lavoro, in particolare quella femminile. Non a caso abbiamo promosso la decontribuzione per giovani e donne, una misura che recentemente ha avuto l'ok anche dalla Commissione europea».

**Il governo Meloni esibisce i dati sul lavoro come prova della propria capacità di buon governo. Anche se i dati sul Pil non sono altrettanto incoraggianti. Cosa ne pensa?**

«La Banca centrale euro-

pea, non il governo Meloni o il mio ministero, ha detto che l'Italia è la nazione che negli ultimi anni meglio ha performato in Europa nella riduzione della disoccupazione. Penso che sia un dato positivo per tutti, senza distinzione politica. Lo ha detto anche il presidente della Repubblica nel suo messaggio di fine anno, un riconoscimento che ci ha reso molto felici. Il dato sul Pil non è altrettanto positivo, ma scontiamo un momento senza precedenti nella storia d'Europa e dell'Occidente, con gli effetti delle transizioni tecnologiche, ambientali e anche politiche, visto quello che sta accadendo a Washington. Speriamo che dopo tutte queste turbolenze, possa seguire un momento di pace e stabilità. Sono gli obiettivi che la nostra presidente del Consiglio sta inseguendo con grande dedizione e sacrificio».

**Pace e stabilità all'estero e magari anche in Italia. Lo sciopero dei magistrati crea un doloroso conflitto tra istituzioni. Pensa si possa risolverlo?**

«Come titolare del Lavoro rispetterò sempre il diritto di sciopero. Mi faccia dire che ho molto apprezzato la volontà del nuovo presidente di



Anm (Associazione nazionale magistrati, ndr) di dialogare con il governo. Da parte dell'esecutivo ci sarà sempre la porta aperta, fermo restando il disegno di riforma che i cittadini ci hanno richiesto».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'andamento del prodotto interno lordo sconta un momento senza precedenti nella storia d'Europa e dell'Occidente



Rispetterò sempre il diritto di sciopero. Ho molto apprezzato la volontà del presidente Anm di dialogare con il governo



**Governo**

Marina Calderone  
ministra del Lavoro e delle Politiche sociali.  
È stata presidente del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro





*Mancano candidati nelle regioni del Nord, record di cattedre vuote in Lombardia*

## Concorso docenti, sos sostegno

***Ben 3.757 posti resteranno scoperti tra primaria e infanzia***

DI ALESSANDRA RICCIARDI

**N**on saranno assegnate per carenza di candidati 3.971 cattedre su 8.355 messe a bando. Sono i risultati del concorso PNRR2 per posti comuni e di sostegno nella scuola dell'infanzia e primaria. Il buco più consistente è sulla classe del sostegno, con ben 3.757 posti di sostegno che resteranno scoperti. Le regioni che anche quest'anno dovranno fare ricorso massiccio alle supplenze sono quelle del Nord, in particolare la Lombardia dove sono 1.949 i posti a tempo indeterminato non coperti, il Piemonte con 663 e il Veneto con 648.

**Gli esiti delle prove scritte** che si sono tenute a febbraio hanno dunque confermato il trend degli anni passati: vi sono regioni in cui vi sono meno candidati dei posti disponibili e altre in cui gli aspiranti docenti coprirebbero da soli anche metà del fabbisogno nazionale: in Campania, per esempio, su 5 posti a bando per il sostegno alla primaria i candidati erano oltre 1200 e coloro che hanno superato gli scritti 655.

**I numeri rilevano un problema** che riguarda in generale l'attrattività della professione, in particolare nelle regioni in cui il costo della vita è più alto, e che nel sostegno per infanzia e primaria è reso più cruento e manifesto anche per la carenza da parte di molti potenziali aspi-

ranti del titolo della specializzazione. Si tratta di requisito imprescindibile per la partecipazione al concorso, eppure soprattutto gli atenei del nord non hanno un'offerta

formativa adeguata rispetto alla potenziale platea.

**Le prove scritte del concorso** per la scuola dell'infanzia e primaria si sono tenute il 19 febbraio: su 8.355 posti a bando, erano 36.757 i candidati, di questi il 70% circa, 26.010, si è presentato alla prova scritta e in

20.942 (pari all'80% dei presenti) hanno raggiunto il punteggio minimo previsto di 70/100. Agli orali ne sono stati ammessi 12.536, in applicazione della regola che fissa il tetto del triplo dei posti banditi. Sguarnite le candidature per il sostegno che, come si diceva, non hanno visto aspiranti prof fare domanda, facendo saltare 3.971 immisioni in ruolo su 8.355 a bando, più precisamente 214 posti di sostegno nella scuola dell'infanzia e di 3.757 posti di sostegno nella scuola primaria.

**Il 25, 26 e 27 si sono tenuti** anche gli scritti per le superiori, dove gli esiti sono stati decisamente migliori, con solo l'1,5% dei posti che non sarà assegnato per carenza di candidati: le classi di concorso interessate sono quelle delle discipline tecniche bandite al Nord.

Nel complesso erano



10.677 i posti a bando, 201.810 i candidati, si sono presentanti alla prova in 135.656, circa il 65%. A superare la soglia di sbarramento di 70/100, il punteggio minimo, sono stati in oltre 107 mila, quasi l'80%.

— Rinecduzione riservata —

*Supplemento a cura*  
**di Alessandra Ricciardi**  
aricciardi@italiaoggi.it





*Sono partite le convocazioni dei gruppi di lavoro sull'inclusione. Entro giugno il primo Pei*

## Sostegno, al via i lavori dei Glo

*Modalità e scadenze da rispettare per non fare errori*

DI LAURA RAZZANO

In questi giorni si sono avviate le convocazioni dei Gruppi di lavoro operativo per l'inclusione (GLO) che rientrano, secondo il Ccnl 2019/21, articolo 44, comma 3 lettera b nelle attività funzionali all'insegnamento riferite alla partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe, di interclasse e di intersezione, programmate secondo i criteri stabiliti dal Collegio dei docenti nel limite di 40 ore annue totali.

**Questi organi collegiali della scuola** coordinano le attività didattiche e la presenza del docente di sostegno all'interno del team garantisce che le esigenze specifiche dell'allunno con disabilità vengano considerate in ogni aspetto del percorso formativo. Il panorama dell'inclusione scolastica continua a trasformarsi, ora che sarà possibile la conferma del docente di sostegno da parte delle famiglie la redazione di un PEI aderente alle richieste potrebbe pesare sulla loro scelta.

**In questo periodo le scuole** stanno organizzando le riunioni dei GLO per garantire che il percorso educativo degli alunni con disabilità segua un iter costantemente monitorato e, se necessario, aggiornato. In sostanza, il GLO è lo strumento privilegiato per elaborare, approvare e verificare il Piano Educativo Individualizzato (PEI).

**La normativa di riferimento** – a partire dal Dlgs 66/2017, passando per il DI 182/2020 e le successive modificazioni introdotte, ad esempio, dal Decreto Ministeriale n. 153 del 1° agosto 2023 – determina che il PEI debba essere oggetto di revisioni periodiche durante lo svolgimento dell'anno scolastico. Entro il mese di giugno si redige il PEI provvisorio per avviare il percorso di inclusione, mentre entro ottobre il documento deve essere approvato in via definitiva. Il primo incontro, convocato dal dirigente scolastico, pone le basi per un percorso condiviso e definisce in modo puntuale gli interventi educativi e le misure di sostegno. Secondo quanto stabilito dal DI 182/2020, il GLO si riunisce almeno una volta, da novembre ad aprile, per verificare il raggiungimento degli obiettivi e annotare eventuali modifiche o integrazioni da apportare al PEI.

**Il gruppo, composto da docenti**, personale di sostegno, genitori e, nei casi previsti, anche dallo studente nella scuola secondaria, analizza il profilo di funzionamento e rende conto di eventuali criticità o successi. È fondamentale che la bozza del PEI sia distribuita in anticipo a tutti i membri, in modo da permettere un'analisi approfondita durante la riunione.

**Entro il 30 giugno si dovrà** programmare la riunione





finale, durante la quale vengono valutati i risultati complessivi dell'anno scolastico e si definiscono le proposte per il fabbisogno di risorse didattiche e assistenziali per l'anno successivo. Le scuole svolgono un ruolo strategico in questo processo, in primo luogo il dirigente scolastico, o un suo delegato, è responsabile della convocazione e della gestione delle riunioni del GLO.

**È importante che la convocazione** avvenga con un congruo preavviso, per garantire la partecipazione di tutti i componenti – docenti, educatori, assistenti, genitori e, quando previsto, anche specialisti esterni in modalità consultiva. Le verifiche intermedie rappresentano un passo fondamentale nel rafforzare il diritto allo studio e l'inclusione.

**Il GLO non è più un mero adempimento** formale: diventa un vero e proprio laboratorio di collaborazione progettuale, dove ogni componente – dalla scuola alla famiglia, passando per gli specialisti – contribuisce attivamente al successo educativo dell'alunno. Grazie a un iter documentale rigoroso, all'utilizzo di strumenti telematici e a una programmazione flessibile, il GLO e il PEI si configurano come strumenti dinamici, capaci di adattarsi in tempo reale alle esigenze degli alunni e di garantire trasparenza ed efficacia lungo tutto il percorso scolastico.

**Ad ogni incontro deve es-**

**sere** redatto un verbale dettagliato che riporti le decisioni prese, le revisioni apportate e, nel caso dei GLO intermedio, le osservazioni utili a guidare la seconda parte dell'anno scolastico. Secondo le Linee Guida, solo il PEI iniziale e finale necessitano della firma di tutti i membri, mentre per gli incontri intermedi è sufficiente la firma del dirigente. **Laura Razzano**

*Ora che sarà possibile la conferma del docente di sostegno da parte delle famiglie la redazione di un PEI aderente alle richieste potrebbe pesare sulla loro scelta*







# No al licenziamento se il video è postato su una chat di gruppo

## Contenzioso

**Non può essere violato il principio di segretezza nelle comunicazioni private**

**Giuseppe Bulgarini d'Elci**

Il lavoratore che trasmette al datore di lavoro il video postato sulla chat costituita su WhatsApp da un gruppo chiuso di lavoratori, da cui poi deriverà il licenziamento della collega autrice del video, viola il principio di rango costituzionale di segretezza delle comunicazioni scambiate tra privati.

I contenuti veicolati dai lavoratori sulla chat di gruppo, cui possono accedere solo i membri ammessi dall'amministratore, sono espressione del diritto di corrispondenza e la loro divulgazione al datore da parte di uno dei partecipanti costituisce violazione del diritto di riservatezza e di segretezza scolpiti nell'articolo 15 della Costituzione.

La riservatezza della corrispondenza è tutelata anche se il mezzo utilizzato per l'invio e lo scambio di messaggi, video e foto è costituito dall'applicazione WhatsApp, in quanto il dato dirimente è che l'accesso ai contenuti della chat era delimitato al ristretto nucleo di la-

voratori ammessi. La tutela del diritto di riservatezza della corrispondenza ricomprende, infatti, ogni strumento che delimita la platea dei soggetti ammessi allo scambio di contenuti, inclusi i sistemi di messaggistica istantanea come la app WhatsApp.

In tale contesto, il lavoratore che partecipa al gruppo chiuso attivato sulla app e trasmette al datore di lavoro il video che, in precedenza, era stato "postato" sulla chat da un'altra collega compromette la segretezza delle comunicazioni e viola il diritto di riservatezza.

Questi principi sono stati espressi dalla Cassazione (sentenza 5334/25 del 28 febbraio scorso) nella causa promossa dalla dipendente di un negozio di prodotti del lusso, licenziata in tronco per avere diffuso in chat la ripresa video di una cliente «particolarmente corposa» con la palese intenzione di metterne alla berlina le «fattezze fisiche». Il video era stato inserito sulla chat di gruppo dall'utenza telefonica privata della dipendente licenziata e il datore ne aveva avuto conoscenza a seguito della trasmissione da parte di una collega partecipante alla medesima chat.

La Corte d'appello di Venezia, riformando la decisione di primo grado, aveva confermato la legittimità del licenziamento sul presupposto di una condotta pluriof-

fensiva della dipendente autrice del video, per lesione dell'immagine della società e della cliente. Non è dello stesso avviso la Corte di legittimità, per la quale è dirimente che il video fosse stato scambiato all'interno di una chat privata, cui erano ammessi un gruppo chiuso di lavoratori del negozio (in tutto 15 persone). Proprio il carattere privato della chat su WhatsApp era indice dell'interesse dei partecipanti a non divulgare i contenuti scambiati all'interno del gruppo e, quindi, a tutelarne la segretezza contro l'accesso da parte di destinatari diversi. Su questo rilievo riposa la decisione della Cassazione per cui i contenuti diffusi sulla chat privata della app, anche se il loro oggetto poteva essere offensivo verso il datore, non può integrare una giusta causa di licenziamento.

In forza di questi stessi rilievi, la Corte rimarca che a violare il diritto di corrispondenza era stata, invece, la collega della lavoratrice licenziata, in quanto la divulgazione del video al datore di lavoro costituiva violazione della segretezza che doveva circondare i messaggi scambiati nella chat del gruppo. Si rimarca che l'iniziativa della collega costituiva non solo violazione del diritto di segretezza della corrispondenza, ma era avvenuta in danno della lavoratrice licenziata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Da oggi possibili le verifiche sui dati in possesso dell'Inail per rendere i controlli più incisivi

# Sicurezza, vigilanza rafforzata

## Accesso diretto degli ispettori al registro degli infortuni

DI DANIELE CIRIOLI

**L**a vigilanza sulla sicurezza sul lavoro si raffina. A partire da oggi, infatti, gli ispettori hanno accesso al «Registro infortuni telematico» dell'Inail (ex «Cruscotto infortuni»), nel quale sono raccolti i dati sulle denunce infortuni. Il fine? Rendere più efficace l'attività di vigilanza sulla sicurezza del lavoro in contrasto agli infortuni e alle malattie professionali. Lo rende noto un comunicato diffuso ieri dall'Inail. La novità, prevista dall'accordo sottoscritto nell'anno 2022, rientra tra le attività per il rafforzamento del Sinp (Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro), istituito dall'art. 8 del Tu sicurezza lavoro (dlgs n. 81/2008).

**I dati dell'Inail.** La novità, come accennato, scatta da oggi 4 marzo e interessa tutti gli ispettori del lavoro. Dal punto di vista pratico consiste nella possibilità di accedere alla banca dati dell'Inail tramite la quale l'ispettore ha disponibilità dei dati relativi alle denunce telematiche pervenute all'Inail. La novità rientra nell'ambito di quanto previsto da un accordo dell'anno 2022 relativo proprio all'accesso ai servizi di diverse banche dati «Flussi informativi», «Registro delle esposizioni» e «Cruscotto infortuni» (oggi trasformato in «registro infortuni telematico»). Con il nuovo accesso, gli ispettori dell'Inl possono effettuare le ricerche su tutto il

territorio nazionale; gli ispettori territoriali (di vari sedi Itl) ai dati relativi alla propria area di competenza.

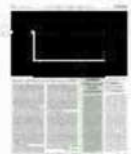
**Vigilanza più raffinata.** L'accordo dell'anno 2022 prevede attività di rafforzamento del Sinp per la maggiore condivisione delle informazioni mediante il potenziamento e il coordinamento delle varie istituzioni interessate e coinvolte. Il Sinp deve fornire dati utili per la pianificazione e valutazione dell'efficacia delle attività di prevenzione di infortuni e malattie professionali relativamente ai lavoratori, iscritti e non iscritti agli istituti assicurativi. Il fine è una vigilanza più raffinata.

In particolare, l'utilizzo, gratuito, dei servizi telematici (le banche dati) è stato previsto «al fine di realizzare un'efficace attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro».

**I dati per le ispezioni.** I nuovi dati, dunque, serviranno ad affinare le ispezioni in materia di sicurezza sul lavoro. In particolare, il «Registro infortuni» raccoglie tutti i dati che riguardano le denunce d'infortunio pervenute in via telematica all'Inail dal 23 dicembre 2015 e quelli relativi alle comunicazioni d'infortunio effettuate dal 12 ottobre 2017 ai soli fini statistici e informativi, da tutti i datori di lavoro e loro intermediari, compresi i datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private.

—© Riproduzione riservata— ■





## Cosa cambia

<b>Nuovi dati e informazioni</b>	Dal 4 marzo 2025, gli ispettori hanno accesso al «Registro infortuni telematico» dell'Inail (ex Cruscotto infortuni), in cui sono raccolti i dati relativi alle denunce degli infortuni
<b>Finalità dell'uso dei dati</b>	Rendere più efficace l'attività di vigilanza sulla sicurezza del lavoro in contrasto agli infortuni e alle malattie professionali
<b>L'utilizzo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gli ispettori dell'Inl: possono fare ricerche su tutto il territorio nazionale</li><li>• Gli ispettori territoriali (ItI): accedono ai dati relativi all'area di competenza</li></ul>



## L'INTERVISTA

## Paolo Zangrillo

## “Carriere e pagelle degli statali così introdurremo il merito”

Il ministro della Pa: “Ora con l'autovalutazione il 98% è eccellente, non è ammissibile. Per i dirigenti circa metà delle promozioni sarà proposta e decisa dai superiori”

FABRIZIO GORIA

«**V**alutazioni di performance, più merito, funzionari assunti dagli istituti tecnici e circa metà degli avanzamenti di carriera in forma diretta. Il settore pubblico italiano è pronto per essere più attrattivo da domani. I rinnovi dei contratti? Con 20 miliardi di euro messi a disposizione e una congiuntura difficile, non comprendo le chiusure della Cgil». Paolo Zangrillo, ministro della Pubblica amministrazione, vuole fornire un'attitudine manageriale alla gestione del personale statale. «È una questione cruciale per garantire più risultati, più efficienza ma anche più appeal da parte delle nuove generazioni», ragiona. Le idee non mancano, anche se la coperta è corta. **Oggi i dati macroeconomici su Pil e carico fiscale sono pesanti. La crescita cala, le tasse aumentano.**

«Noi perseguiamo una politica fiscale prudente e cautelativa, volta a sostenere le fasce più deboli della popolazione. La situazione economica è complicata in tutta Europa, con grandi difficoltà condivise».

**Gli imprenditori chiedono più certezze su un altro ambito: il fabbisogno statale. Che invece di scendere, sale.**

«Abbiamo un tema di debito

pubblico che riduce in modo significativo gli spazi di manovra. È evidente. Ma abbiamo anche un tema di produttività, per riguadagnare competitività a livello globale. Sono questioni da affrontare ora, come stiamo facendo».

**Come?**

«Vogliamo aumentare l'attrattiva verso le nuove generazioni. Attraverso il digitale, per esempio. E dobbiamo farlo, perché da qui al 2032 perderemo un milione di persone che maturano i requisiti per la pensione».

**Un turnover enorme. Come fare?**

«Con un ripensamento dei processi concorsuali. Nel 2020 il tempo medio di durata dei concorsi pubblici era di 780 giorni. Impossibile per un giovane che entra sul mercato del lavoro aspettare così tanto».

**E oggi?**

«Il portale “inPA”, totalmente digitale e accessibile da app su smartphone, è la porta di accesso alla pubblica amministrazione. Oggi sono registrate oltre 2 milioni di persone, di queste quasi il 50% è under 40. Anche grazie a questo strumento nell'ultimo biennio abbiamo inserito oltre 350 mila persone. Nel 2024 abbiamo pubblicato oltre 22 mila bandi per

più di 340 mila posizioni».

**Come agire?**

«La scorsa settimana è stato approvato in Consiglio dei ministri un decreto-legge per il rafforzamento delle amministrazioni. Tra le varie novità prevediamo la possibilità per i giovani che escono dagli ITS Academy di entrare nella pubblica amministrazione come funzionari per poi poter acquisire la laurea grazie al programma “PA 110 & lode” del Dipartimento della funzione pubblica».

**In che senso?**

«Vogliamo gestire il personale in modo differente. Primo, con le valutazioni. Secondo, con una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti. Come si entra nella PA?»

**Con un concorso.**

«Esatto. Questo sistema però ha portato a conseguenze drammatiche dal punto di vista dell'efficacia della gestione

del capitale umano. Chi ha la possibilità di studiare, progredisce. Ma non sempre è il migliore su un piano operativo».

**Cambierà la progressione interna, che sarà basata sul merito e non solo sull'anzianità?**

«Secondo la Corte dei Conti il 98% dei dipendenti pubblici sono autovalutati come “eccellenti”. Una narrativa che purtroppo





po non è così condivisa con la cittadinanza. Nel prossimo futuro non sarà più così. Introduremo una valutazione per obiettivi, che terrà conto non solo della performance ma anche dei comportamenti organizzativi, ovvero le soft skills. Ma poi ci sarà un affiancamento fra concorsi e progressione».

#### **Ci dica di più.**

«Circa metà degli avanzamenti sarà sempre con concorsi, ma ci sarà un affiancamento con il singolo dirigente che potrà proporre un suo collaboratore per uno scatto di carriera. Il tutto, in questo caso, sarà sottoposto a una commissione interna, con una verifica esterna, che però sarà sottoposta a sorteggio. Un modello che può essere virtuoso».

#### **I contratti scaduti?**

«Abbiamo chiuso quello delle funzioni centrali senza la firma di Cgil e Uil. Abbiamo chiuso anche per il comparto Sicurezza e Difesa. Oltre 600 mila contratti rinnovati. E abbiamo

avviato il dibattito sulla Scuola, con primi riscontri positivi. Di contro, ci siamo fermati sulla Sanità, che Cgil e Uil non hanno voluto firmare. E lo dico apertamente: lo considero un vulnus nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori del settore di estrema gravità».

**Il segretario generale della Cgil, Maurizio Landini, ha detto che gli adeguamenti salariali per i dipendenti pubblici non sono stati parametrati all'inflazione.**

«Per la prima volta della storia repubblicana il governo ha stanziato in due leggi di Bilancio, nel 2023 e nel 2024, circa venti miliardi di euro per i contratti dei dipendenti pubblici. È giusto affermare che la proposta dell'esecutivo sul rinnovo dei contratti non recupera il potere d'acquisto perso per il picco dei rincari. Ma avremmo dovuto stanziare circa 32 miliardi di euro».

**Una legge di Bilancio, in pratica.**

«Mi incuriosisce la chiusura della Cgil, e a rimorchio quella della Uil, perché contestano che questi incrementi non sono abbastanza. Valgono il 6,5% per il 2022-2024 e per il 7,5% per il 2025-2027. Con un recupero del potere d'acquisto al 13%. In un periodo in cui il tasso d'inflazione è sotto controllo».

**Un capitolo che sta a cuore di molti è il lavoro agile. Si continuerà così?**

«Da noi, senza dubbio. Il cosiddetto smart-working è imprescindibile per i giovani, ma non solo. Non faremo marcia indietro. Oggi c'è una sensibilità diversa che deve essere rispettata. Lavorare per obiettivi e con fiducia reciproca si può e si deve fare. È uno strumento eccezionale». —


© RIPRODUZIONE RISERVATA



## I NUMERI CHIAVE

### La pubblica amministrazione in Italia

(dati Inps relativi al 2023, aggiornamento al novembre 2024)



	Numero lavoratori nell'anno	Retribuzione media annua (in euro)	N. medio giornate retribuite nell'anno
Amministrazioni Centrali, Magistratura e Autorita' Indipendenti	193.887	46.043	294
Amministrazioni locali (Regioni, Province, Comuni)	554.076	31.259	292
Forze Armate, Corpi di polizia e Vigili del Fuoco	519.461	46.649	298
Scuola	1.445.831	25.777	264
Servizio Sanitario	738.479	41.535	299
Universita' ed enti di ricerca	141.709	50.288	298
Altro	90.064	43.252	290
<b>TOTALE</b>	<b>3.683.507</b>	<b>35.141</b>	<b>284</b>

Fonte: INPS

WITHUB



“

**Il rinnovo dei contratti**  
 Abbiamo messo sul piatto 20 miliardi, il recupero del potere d'acquisto tra il 2022 e il 2027 è al 13%



# Dimissioni per assenze ingiustificate in base al Ccnl

## Lavoro

Non è necessario che i contratti prevedano un nuovo termine specifico

Solo il giudice può disporre la ricostituzione del rapporto di lavoro

**Enzo De Fusco**

La norma sulle dimissioni di fatto, presente nel Collegato lavoro 2024, è una norma di buon senso che ha la finalità semplice di mettere fine a pratiche illecite di chi vuole dimettersi e conservare la Naspi. In pochi giorni dalla sua entrata in vigore è stata già diffusa la nota Inl 579/2025, la circolare 3/2025 e il messaggio 639/2025 da parte dell'Inps.

Come spiegato bene dall'Inps con la circolare 3/2025, la disposizione assolve a finalità antielusive e si prefigge l'obiettivo di evitare comportamenti non corretti nelle ipotesi in cui il lavoratore manifesti nei fatti la propria intenzione di risolvere il rapporto di lavoro senza, tuttavia, adempiere alle formalità prescritte dalla legge, anche al fine di accedere alla Naspi.

L'ambito oggettivo è costituito dal fatto giuridico di "assenza ingiustificata" nei termini stabiliti dal Ccnl applicato (praticamente tutti) o, in assenza di previsione, superiori a 15. Si tratta, tuttavia, di assenze che hanno avuto inizio a partire dal 12 gennaio 2025. Mentre si ritengono escluse dal nuovo provvedimento quelle che si pongono a cavallo di tale data.

Il primo periodo pone un dubbio interpretativo e cioè se la previsio-

ne di assenza ingiustificata debba o meno essere di nuova istituzione e in ogni caso specifica rispetto alle attuali previsioni contrattuali. Sul punto la norma non sembra richiedere una nuova e specifica disposizione di assenza ingiustificata, per tre ragioni:

- la prima, rispetto alla finalità visto che c'è l'urgenza di fermare le pratiche illecite;
- la seconda, di carattere letterale in quanto la norma fa riferimento al Ccnl applicato;
- la terza, di carattere sistematico, sarebbe impensabile che possano sussistere distinte tipologie di assenze ingiustificate con possibili conseguenze diverse sul rapporto di lavoro.

L'assenza ingiustificata è un fatto giuridico unico già disciplinato dai Ccnl, con la sola differenza che il legislatore dal 12 gennaio ha voluto modificare le conseguenze sul rapporto di lavoro, facendo valere una presunzione relativa contenuta nel secondo periodo della norma. Quindi, al verificarsi del fatto giuridico (superamento dei giorni di assenza ingiustificata o oltre i 15) scatta automaticamente una presunzione relativa che qualifica il medesimo fatto come una dimissione volontaria senza la necessità di convalida.

Una diversa impostazione, anche ispirata alla prudenza, che avrebbe come conseguenza la possibilità per il lavoratore di accedere alla Naspi, esporrebbe il datore di lavoro a possibili illeciti civili e financo penali. Il lavoratore ha l'onere di dimostrare l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i mo-





tivi che giustificano la sua assenza.

Sulla base di questi presupposti, anche il ruolo che la norma affidata all'Ispettorato nazionale del lavoro va letta nella sua essenzialità. Il coinvolgimento dell'Inl ha lo scopo di «verificare la veridicità della comunicazione» trasmessa dal datore di lavoro. Si presume, dunque, che lo scopo sia quello di presidiare eventuali azioni illecite del datore di lavoro nei confronti del lavoratore nascoste dietro la comunicazione di assenza ingiustificata che tuttavia non si comprendono quali possano essere.

In ogni caso, la norma, da un lato, applica una presunzione relativa al verificarsi dell'assenza ingiustificata stabilendo per legge le conseguenze, dall'altro lato, dispone l'obbligo di inoltrare la comunicazione all'Inl per verificarne la veridicità. Le due disposizioni operano su binari paralleli. Infatti, il primo periodo non stabilisce un termine entro cui effettuare la comunicazione all'Inl, mentre nel secondo periodo il legislatore ha ben individuato il termine certo a partire dal quale si applica la presunzione relativa (ossia, il giorno di superamento del periodo di assenza ingiustificata).

E proprio a partire da questo giorno che decorrono i canonici cinque giorni per trasmettere le co-

municazioni amministrative indicando la causale di cessazione. E tutto ciò indipendentemente da quando il datore di lavoro decida di effettuare la comunicazione all'Inl o si concluda l'istruttoria.

Le conseguenze sul rapporto di lavoro sono disciplinate dal terzo periodo della norma secondo cui «le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza». Quindi, l'unico fatto che impedisce l'applicazione della presunzione legislativa è costituito dalla prova fornita dal lavoratore sull'impedimento a comunicare i motivi dell'assenza. Tale effetto, invece, non è esteso a eventuali comunicazioni trasmesse dall'Inl a seguito delle verifiche di veridicità.

Resta fermo che la prova fornita dal lavoratore deve essere valutata dal datore di lavoro e ritenuta idonea a superare la presunzione di legge. In questo contesto solo il giudice potrà accertare i presupposti previsti dal terzo periodo della norma e disporre la ricostituzione del rapporto di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Finanziamenti e iscritti, i numeri dell'università

DI MARTINO SCACCIATI

Finanziamenti in crescita. Un saldo positivo nel numero delle iscrizioni. Una percentuale maggiore di studenti esonerati rispetto agli iscritti. Uno scatto in quello dei professori ordinari e associati. Sono le principali tendenze registrate negli ultimi anni nel mondo universitario italiano,



Anna Maria Bernini

presentate giovedì scorso al Senato dal ministro del MUR **Anna Maria Bernini**.

**Il primo dato rilevante riguarda** le risorse destinate al Ffo. Dal 2019 a oggi, anche grazie a un contributo (+20%) del Pnrr, sono passate da 7,4 a 9,4 miliardi: una crescita che, al netto dell'inflazione, è pari al 5%. Po-

sitivo anche il saldo nel numero delle immatricolazioni. Dai quasi 300 mila iscritti del 2008 si è arrivati ai circa 308mila di oggi. Il 40% di loro ha potuto contare, nel 2023, sull'esonero dalle tasse - nel 2010, solo il 10%.

**Quanto all'organico, il numero** di professori ordinari è salito, dal 2019 al 2024, da 12.728 a 16.364 unità (+3636). Altrettanto si può dire per gli associati, passati nello stesso periodo da 21.099 a 25.944 (+4845), molti dei quali ex RTBb. La netta diminuzione nel numero di ricercatori a tempo indeterminato (-6187) è invece legata soprattutto all'abolizione dovuta alla riforma Gelmini. Al contrario sono aumentati i ricercatori a tempo determinato (+1128). In aumento le chiamate dirette dall'estero, passate dalle 40 del 2015 alle 140 del 2022.

— © Riproduzione riservata — ■





# Mid market, solo il 4,2% delle aziende italiane non ha manager donna

## Il rapporto

Women in Business 2025 di Grant Thornton: ruoli di leadership solo al 35,7%

**Silvia Pagliuca**

Solo il 4,2% delle aziende italiane di medie dimensioni non annovera donne nei ruoli manageriali. Erano l'8,6% nel 2024. Un dimezzamento che, seppur positivo, porta con sé una disparità ancora evidente perché guardando alla situazione da un altro punto di vista emerge che le donne che in Italia ricoprono posizioni di leadership sono, infatti, solo il 35,7% (in linea con l'andamento dell'Eurozona del 35% e con la media globale del 34%).

La fotografia è scattata dal rapporto annuale Women in Business 2025 realizzato dal network di consulenza internazionale Grant Thornton, intervistando 3.748 top manager di

aziende del mid-market di tutto il mondo, di cui 95 in Italia. A spingere una maggiore presenza femminile nella managerialità delle medie imprese italiane sono state soprattutto le sollecitazioni arrivate dai potenziali nuovi clienti (23,2%) e dal mondo del credito (21,1%). Paradossalmente, quindi, a oggi l'avanzare delle donne manager non si deve a una spinta dal basso, ovvero da quante attendono di sfondare il soffitto di cristallo, ma da dinamiche esterne, come il mercato e i finanziatori.

Una tendenza che si ritrova anche nel resto del mondo: il 77,6% delle imprese del mid-market, infatti, ha affermato di aver ricevuto esplicite richieste esterne a dimostrare il proprio impegno nella diversità di genere. Di conseguenza, il 56,3% ha effettivamente aumentato la presenza femminile nei ruoli dirigenziali. «Le imprese che adottano politiche concrete per la parità di genere non solo attraggono maggiori investimenti, ma beneficiano anche di una leadership diversificata che fa-

vorisce innovazione e competitività nel lungo termine» sottolinea Simonetta La Grutta, responsabile DE&I di Bernoni Grant Thornton.

Anche nel resto del mondo la percentuale di imprese che non ha alcuna donna in posizioni di leadership è in calo: nel 2025 solo il 4,1% delle aziende del mid-market ha dichiarato di avere una leadership esclusivamente maschile, rispetto al 6,7% registrato nel 2024. «A questo ritmo una giovane donna che entra oggi nel mondo del lavoro dovrà attendere oltre 25 anni prima di poter lavorare in un'azienda con una leadership equamente distribuita. Questo dimostra che esiste il concreto rischio di perdere una generazione di donne leader, privando le imprese del loro contributo e del valore che potrebbero apportare» riconosce Roberta Cipollini, partner di Ria Grant Thornton.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Diversity, le multinazionali nel guado tra Europa e Usa

**Governance.** State Street, il gruppo che commissionò la statua Fearless girl per Wall Street, cancella gli obiettivi di diversità. Per la maggior parte delle società si tratta però solo di un cambio di nome

**Monica D'Ascenzo**

La ragazzina senza paura che affronta a viso aperto il toro di Wall Street compie il prossimo 8 marzo otto anni ed evidentemente è ritenuta sufficientemente adulta per sfidare la finanza da sola. State Street, società d'investimento che aveva commissionato la realizzazione della statua alla scultrice Kristen Visbal, ha annunciato ieri di abbandonare i target del 30% di donne nei cda, annunciato nel 2023. Una politica non più presente nelle strategie del gruppo, che pure aveva nel 2017 realizzato quella statua per indicare la rotta alle società in cui investiva nella direzione di una maggiore valorizzazione dei talenti femminili nel management e nei board.

D'altra parte il clima negli Usa è ormai chiaro: non c'è spazio per parlare di diversity. E la chiave sembra proprio questa, non parlarne più. In colloqui informali i responsabili del personale e i diversity manager confermano che i programmi interni perseguiti negli ultimi anni non saranno abbandonati, soprattutto nelle multinazionali che sono presenti in diversi Paesi e devono rispettare culture e normative diverse. Il trend, quindi, è quello di cambiare nome al dipartimento di riferimento, con titolazioni quali inclusion & belonging, people & culture, merit & inclusion. Le rassicurazioni spesso arrivano dagli stessi ceo che con mail interne o interventi a eventi e webinar confermano l'adesione ai valori aziendali. Anche perché in aree geografiche come l'Europa si trovano a dover adempiere a obblighi normativi precisi in tema di diversity, soprattutto di genere. E su questo gli studi legali stanno lavorando

per comprendere meglio quale sarà il quadro americano all'interno del quale dovranno muoversi le strategie aziendali per non incorrere in cause legali.

Se si guarda ai numeri, un'inchiesta realizzata a gennaio da Resume.org su un panel di mille leader aziendali statunitensi, ha evidenziato come solo una società su otto stia effettivamente eliminando le iniziative di DEI e abbia in programma di tagliare i fondi a riguardo. «Delle aziende che abbiamo intervistato con programmi DEI nel 2024 - scrive l'associazione - il 5% afferma di aver eliminato i programmi, mentre un altro 8% sta riducendo il proprio budget. Nel contempo, il 65% afferma che il loro budget DEI rimarrà lo stesso e il 22% prevede di aumentare i finanziamenti». Tra le aziende che hanno mantenuto o ridotto i finanziamenti DEI, inoltre, solo l'11% afferma di essere molto (4%) o un po' propenso (7%) ad eliminare il proprio programma DEI nel 2025. Per il 37% non è molto probabile, mentre il 32% afferma che non è affatto probabile. Fra le società che hanno pubblicamente confermato il loro impegno vengono citate Adobe, Apple, Salesforce, T-Mobile e Workday. Se si prende in considerazione solo l'8% che ha deciso di tagliare i fondi, quattro su dieci riallocano i capitali a investimenti di sviluppo di intelligenza artificiale, mentre il 51% a spese operative generali.

Le multinazionali non possono, poi, non tener conto delle proiezioni demografiche che indicano negli Stati Uniti un Paese "senza minoranze" entro il 2045. Le stime confermano la rilevanza delle minoranze razziali come

motore demografico della crescita futura della popolazione, che controbilancerà il declino della componente bianca. Nel 2045 le previsioni sono per una percentuale di bianchi al 49,7% dal 63,44% attuale, mentre per gli ispanici saliranno dal 19% al 24,6%, i neri dal 12% al 13,1%, gli asiatici dal 5,8% al 7,9% e il 3,8% sarà rappresentato da gruppi multirazziali. Sono proiezioni che sia

lato dipendenti sia lato consumatori non possono essere ignorate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Il 65% delle aziende Usa intende mantenere il proprio budget dei programmi DEI, mentre il 22% conta di aumentarlo**



**«Fearless girl».**

La statua commissionata da State Street e posta davanti a Wall Street. La società ha fatto marcia indietro sui target di diversità





# Logistica alla Bindi: è protesta «Stipendi irregolari, non si vive»

Picchetto a San Giuliano dei lavoratori Logitec. La ditta fornisce servizi al marchio dolciario

di **Andrea Gianni**  
 e **Alessandra Zanardi**  
 SAN GIULIANO MILANESE (Milano)

**Ci sono lavoratori** che, per il ritardo nel versamento da parte dell'azienda del quinto dello stipendio a banche, assicurazioni o finanziarie, sono stati segnalati sul Crif, il registro dei "cattivi pagatori". Altri, sempre per lo stesso motivo, non riescono a erogare le quote mensili concordate per il mantenimento dei figli, nel caso di separazioni o divorzi. Mettendo in difficoltà, quindi, le famiglie. «Irregolarità nelle buste paga» che ieri hanno fatto esplodere la protesta dei 150 lavoratori della Logitec, che si occupano di alcune attività produttive, di logistica e trasporto appaltate dalla Bindi, storica fabbrica di dolci e alimenti a San Giuliano Milanese.

«**Vengono** calpestati i diritti - spiega Agostino Mazzola, funzionario della Filt-Cgil di Milano -. Oltre ai ritardi nel pagamento degli stipendi, le irregolarità nel versamento del quinto dello stipendio segnano con una croce rossa i lavoratori, che rischiano di finire al centro di contenziosi e perdere l'accesso al credito. Di fronte a questa situazione chiediamo anche un intervento del committente, la Bindi». Ai lavoratori, infatti, secondo la denuncia dei sindacati (ha organizzato la manifestazione anche la Uil Trasporti) vengono trattenute le rate delle cessioni del

quinto dello stipendio, senza che poi queste somme vengano versate ai creditori, esponendo così i dipendenti al rischio di pignoramento e a segnalazioni presso il Crif come cattivi pagatori. «A ciò si aggiunge un'ulteriore grave irregolarità - sottolinea la Cgil - le quote destinate ai fondi pensionistici integrativi vengono trattenute ai lavoratori, ma non versate ai rispettivi fondi, privando così i dipendenti di un diritto fondamentale per la loro sicurezza previdenziale». Da qui la manifestazione, che aveva anche l'obiettivo d'informare e sensibilizzare l'opinione pubblica.

«Di fronte a questa situazione - conclude il sindacato - la Filt Cgil rimane al fianco dei lavoratori e si mobilita per garantire che la questione venga riportata nell'alveo della correttezza e della legalità. Invitiamo tutte le istituzioni competenti a vigilare su questa vicenda e a prendere provvedimenti urgenti» Intanto i lavoratori hanno incrociato la braccia, e si sono radunati in presidio davanti allo stabilimento della Bindi, azienda fondata quando correva l'anno 1946, in pieno dopoguerra, e diventata «la più grande pasticceria d'Italia». © RIPRODUZIONE RISERVATA

## LE SITUAZIONI CRITICHE

**«Chi è stato segnalato alla centrale rischi per rate non saldate Chi non onora gli alimenti destinati all'ex moglie»**





► 4 marzo 2025



Le proteste organizzate davanti alla sede della Bindi a San Giuliano Milanese



**LO SCONTRO SUL PUBBLICO IMPIEGO**

## Cgil e Uil: per i contratti Pa anticipare i fondi 2025/27

Non accenna a smuoversi lo stallo sindacale che vede Fp Cgil e Uil Fpl opporsi ai rinnovi contrattuali 2022/24 per carenza di risorse e il Governo rispondere che spazi per stanziamenti aggiuntivi non ci sono. Ieri le due sigle sono tornate all'attacco con una nota congiunta in cui chiedono «un confronto serio e rispettoso di tutte le organizzazioni sindacali, senza scorciatoie o tentativi di forzatura»; il riferimento è alla possibilità di erogazione unilaterale delle risorse a disposizione ventilata dal ministro per la Pa Paolo Zangrillo.

«La verità è che le risorse non bastano», tuonano i due sindacati della funzione pubblica, rilanciando i propri calcoli in cui «parte delle risorse per il triennio 2022-2024 sono già in pagamento attraverso la superindennità di vacanza contrattuale» quindi non possono essere indicate come aumenti. Superindennità o meno, comunque, i fondi non bastano a tamponare «una perdita del potere d'acquisto ben superiore al 17%» subita per effetto dell'inflazione alle stelle del 2022-23. La richiesta è quindi di «un anticipo di tutte le risorse disponibili, comprese quelle destinate ai contratti 2025/2027, il superamento dei limiti anacronistici ai tetti del salario accessorio e un piano straordinario di assunzioni». Tutte ipotesi complicate dalla griglia rigida dei conti pubblici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL COLLOQUIO

# Daniela Fumarola

## “Giovani e Opzione donna Urgente riformare le pensioni”

Il segretario generale Cisl: patto tra responsabili su tasse e contratti

PAOLO BARONI  
 ROMA

**I**l flop di Opzione donna, ma non solo. Serve una riforma delle pensioni, ed un patto per abbassare le tasse e rinnovare tutti i contratti, sostiene Daniela Fumarola: «È evidente che i problemi occupazionali delle donne e soprattutto il tema della difficile conciliazione con maternità e lavoro di cura si riflettono anche sul piano pensionistico. Il problema non è solo il peggioramento dei requisiti di Opzione donna, ma anche il fatto che le donne (e spesso anche i giovani) sono penalizzati da carriere discontinue, dal lavoro part time che genera lavoro povero e dal calcolo interamente contributivo» spiega a *la Stampa* il nuovo segretario generale della Cisl. Per questo, aggiunge, «bisogna costruire le condizioni per una pensione di garanzia, coprendo i buchi previdenziali, estendere e rendere più vantaggiosa la previdenza complementare, riconoscere alle donne un anno di contributi in più per ogni figlio. Bisogna aprire subito il tema di una riforma pensionistica, separando la previdenza dall'assistenza e rendendo il sistema più flessibile».

Quanto alle voci delle donne raccolte nell'inchiesta pub-

blicata ieri dal nostro giornale per Fumarola si tratta di «storie toccanti che devono far riflettere tutti coloro che hanno responsabilità istituzionali e sociali. La legge Fornero va cambiata - spiega -. Bisogna pensare ad un ponte tra chi lascia il lavoro volontariamente o forzatamente ma non ha i requisiti per la pensione. I lavori non sono tutti uguali, ci sono esigenze diverse, difficoltà di ricollocazione in un mercato del lavoro che oggi richiede figure professionali sempre più qualificate. È un problema che la Cisl pone da tempo».

Occorre investire di più su formazione e competenze, insomma, e poi «bisogna costruire uno statuto della persona che garantisca tutele e diritti ai lavoratori per tutto l'arco della vita lavorativa, soprattutto nei periodi di transizione e nelle crisi aziendali».

La riforma delle pensioni «resta una nostra priorità» e per questo Fumarola ora chiede al ministro del Lavoro di riaprire il confronto. «Ci sono le condizioni per un accordo serio - sostiene - che possa rivedere il sistema nel segno della equità, della flessibilità, di un equilibrio tra conti pubblici ed esigenze di lavoro-

ratori e pensionati».

Altro tema delicato, la perdita di potere d'acquisto dei salari. Per il segretario generale della Cisl «lo strumento fondamentale per migliorare le condizioni economiche e normative di chi lavora è la contrattazione, come dimostrano i dati del nostro ultimo report secondo cui nel solo 2024 le retribuzioni orarie sono aumentate del 4,4% nell'agricoltura, del 4,8% nell'industria e del 3,6% nei servizi, con punte del 6,4% nel settore meccanico e del 5,3% nel legno-cartastampa, mentre la percentuale di dipendenti coperti dai rinnovi è salita dal 40% al 56%. Numeri che dimostrano l'importanza di proseguire sulla strada dei rinnovi - sottolinea Fumarola - a partire da quelli ancora aperti, come metalmeccanica e pubblico impiego. Poi è altrettanto fondamentale il rilancio della contrattazione aziendale e territoriale». Quanto invece all'ultimo decreto bollette, Fumarola lo giudica «un primo intervento doveroso. Bisogna però che questo rappresenti il primo passo verso una complessiva e strutturale politica dei redditi concertata con le parti sociali per costruire un intervento organico che





metta sotto controllo le dinamiche inflative e rafforzi il potere d'acquisto di lavoratori e pensionati. Serve un patto tra responsabili anche per abbassare le tasse, sostenere i rinnovi contrattuali, elevare i salari e rafforzare le pensioni garantendo una redistribuzione equa di risorse. Abbiamo bisogno di scelte condivise». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Così su "La Stampa"



Su La Stampa di ieri, il reportage sui risultati operativi di Opzione donna. Il governo ha aumentato i paletti di accesso, con la naturale conseguenza che la pensione anticipata per le lavoratrici si è rivelata un vero e proprio miraggio





# Medicina, riforma vicina al traguardo: addio al test e primo semestre aperto

## La delega alla Camera

Oggi l'approdo in aula

**Eugenio Bruno**

**L'**abolizione del test d'ingresso a Medicina è sempre più vicina. Dopo il via libera del 17 febbraio in commissione la Camera si prepara a licenziare anche in aula la riforma che elimina il quiz destinato agli aspiranti camici bianchi. Al suo posto, infatti, ci sarà un primo semestre aperto a tutti e la selezione si sposterà all'inizio del secondo. Tutto ciò a partire dall'anno accademico 2025/26. E già questa è una notizia, viste le voci incontrollate circolate nei mesi scorsi, che parlavano, invece, di una replica del modello di selezione adottato nel 2024/25. Quando - come forse si ricorderà - si era tornati alla prova scritta nazionale uguale per tutti (in due date e con banca dati dei quesiti aperta), dopo l'esperimento durato appena 12 mesi dei Tolc online gestiti, tra mille polemiche, dal consorzio Cisia.

Anche se il condizionale è come sempre d'obbligo, il disegno di legge che affida al Governo la delega a cambiare la legge 264/1999 sul numero chiuso è ormai all'ultima curva. Per oggi è in programma a Montecitorio la discussione generale in assemblea e già giovedì 6 marzo (o al massimo la prossima settimana) è atteso il secondo e definitivo via libera parlamentare sul Ddl, dopo quello incassato al Senato il 27 novembre 2024.

Da allora il testo è rimasto lo stesso. Il primo dei suoi tre articoli delimita l'ambito della riforma: l'accesso programmato ai corsi di laurea in Medicina e chirurgia,

Odontoiatria e protesi dentaria e Veterinaria. L'articolo 2 definisce invece i principi e criteri direttivi che l'esecutivo dovrà seguire nella scrittura dei decreti delegati da emanare entro 12 mesi. A cominciare dall'iscrizione aperta al primo semestre nell'ambito di un contingente "sostenibile" di posti deciso a livello centrale e dalla previsione che potrà essere ammesso al secondo solo chi consegue tutti i crediti (Cfu) comuni all'area biomedica, sanitaria, farmaceutica e veterinaria, sulla base di una graduatoria nazionale. Completa lo schema l'articolo 3 che demanda ai Dlgs in arrivo la revisione generale della legge 264/1999 citata.

Il compito di scrivere i decreti legislativi spetterà al Mur. E il primo è quasi pronto. Del resto l'intenzione della ministra Anna Maria Bernini è di accelerare il più possibile, considerando che i provvedimenti dovranno essere approvati in via preliminare dal Cdm, poi ottenere l'ok delle commissioni parlamentari e infine tornare a Palazzo Chigi per il varo finale. L'obiettivo, come ha ribadito lei stessa in un post su X un paio di settimane fa, è far sì «che le nuove regole entrino in vigore già dal prossimo anno accademico, mettendo al centro trasparenza, equità e merito».

Alcuni punti fermi in vista del primo Dlgs sarebbero già stati raggiunti. Ad esempio che dovrebbe essere possibile iscriversi nuovamente al semestre filtro: in caso di mancato superamento di uno o più esami o di un punteggio insufficiente per l'inserimento nella graduatoria nazionale, gli studenti potranno frequentarlo di nuovo.



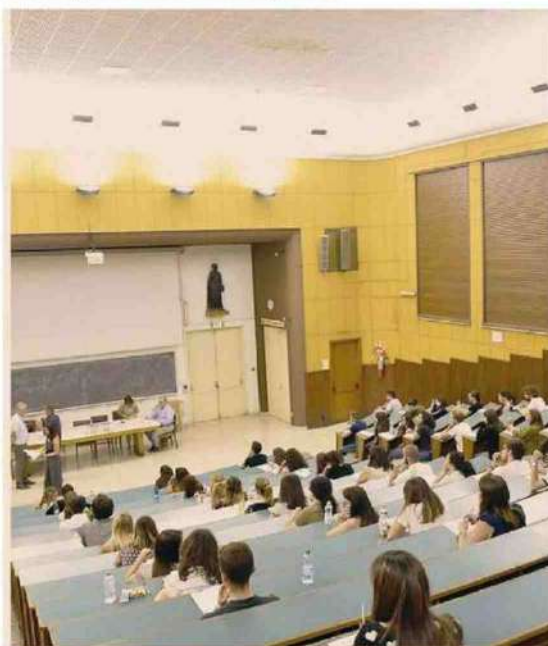
Allo stesso modo, in sede di presentazione della domanda, lo studente dovrebbe essere tenuto a individuare, oltre all'università presso la quale intende svolgere il semestre filtro, le ulteriori sedi, in numero da definire con un successivo decreto, secondo un ordine di preferenza, nelle quali è disposto a proseguire il secondo semestre dei corsi di laurea magistrale in medicina, odontoiatria e veterinaria. Oppure, in caso di mancata ammissione al secondo semestre, in uno dei corsi di laurea o di laurea magistrale di area biomedica, farmaceutica, sanitaria e veterinaria, anche in soprannumero, che gli farebbero da "paracadute".

Fermo restando che almeno per quest'anno le nuove disposizioni non si applicheranno agli atenei non statali legalmente riconosciuti (che in alcuni casi hanno già fatto svolgere i loro test d'ingresso

per il 2025/26, ndr) e a quelli statali per i posti destinati a Medicina in lingua inglese, restano ancora alcuni nodi da sciogliere. Due su tutti: quali saranno le materie degli esami da superare obbligatoriamente (si parla di Biologia, Chimica e Fisica) e con quali modalità. Cioè se con i soliti mezzi, scritti o orali, e un meccanismo che renda paragonabili i risultati ottenuti presso le varie sedi universitarie oppure con un quiz. Un'ipotesi quest'ultima sempre meno gettonata, poiché sarebbe come fare rientrar dalla finestra ciò che dopo 25 anni è uscito dalla porta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**La ministra Bernini vuole partire subito: decreti delegati quasi pronti, prima iscrizione ripetibile una sola volta**



**Niente più quiz.** La riforma punta a superare la selezione d'ingresso con i test





## Medici, 60 mila laureati di troppo al 2032

Dalla carenza all'abbondanza di medici. Se, infatti, fino al 2027 ci sarà una mancanza di specialisti negli ospedali stimabile in 20/25 mila unità, nel 2032 si potrebbe sviluppare il fenomeno contrario, con «60 mila neolaureati in più rispetto al numero necessario per coprire i pensionamenti». È quanto riportato nello studio diffuso ieri dal sindacato dei dirigenti medici Anaa Assomed, proprio nei giorni in cui è in discussione il disegno di legge delega per la riforma dell'esame in medicina (Atto Camera 2149 e abbinati). Il testo, secondo il calendario della Camera, è atteso a partire da oggi in aula a Montecitorio.

Tra i criteri della legge delega è presente anche la parziale abolizione del numero chiuso per i corsi di laurea in medicina e chirurgia. L'accesso al primo semestre sarà aperto a tutti, mentre per avanzare al semestre successivo sarà necessario aver conseguito tutti i crediti formativi stabiliti per gli esami di profitto, che saranno definiti nel percorso di attuazione della delega. Il governo, infatti, dovrà individuare le discipline qualificanti comuni che saranno oggetto di insegnamento nei primi sei mesi. Una novità che, secondo il segretario nazionale Anaa Assomed Pierino Di Silverio, non risolverà i problemi: «chi si illude che la soluzione più efficace sia aumentare i posti nelle facoltà, moltiplicando a dismisura il loro numero o quello dei corsi di laurea, senza prima risolvere le criticità del sistema, dimostra una pericolosa superficialità, con il rischio di favorire uno sperpero di risorse pubbliche in mancanza di prospettive occupazionali all'interno del Sistema sanitario nazionale».

Secondo lo studio Anaa, «a causa degli errori nella programmazione della formazione dei medici nel decennio antecedente al Covid-19», la disponibilità

di un numero di neolaureati superiore alle uscite pensionistiche attese emergerà solo a partire dal 2026. Negli anni successivi i numeri cresceranno progressivamente, ma una disponibilità cumulativa di almeno 25.000 neolaureati in eccedenza rispetto alla sostituzione dei pensionamenti, tale da poter ricoprire le carenze stimate, sarà raggiunta solo nel 2030. «È evidente», si legge ancora nello studio, «che fin da subito abbiamo la necessità dell'implementazione di un ampio e duraturo programma di assunzioni nelle varie articolazioni della sanità italiana al fine di evitare una nuova plethora medica che potrebbe svilupparsi tra il 2028 e il 2032 (+60.000 neolaureati rispetto al numero necessario per coprire i pensionamenti)».

L'accesso libero al primo semestre ha suscitato «perplexità» pure nella Fnomceo, la Federazione nazionale di medici, chirurghi e odontoiatri. Intervenuta in audizione sul ddl, anche la Federazione ha citato il rischio di una plethora di medici: «Riteniamo importante evidenziare che il numero programmato non dovrebbe essere calibrato su cifre più elevate rispetto ai fabbisogni. Si rischia altrimenti di creare una plethora di disoccupati che non corrispondono alle reali necessità del Ssn e che dovranno per forza di cose cercare lavoro all'estero, o rimanere inoccupati: occorre dare valore ai dieci anni di formazione di un giovane medico. I numeri che ad oggi circolano», la precisazione della Federazione, «non sono invece coerenti con il numero dei medici che andranno in pensione: se tra dieci anni andranno in pensione meno di 7.000 medici e oggi viene consentito un accesso a medicina a oltre 20.000 giovani, una parte di questi probabilmente non avrà occupazione».

Michele Damiani

— © Riproduzione riservata — ■

Secondo l'ultimo rapporto Inps, a fine 2023 il gap medio delle pensioni nette tra i due sessi ammontava a 483 euro

## Donne e pensioni: il lavoro extra vale 7 mila € l'anno

DI PAOLA VALENTINI

**S**ecundo l'ultimo rapporto annuale dell'Inps, nel 2023 in Italia la pensione media è stata pari a 1.750 euro lordi per gli uomini e 1.069 euro lordi per le donne, ossia, rispettivamente, circa 1.430 e 947 euro netti. Le donne italiane percepiscono dunque pensioni inferiori del 36% circa rispetto agli uomini, un divario in continuo aumento riconducibile al gap retributivo di genere e alla discontinuità lavorativa, che penalizzano pesantemente le lavoratrici italiane.

L'edizione 2023 dell'Osservatorio Inps sui lavoratori dipendenti del settore privato rileva che la retribuzione media annua degli uomini è infatti pari a 26.227 euro contro i 18.305 euro delle donne, con una differenza di quasi 8 mila euro all'anno che si traduce inevitabilmente in un assegno più basso per le future pensionate. Un'analisi di Moneyfarm ricorda che il divario salariale di genere inizia solitamente a mani-

festarsi quando le donne raggiungono l'età in cui si tende a mettere su famiglia: il tema è dunque strettamente legato al costo sommerso della cura di figli e famigliari. Il rapporto mondiale dell'Organizzazione internazionale del lavoro calcola che le donne italiane si fanno carico della quasi totalità (74%) del tempo dedicato all'assistenza e alla cura della persona non retribuite: oltre cinque ore di lavoro al giorno a titolo gratuito, contro le neanche due ore degli uomini. Moneyfarm calcola che se per questo lavoro extra di tre ore al giorno alle donne venisse corrisposto un salario minimo di nove euro all'ora per cinque giorni

alla settimana, a fine anno una lavoratrice potrebbe contare su circa 7 mila euro in più. Per quanto l'Italia resti tra i Paesi con la più elevata proporzione di occupati rispetto alla popolazione in età lavorativa, dunque, le disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro restano evidenti, anche rispetto a nazioni europee come Francia e Germania, in cui la percen-

tuale di lavoro non retribuito di assistenza e cura svolto dalle donne è inferiore di oltre dieci punti percentuali (Francia 61% e Germania 62%). «Il lavoro di cura a titolo gratuito ha un impatto diretto sul reddito delle donne, dal momento che limita le ore di lavoro retribuito e la possibilità di accumulare risorse per il futuro: il divario di ore lavorate si traduce infatti in minori guadagni e minori contributi previdenziali versati rispetto agli uomini, quindi in una pensione futura più bassa. La maternità, le pause lavorative per crescere i figli o il caregiving possono influire significativamente sulla costruzione di un patrimonio solido e su una pensione adeguata. Queste variabili rendono essenziale un approccio personalizzato alla pianificazione finanziaria e previdenziale, per assicurarsi che le donne possano proteggere e far crescere il loro capitale nel tempo», afferma Patrizia Franchi, investment consultant manager di Moneyfarm. (riproduzione riservata)



► 4 marzo 2025

PAESE :Italia  
PAGINE :4  
SUPERFICIE :19 %  
PERIODICITÀ :Quotidiano ☐☐

DIFFUSIONE :(98970)  
AUTORE :Di Paola Valentini







## LA RIFORMA BERNINI DEI SETTORI DISCIPLINARI DELLE ACCADEMIE

### *Cassese (Cnam): così formiamo i professionisti della creatività*

DI MARTINO SCACCIATI

«**P**ercorsi in cui la creatività può andare a braccetto con l'innovazione e, finalmente, una riorganizzazione dei settori disciplinari». **Giovanna Cassese**, presidente dello Cnam, promuove a pieni voti la riforma dell'Alta formazione voluta dal ministro dell'Università e della Ricerca **Anna Maria Bernini**. I punti cardine del decreto firmato da Bernini sono: la semplificazione e una forte riduzione del numero dei settori disciplinari, che passano da 400 a 126; l'eliminazione di separazioni tematiche tra i percorsi di Accademie di Belle Arti, Accademie di Arte Drammatica, Accademie di Danza, Istituti Superiori per le Industrie Artistiche e Conservatori, così da evitare ripetizione e sovrapposizioni, l'ampio ricorso agli strumenti digitali. E ancora, un sistema di reclutamento dei docenti costruito sulle esigenze scientifiche delle sedi.

**Domanda. Qual è il suo giudizio complessivo?**

**Risposta.** La riforma è stata guidata da un'esigenza di sintesi, di accorpamento e valorizzazione della ricerca, ed è avvenuta con il parere favorevole del Consiglio nazionale, che ha lavorato in sintonia con il ministero. Il lavoro fatto è essenziale perché finalmente il reclutamento dei professori dell'Alta formazione artistica sarà fatto con l'abilitazione artistica nazionale. E c'era anche bisogno di una revisione dei contenuti. Molti erano pleonastici e si ripetevano. In assoluto, era necessario che fossero di meno.

**D. Come funziona la nuova organizzazione dei settori?**

**R.** Ora non esistono più settori separati per le singole istituzioni ma ci sono settori per ogni ambito disciplinare.

Per esempio, Storia dell'arte diventa un settore disciplinare comune, insegnato nelle Accademie di Arte drammatica, nelle Accademie di Belle arti, negli Istituti superiori di Industrie artistiche, nei conservatori. Ci saranno dunque meno ripetizioni. E sarà anche più facile l'interdisciplinarietà e la transdisciplinarietà.

**D. La nuova organizzazione dei settori comporterà una riorganizzazione delle stesse accademie?**

**R.** La riforma è stata fatta per il reclutamento e al momento non ha effetti diretti sull'organizzazione. Secondo me, tuttavia, dovremo intervenire anche sull'organizzazione dei piani di studio.

**D. Un elemento importante è l'introduzione di un'abilitazione scientifica nazionale. Da chi sarà rilasciata?**

**R.** Dalle commissioni nazionali istituite con la riforma, in modo analogo a quanto avviene per le Università.

**D. E quali saranno i vantaggi rispetto al passato del nuovo sistema di reclutamento?**

**R.** Il reclutamento sarà collegato alla programmazione specifica del singolo istituto. Come avviene per le università, un docente non si sposterà in base alle esigenze dell'istituto che lo chiama. Anche grazie all'abilitazione scientifica nazionale, il reclutamento risponderà alle necessità di ricerca, produzione e didattica collegate a uno specifico contesto di programmazione. Vengono così valorizzate l'autonomia e le responsabilità dei singoli istituti.

**D. La riforma introduce l'utilizzo di strumenti digitali, compresa l'intelligenza Artificiale. Questa impostazione può comportare dei rischi rispetto ai processi creativi?**

**R.** Assolutamente no. Lavoriamo



con le nuove tecnologie. Oggi l'arte, il design, la musica vivono in sintonia con le scienze e le nuove tecnologie. La creatività è stata sempre in stretto contatto con l'avanzamento delle scienze, con l'innovazione. Così prepariamo i professionisti della creatività, non solo di domani ma di oggi.

— © Riproduzione riservata — ■



**Giovanna Cassese**



La ricerca dell'Università Bicocca: italiano e matematica le materie più penalizzate

# Social, non è mai troppo tardi

## L'uso prima dei 14 anni riduce i rendimenti scolastici

DI MARTINO SCACCIATI

L'uso precoce di smartphone e social media incide in modo negativo sulle competenze linguistiche e matematiche dei giovanissimi, specie se maschi. È il risultato di "Eyes up", uno studio statistico condotto dall'Università Milano-Bicocca sugli effetti prodotti dalle tecnologie digitali nel rendimento scolastico di studenti delle scuole secondarie, misurandoli attraverso test Invalsi. a ricerca utilizza i dati raccolti su 6.609 studenti delle classi seconde e terze di scuole secondarie di secondo grado in Lombardia, intrecciandoli con i risultati di apprendimento ai test Invalsi.

«I risultati della ricerca rappresentano un'ulteriore conferma della bontà e necessità della nostra decisione, coerente con le nuove Linee guida per l'Educazione civica, di vietare i cellulari, anche per fini educativi, nelle scuole del primo ciclo», ha dichiarato il ministro dell'istruzione e del Merito, **Giuseppe Valditara**, che aveva con circolare del luglio 2024 vietato l'uso dei telefonini in classe sia alla primaria che secondaria di primo grado, salvo non siano necessari nell'ambito del piano didattico personalizzato per superare specifiche fragilità. Confermata invece la facoltà di utilizzare, per fini didattici

e sotto la guida dei docenti, altri dispositivi digitali come tablet e pc, per i quali non è stata riscontrata un'influenza negativa significativa sull'apprendimento.

**L'indagine della Bicocca**, coordinata da **Marco Bui**, evidenzia così come l'uso precoce dei social media abbia ripercussioni negative sulle competenze sia linguistiche che matematiche. I ragazzi che iniziano a utilizzarli prima dei 12 anni hanno performance scolastiche peggiori rispetto a quelli che aspettano fino a 14. L'effetto negativo è trasversale ma gli studenti maschi ne risentono maggiormente: la fatica a concentrarsi si riflette sul rendimento in italiano e matematica.

**Un altro elemento importante** emerso è quello definito come «disuguaglianza di iperconnessione»: agli studenti figli di genitori con un grado di istruzione più modesto (l'accesso anticipato ai social network è molto diffuso nelle famiglie di migranti) venga consentito di utilizzare gli smartphone in anticipo rispetto ai coetanei cresciuti in contesti culturali privilegiati. I primi, che già ricevono meno stimoli, vengono lasciati liberi di passare il tempo sui social media. Con l'effetto di accentuare le disuguaglianze educative preesistenti.

**Più del 50% dei giovani utilizza** il cellulare spesso o sempre appena apre gli occhi





la mattina. Il 22% interrompe il sonno per uno "scroll" notturno. Il 51% confessa di non riuscire spesso a farne a meno anche durante i pasti in famiglia, un'abitudine che nel 10% dei casi è sistematica.

Quanto alle differenze di utilizzo in relazione al genere, Eyes up rileva che le ragazze usano di più i social network mentre i ragazzi utilizzano lo smartphone per dedicarsi ai videogiochi o alla fruizione di contenuti streaming di lunga durata come Twitch o Youtube. Pur se trasversale, questa pervasività è maggiore nelle ragazze, che fanno registra-

re punteggi medi più alti dei coetanei maschi.

— © Riproduzione riservata — ■





**COSA DICE LA RELAZIONE TECNICA ALLE GATA AL DL**

## *Polizza sanitaria integrativa, la copertura è fino al 2029*

DI ANTONIO CICCIA MESSINA

**2** 20 milioni di euro in cinque anni (fino al 2029) per la sanità integrativa nella scuola. È quanto previsto dallo schema di decreto-legge, approvato dal consiglio dei ministri del 19 febbraio 2025, recante norme urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni.

Sulla base delle risorse messe a disposizione e della proiezione del loro impatto rapportato alla platea dei possibili beneficiari (circa un milione di lavoratori del settore scuole), si stima che si riusciranno ad erogare prestazioni e servizi sanitari per un controvalore di oltre 3 mila euro all'anno per ogni interessato.

**La norma, nel testo ancora al vaglio** della Ragioneria dello stato, autorizza la spesa per l'affidamento del servizio di copertura assicurativa integrativa delle spese sanitarie del personale della scuola e le somme stanziare andranno a rimpolpare le risorse messe sul tavolo del rinnovo del contratto collettivo del comparto istruzione e ricerca (sezione "scuola"), le cui trattative sono state avviate giovedì della scorsa settimana.

**Nella relazione di accompagnamento** si spiega che lo stanziamento è fi-

nalizzato alla introduzione, almeno in via sperimentale, del servizio di copertura assicurativa integrativa delle spese sanitarie, fino all'anno 2029.

**Per il dettaglio dei criteri e delle modalità** di accesso al sistema di assistenza integrativa, una volta approvata definitivamente la norma del decreto-legge, la parola passerà alla contrattazione collettiva integrativa a livello nazionale.

**Nella sede contrattuale, d'intesa** con le rappresentanze sindacali, dovranno essere fissate le modalità di fruizione e sarà individuato il pacchetto di prestazioni e servizi sanitari coperti dall'assicurazione sanitaria integrativa.

Il valore dell'operazione è di 20 milioni di euro per il 2025, di 50 milioni di euro per l'anno 2026 e di altrettanti 50 milioni per ciascuno degli anni 2027, 2028, 2029: la disposizione in commento individua le coperture.

**La misura si avvale, precisa** il ministero dell'istruzione e del merito, di un rilevante impegno finanziario del ministero stesso, reso possibile grazie al corrispondente incremento di risorse di cui ha beneficiato il settore della scuola nell'ultima Legge di Bilancio.

— © Riproduzione riservata — ■



*I dati illustrati nell'ultimo report pubblicato dal ministero del lavoro e delle politiche sociali*

# Premi di produttività in salute

**Trend positivo nei contratti, anche grazie alle agevolazioni**

DI GIANPAOLO SBARAGLIA\*

**P**remi di produttività: trend positivo per il ministero del lavoro. Questo quanto emerge dall'ultimo report depositato contratti, ex art.14, dlgs151/2015 del 17 febbraio 2025 da parte del ministero del lavoro e delle politiche sociali. A seguito della pubblicazione del decreto interministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione delle agevolazioni fiscali di cui all'art.1 della legge 28 dicembre 2015, n.208, il ministero del lavoro periodicamente ha reso disponibile la procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali aventi ad oggetto misure sulla produttività e sul welfare aziendale. Alla data del 17 febbraio 2025 sono stati depositati 105.670 contratti, redatti secondo l'articolo 5 del dm 25 marzo 2016. Alla medesima data, 10.925 depositi di conformità si riferiscono a contratti tuttora attivi; di questi, 8.838 sono riferiti a contratti aziendali e 2.087 a contratti territoriali. Dei 10.925 contratti attivi, 8.865 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 7.081 di redditività, 5.675 di qualità, mentre 1.152 prevedono un piano di partecipazione e 6.677 prevedono misure di welfare aziendale. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per Itl competente, delle aziende che hanno depositato

i 105.670 contratti ritroviamo che il 74% è concentrato al Nord, il 17% al Centro il 9% al Sud. Una analisi per settore di attività economica evidenzia come il 62% dei contratti depositati si riferisca ai Servizi, il 37% all'Industria e l'1% dell'Agricoltura. Se invece ci si sofferma sulla dimensione aziendale otteniamo che il 49% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 36% ha un numero di dipendenti maggiore uguale di 100 e il 15% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99. Per i 10.925 depositi che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica, per Itl competente, è la seguente: 73% Nord, 17% Centro, 10% al Sud. Per settore di attività economica abbiamo 62% Servizi, 37% Industria, 1% Agricoltura. Per dimensione aziendale otteniamo 50% con numero di dipendenti inferiore a 50, 35% con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 15% con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99. Analizzando i depositi che si riferiscono a contratti tuttora attivi abbiamo che il numero di lavoratori beneficiari indicato è pari a 2.860.820, di cui 2.023.096 riferiti a contratti aziendali e 837.724 a contratti territoriali. Il valore annuo medio del premio risulta pari a 1.565,53 euro, di cui 1.790,16 euro riferiti a contratti aziendali e 686,63 euro a contratti territoriali. Come





appare evidente, il report evidenzia un trend positivo che sostanzialmente è giustificato dall'appeal che ha sempre avuto, sin dalla sua entrata in vigore (1° gennaio 2016) la disciplina agevolativa dei premi di produttività (art. 1, comma 182 e ss., l. n. 208 del 2015). Come noto, infatti, ai premi di produttività si applica l'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali al ricorrere dei seguenti presupposti: l'erogazione di premi non superiori complessivamente a 3.000 euro lordi annui; erogazione dei premi "in esecuzione" dei contratti collettivi, di cui all'art. 51 del dlgs n. 81/2015, vale a dire contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o contratti collettivi aziendali stipulati dalle Rsa o Rsu; erogazione dei premi a lavoratori dipendenti del settore privato, che non abbiano rinunciato per iscritto all'applicazione dell'agevolazione e con un reddito da lavoro dipendente percepito nel precedente periodo d'imposta non superiore a 80.000 euro. L'imposta sostitutiva non trova applicazione nel caso in cui il dipendente opti per la sostituzione del premio in forma monetaria in somme e

valori di cui all'art. 51 Tuir. In tale caso, trovano applicazione le regole fiscali e contributive previste per tali ultimi valori, ovvero sia l'esenzione parziale o totale valevole anche ai fini contributivi (circ. Inps 49/2023). L'aliquota inizialmente prevista al 10 per cento è stata ridotta al 5 per cento già a partire al 2023 e confermato nel 2024. La legge di bilancio 2025 ha confermato ai premi erogati nel prossimo triennio, ossia negli anni 2025, 2026 e 2027 l'aliquota del 5 per cento. Restano invariate le condizioni illustrate. Si tratta a ben vedere di un'importante conferma sul ruolo strategico che può svolgere il salario di produttività per dare slancio e ripartenza al tessuto imprenditoriale Italia. Ciò è confermato anche dai principi e criteri direttivi enucleati anche dalla legge di delega fiscale l. n. 111 del 2023, ove all'art. 5, comma 1, lett. a, n. 2.5, ove è prevista una imposizione alternativa sui premi di produttività e dunque l'applicazione, in luogo delle aliquote per scaglioni di reddito, di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali, in misura agevolata.

**\*e-Ius tax&legal**

—© Riproduzione riservata—■

Centro Studi EN.B.L.C. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE  
ANPIT, CIDEK, UNICA, CISAL, CISAL TERZIARIO, FEDERAGENTI.  
SEDE IN ROMA, Via Cristoforo Colombo 112, 00147.  
Tel. 0688816384/5 - Sito [www.enbic.it](http://www.enbic.it)


**NESSUN RINVIO, ORDINANZA IN CORSO DI REGISTRAZIONE**

## Mobilità scuola, si parte Priorità a pre ruolo e continuità

DI LAURA RAZZANO

**I**l Ministero dell'Istruzione procede con determinazione verso l'avvio della mobilità del personale scolastico per l'anno 2025/2026. Durante l'incontro di giovedì scorso con le organizzazioni sindacali, è stata presentata la bozza dell'Ordinanza ministeriale, che chiarisce scadenze e modalità operative per docenti, personale educativo, ATA e insegnanti di religione cattolica.

Le operazioni, che partiranno ufficialmente il 5 marzo, si svolgeranno nel rispetto del nuovo CC-NI 2025/28, con alcune importanti novità.

**Le finestre temporali per la presentazione** delle domande sono state confermate, come anticipato da *ItaliaOggi*. Per i docenti dal 5 al 24 marzo, con una possibile proroga al 28 marzo. Per il personale educativo dal 7 al 27 marzo 2025 e per il personale Ata dal 14 al 31 marzo 2025. I docenti di religione presenteranno la domanda cartacea dal 21 marzo al 17 aprile.

**Le date, che saranno definitive** con la pubblicazione dell'Ordinanza, prevedono la comunicazione al sistema Sidi dei posti disponibili entro il 28 aprile, mentre i movimenti definitivi

saranno pubblicati in date differenti: il 23 maggio per i docenti, il 27 maggio per il personale educativo e il 3 giugno per il personale Ata.

### Tra le novità più rilevanti

**dell'Ordinanza**, il Ministero pone particolare attenzione alla gestione dell'anzianità di servizio pre-ruolo e alla continuità didattica. Ai docenti con servizio in diversi gradi di istruzione nello stesso anno scolastico, sarà riconosciuto il punteggio relativo al contratto di maggior durata, purché uno dei gradi coincida con quello di titolarità. La continuità didattica sarà valutata con 4 punti per ogni anno di servizio continuativo nella scuola di titolarità.

**Gli incarichi di tutor e orientatore**, così come la continuità in sedi disagiate, non daranno punteggio per la mobilità 2025/26, senza un triennio di servizio continuativo. Inoltre, i docenti immessi in ruolo nell'anno scolastico 2024/25 potranno presentare domanda anche per province diverse rispetto a quella di servizio attuale. Resta invece esclusa dalla mobilità la partecipazione dei do-



centi con contratto a tempo determinato finalizzato al ruolo, in quanto non ancora formalmente immessi in ruolo. **Durante l'incontro, le organizzazioni sindacali hanno richiesto tempistiche più ampie per consentire alle scuole di produrre le graduatorie interne con tempi adeguati ma la proposta non è stata accolta.**

**Il Ministero ha mostrato apertura** su alcuni punti, come la revisione dei punteggi e delle deroghe, ma ha escluso la possibilità di modificare le tempistiche, ritenendo che eventuali ritardi comprometterebbero la complessa procedura.

Il 5 marzo si aprirà una fase delicata per migliaia di docenti e personale scolastico, chiamati a confrontarsi con le nuove regole, l'Ordinanza ci dirà quali delle modifiche proposte troveranno spazio nella versione definitiva

del testo.

— © Riproduzione riservata — ■

***Ai docenti con servizio in diversi gradi di istruzione nello stesso anno scolastico sarà riconosciuto il punteggio relativo al contratto di maggior durata, purché uno dei gradi coincida con quello di titolarità. La continuità didattica sarà valutata con 4 punti per ogni anno di servizio continuativo nella scuola di titolarità.***

***I docenti immessi in ruolo nell'anno scolastico 2024/25 potranno presentare domanda anche per province diverse rispetto a quella di servizio attuale. Resta invece esclusa dalla mobilità la partecipazione dei docenti con contratto a tempo determinato finalizzato al ruolo, in quanto non ancora formalmente immessi in ruolo***