



Schede di lettura

Disegno di Legge di Bilancio 2022

Le disposizioni che riguardano i settori della conoscenza.



WWW.FLCGIL.IT



FLC CGIL

INDICE

CONTRATTO	3
INTERVENTI IN CAMPO FISCALE.....	5
SCUOLA.....	6
Dirigenti scolastici	10
Attribuzione alle scuole di dirigenti scolastici e DSGA	11
Disabilità	12
Asili nido.....	14
UNIVERSITÀ	15
RICERCA	17
AFAM.....	19
DISPOSIZIONI DI CARATTERE TRASVERSALE	21
Pensioni.....	21
Naspi e DIS-COLL	23
Famiglia.....	24
Politiche per la parità di genere.....	25
Piano strategico contro la violenza di genere.....	27
Povertà educativa	28
Bonus cultura	29

CONTRATTO

Articolo 184

(Misure in materia di applicazione dei rinnovi contrattuali)

- Sintesi contenuto** Vengono stanziati i fondi per i rinnovi dei contratti pubblici e per i miglioramenti economici del personale statale in regime di diritto pubblico del triennio 2022-2024 così suddivisi: 310 mln di euro per il 2022 e 500 mln di euro per il 2023. Tali importi riguardano l'anticipazione dell'indennità di vacanza contrattuale che rispetto agli stipendi tabellari sono pari allo 0,3 per cento dal 1° aprile 2022 al 30 giugno 2022 e allo 0,5 per cento a decorrere dal 1° luglio 2022. Il pagamento dell'indennità di vacanza contrattuale per il personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale è posto a carico dei bilanci delle amministrazioni stesse.
- Il nostro giudizio** La decisione del governo è quella di inserire nella legge di bilancio le risorse per coprire solamente l'indennità di vacanza contrattuale sulla base dell'IPCA per l'anno 2022 stimato dall'ISTAT. Si tratta di risorse davvero irrisorie mentre è appena partita la stagione dei rinnovi contrattuali relativa al triennio 2019-2021. Da segnalare che la sola legge di bilancio 2019 (Legge 145/18) stanziò per il primo anno del triennio contrattuale 1,1 miliardi di euro, cifra decisamente superiore a quella prevista ora.
- Le nostre proposte** I fondi sono da incrementare in sede di conversione in legge del Disegno di legge di bilancio, almeno nella misura prevista nel primo anno del triennio contrattuale precedente.

Articolo 182

(Disposizioni in materia di trattamento accessorio)

- Sintesi contenuto** Ad integrazione delle risorse per la contrattazione 2019/2021 vengono stanziati 200 milioni di euro per il salario accessorio dei dipendenti statali, dirigenza compresa, incrementando la soglia definita dalla normativa vigente dello 0,22% del monte salari. Per le amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, le risorse necessarie sono pari a 160 milioni di euro e sono a carico dei bilanci delle amministrazioni stesse.
- Il nostro giudizio** Si tratta di stanziamenti aggiuntivi destinati ad incrementare i fondi del salario accessorio per i rinnovi contrattuali del triennio 2019/2021, seppur utilizzabili a decorrere dal 2022. Sono il frutto del Patto governo/sindacati sul lavoro pubblico siglato a marzo scorso che impegnava il governo a individuare misure legislative utili al superamento dei limiti di cui all'art. 23, comma 2, del DLgs 75/2017. Tuttavia le cifre stanziare sono ancora distanti dal riconoscere l'impegno e la professionalità dei lavoratori del comparto Istruzione e Ricerca.
- Le nostre proposte** I fondi andrebbero incrementati in sede di conversione in legge del Disegno di legge di bilancio.

**Articolo 185
(Ordinamento professionale)**

- Sintesi
contenuto** Sono stanziati 200 mln ad integrazione delle risorse per la contrattazione 2019/2021 per la revisione degli ordinamenti professionali (profili professionali) dei dipendenti statali (funzioni centrali, agenzie fiscali, ATA scuola e personale tecnico amministrativo AFAM), stanziamento che corrisponde all'incremento dello 0,33% del monte salari di tutti i comparti di contrattazione. Per le amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, le risorse necessarie sono pari a 160 milioni di euro e sono a carico dei bilanci delle amministrazioni stesse
- Il nostro
giudizio** Si tratta di stanziamenti aggiuntivi destinati ad incrementare i fondi per i rinnovi contrattuali del triennio 2019/2021, seppur utilizzabili a decorrere dal 2022. Sono il frutto del Patto governo/sindacati sul lavoro pubblico siglato a marzo scorso. Tuttavia le risorse stanziare sono davvero insufficienti rispetto a quanto discusso all'Aran nei mesi scorsi nelle Commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionale.
- Le nostre
proposte** I fondi stanziati sono assolutamente insufficienti, quindi andrebbero incrementare in sede di conversione in legge del Disegno di legge di bilancio.

INTERVENTI IN CAMPO FISCALE

Articolo 2 (Riduzione della pressione fiscale)

Sintesi contenuto

Incrementate di 6 miliardi di euro per l'anno 2022 e 7 miliardi di euro annui a decorrere dall'anno 2023 le risorse del Fondo finalizzato alla riduzione della pressione fiscale.

Le risorse che ammontano a 8 miliardi di euro a decorrere dal 2022, sono destinate alla riduzione

- 1) dell'imposta sui redditi delle persone fisiche con l'obiettivo di ridurre il cuneo fiscale sul lavoro e le aliquote marginali effettive, da realizzarsi attraverso sia la riduzione di una o più aliquote sia una revisione organica del sistema delle detrazioni per redditi da lavoro dipendente e del trattamento integrativo;
- 2) dell'aliquota dell'imposta regionale sulle attività produttive.

Il nostro giudizio

La norma non chiarisce né quante risorse saranno destinate alla riduzione del cuneo fiscale e quante alla riduzione dell'IRAP e neppure precisa quali interventi si vuole adottare riguardo alla riduzione delle aliquote IRPEF e alla revisione organica del sistema delle detrazioni per redditi da lavoro dipendente e del trattamento integrativo. Premesso che a riduzione del cosiddetto cuneo fiscale, ossia la differenza tra il costo del lavoro sostenuto dal datore di lavoro e la retribuzione netta percepita dal lavoratore, per il lavoro dipendente, è un'azione particolarmente significativa mentre la riduzione dell'IRAP potrebbe anche avere importanti conseguenze sul finanziamento del Sistema Sanitario Nazionale, la CGIL ha chiesto da tempo che gli 8 miliardi stanziati vengano destinati integralmente a lavoratori e pensionati.

SCUOLA

Articolo 107

(Misure connesse all'emergenza epidemiologica nell'ambito scolastico)

Sintesi contenuto Il termine dei contratti "COVID" del personale docente, attivati nell'a.s. 2021/22 sulla base di quanto previsto dall'art.58 comma 4-ter lettera a), è prorogato sino al termine delle lezioni. Il Fondo per l'emergenza epidemiologica da COVID-19 (art. 235 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34) è incrementato di 300 milioni per il 2022. Entro il 31 luglio 2022 il Ministero dovrà provvedere al monitoraggio delle spese. Gli eventuali risparmi entreranno nel Bilancio dello Stato per essere assegnati al fondo per l'ammortamento dei titoli di Stato.

Il nostro giudizio La scelta di prevedere una proroga dei contratti COVID dei docenti costituisce una risposta, purtroppo parziale, alle richieste e alla campagna portata avanti con determinazione FLC CGIL. La parzialità del provvedimento risalta in modo lampante ove si consideri che la stragrande maggioranza dei contratti finora attivati riguardano proprio il personale Ata e in particolare i Collaboratori scolastici.

La proroga costituisce una scelta doverosa da parte del governo per superare la scadenza del 30 dicembre fissata originariamente dalla norma. I contratti attivati per i docenti sono stati pochi rispetto al precedente anno scolastico, sia a causa del termine fissato al 30 dicembre, sia a causa dell'impostazione della norma che non consente l'utilizzo dei supplenti per lo "sdoppiamento delle classi".

Occorre precisare che noi avremmo voluto una proroga dei contratti al 30 giugno, l'utilizzo di contratti sino al termine delle lezioni, invece di quelli di supplenza breve e saltuaria che sono "meno garantiti" sul piano delle tutele contrattuali e l'inserimento di questi posti nell'organico di fatto.

La scelta di destinare i risparmi legati all'uso del fondo per l'emergenza ad altri ambiti estranei all'istruzione è grave, perché dimostra una scarsa attenzione al settore della scuola.

Le nostre proposte È assolutamente necessario stanziare ulteriori 300 mln di euro per venire incontro alle necessità delle scuole. Accanto a ciò occorre rivedere la norma affinché vengano tolti i vincoli di utilizzo per i docenti per conferire gli incarichi anche per lo sdoppiamento delle classi e non solo, come previsto dalla legge, per le attività di recupero degli apprendimenti

Articolo 108

Valorizzazione della professionalità dei docenti

Sintesi contenuto Si stanziavano 210 mln di euro per incrementare il fondo finalizzato a valorizzare la professionalità dei docenti (di cui art. 1 comma 592 della L. 205/2017) premiando in modo particolare la "dedizione nell'insegnamento".

Il nostro giudizio Gli stanziamenti previsti, stante la numerosità dei docenti (oltre 900 mila), sono assolutamente insufficienti e non in grado di recepire le indicazioni provenienti dall'Europa volte a valorizzare il lavoro docente e rendere più attrattiva la professione stessa (come si afferma nella relazione tecnica allegata al DdL di Bilancio). Le risorse stanziare, infatti, si traducono in poco più di 10 euro lordi mensili di aumento a docente sulle voci del salario accessorio.

Inoltre, tale aumento viene "concesso" sulla base di parametri di attribuzione al personale - come quello della "dedizione all'insegnamento" - che risultano del tutto improponibili oltre che insultanti per la categoria e che evocano stagioni del recente passato come quelle del "bonus" docenti della L. 107/2015 archiviato grazie alle grandi lotte dei docenti e agli interventi contrattuali che lo hanno cancellato.

Le nostre proposte

Per valorizzare il lavoro docente e colmare il divario esistente tra le retribuzioni del personale scolastico, a parità di titoli di studio, alla media di quelle del comparto pubblico e in prospettiva alla media dei docenti dei paesi europei, occorrono ben altri stanziamenti.

Con le risorse stanziare fino ad oggi in legge di bilancio e considerate quelle già disponibili per il rinnovo del CCNL 2019/2021 si rischia che l'aumento medio non raggiunga neanche le agognate "tre cifre".

Se la priorità è valorizzare la professione docente occorrerebbe nell'immediato almeno dimezzare il differenziale stipendiale (che è attorno al 15-20%) rispetto al personale degli altri comparti pubblici e dei colleghi europei, prevedendo un finanziamento superiore al miliardo di euro.

Articolo 109

(Insegnamento educazione motoria nella scuola di primaria)

Sintesi contenuto

È introdotto nelle classi quinte, a partire dall'a.s. 22/23, e quarte, a partire dall'a.s. 23/24, l'insegnamento dell'educazione motoria da parte di docenti forniti di idoneo titolo di studio e la iscrizione nella classe di concorso di nuova istituzione "Scienze motorie e sportive nella scuola primaria".

A tal fine sono previste specifiche procedure concorsuali abilitanti per gli aspiranti in possesso delle lauree magistrali LM 67 o LM 68 o LM 47 che abbiano conseguito 24 CFU/CFA nelle discipline antro-psico-pedagogiche e nelle metodologie e tecnologie didattiche.

Il docente di educazione motoria nella scuola primaria è equiparato, quanto allo stato giuridico ed economico, ai docenti del medesimo grado di istruzione e non può essere impegnato negli altri insegnamenti della scuola primaria.

Le ore di insegnamento, nella misura di due settimanali, saranno in orario ordinario e in compresenza per le classi a tempo pieno, aggiuntive per le altre classi.

Con successivo DM verrà individuato il numero delle classi coinvolte e indicato il contingente da destinare a tale insegnamento, a invarianza di dotazione organica complessiva a legislazione vigente.

Il nostro giudizio

Il provvedimento è sbagliato dal punto di vista pedagogico e metodologico-didattico, in quanto va nella direzione di un insegnamento specialistico e rischia di degenerare in un controproducente disciplinarismo che snaturerebbe l'approccio ai saperi che caratterizza e qualifica la scuola primaria, valorizzando tutte le componenti della personalità delle bambine e dei bambini in questa fascia d'età.

La formazione dei docenti della scuola primaria prevede infatti, oltre a contenuti e metodologie specifiche di ogni disciplina, compresa l'educazione motoria, la conoscenza approfondita dei percorsi evolutivi, dei processi e dei meccanismi di costruzione di saperi e competenze, delle fasi di sviluppo dei bambini e delle bambine da 6 a 11 anni; entrambi sono aspetti indispensabili per "promuovere esperienze cognitive, sociali, culturali e affettive" (Indicazioni Nazionali) che garantiscano un percorso scolastico significativo.

Per questo il titolo di accesso previsto dalla normativa vigente è garanzia di una professionalità all'altezza delle competenze richieste e quindi indispensabile per l'accesso alla professione di docente di scuola primaria, a prescindere dall'ambito di insegnamento.

Si rileva inoltre che l'individuazione del contingente da destinare all'insegnamento specialistico dell'educazione motoria "a invarianza di dotazione organica complessiva a legislazione vigente" comporterebbe necessariamente tagli di personale impegnato in altri insegnamenti.

Le nostre proposte

Occorre stralciare l'intero articolo per potenziare e qualificare piuttosto l'organico dell'autonomia, al fine di dare sostanza alla progettazione autonoma delle scuole che, nell'elaborazione del PTOF, devono poter contare su risorse professionali ed economiche necessarie all'attuazione del percorso educativo-didattico stabilito sulla base dei bisogni rilevati.

Articolo 112
(Misura per rafforzare il diritto allo studio in classi numerose)

Sintesi Il provvedimento è finalizzato ad autorizzare un regime di deroga al DPR 81/2009, consentendo l'istituzione di classi con parametri di alunni inferiori rispetto a quelli previsti dalla norma vigente.

contenuto

La predetta deroga, che interviene a favore di un efficace fruizione del diritto all'istruzione da parte di soggetti svantaggiati collocati in classi numerose, prossime o superiori ai limiti attuali, opererà a beneficio di scuole caratterizzate da valori degli indici di status sociale, economico e culturale e di dispersione scolastica.

Gli indicatori, che dovranno definire le soglie al di sotto o al di sopra delle quali opera la deroga al DPR n.81/2009, saranno oggetto di uno o più decreti del Ministro dell'istruzione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da adottarsi entro il mese di febbraio antecedente ogni anno scolastico.

Nei medesimi decreti è individuata la quota massima dell'organico-docente da destinare alle classi così costituite e conseguentemente il numero delle predette classi.

Il nostro giudizio

La Relazione tecnica allegata entra nel dettaglio dell'attuazione di questa misura, partendo dalle finalità del provvedimento: lenire le difficoltà degli studenti che frequentano scuole a diffuso svantaggio socio-economico-culturale e ad alto livello di dispersione, attraverso la costituzione di classi numericamente più ridotte rispetto ai parametri del DPR n.81/2009. Tutto ciò affinché *i docenti possano seguire ciascuno studente, personalizzando la didattica in ragione delle difficoltà individuali.*

L'elemento più rilevante di una misura condivisibile solo in apparenza, è l'assoluta mancanza di nuovi investimenti, in quanto l'intervento utilizzerà le risorse *"liberate dall'andamento decrescente della popolazione residente in età scolare"*. L'organico complessivo, sia docente che ATA, rimarrà invariato e per attuare la disposizione non ci saranno maggiori spese né di funzionamento delle scuole, né di edilizia scolastica.

I decreti interministeriali emanati ogni anno dovranno definire gli indicatori per censire le scuole beneficiarie della deroga e l'operazione potrebbe coinvolgere anche l'INVALSI come ente di verifica sul successo negli apprendimenti degli studenti.

Appare evidente che nonostante la nostra più volte rivendicata posizione circa la necessità di modificare i parametri di costituzione delle classi previsti dal DPR 81/2009, nulla si fa per raggiungere l'obiettivo di ridurre il numero di alunni per classe in tutti i contesti, evitare le classi-pollaio, includere le disabilità nel rispetto del tetto massimo di legge.

Noi sosteniamo urgente e improrogabile intervenire sulla revisione dei parametri perché numeri più contenuti consentono di innalzare la qualità della didattica, sperimentare e personalizzare gli insegnamenti e garantire il necessario distanziamento come fattore di prevenzione, sicurezza e di benessere generale nell'ambiente.

Di tutto questo nel testo non c'è traccia: viene messa in campo una procedura con indicatori "a più voci", che rischia di esternalizzare in dati di misurazione gli elementi di accreditamento, senza una reale e contestuale analisi delle situazioni di svantaggio, che è funzione della comunità scolastica con gli strumenti che le sono propri.

L'ultima osservazione riguarda la totale mancanza di prospettiva del provvedimento che, investendo risorse comunque disponibili a legislazione vigente, non può assicurare continuità e sviluppo dei progetti, ma solo la temporaneità e la precarietà determinate dalla cadenza annuale del decreto di riferimento.

Nel PNRR è declinato l'obiettivo di fornire soluzione concreta alla riduzione del numero di alunni per classe, ma di certo l'intervento legislativo testimonia quanto sia ancora lunga la strada da percorrere per attuare sistematiche misure di rilancio della scuola pubblica.

Le nostre proposte Vanno stanziare risorse aggiuntive per modificare gli attuali parametri sulla formazione delle classi previsti dai decreti Gelmini/Tremonti. L'intervento sulla riduzione del numero di alunni per classe deve essere strutturale e programmato nel tempo e non affidato a decreti che si basano su monitoraggi valutativi annuali. Le autorizzazioni alle deroghe e all'organico docente, educatori e Ata devono essere programmate su base triennale. Questo a garanzia della continuità didattica del processo di insegnamento-apprendimento e di inclusione degli alunni con disabilità. In quest'ultimo caso la costituzione delle classi non deve mai essere superiore a 20 alunni. Per queste ragioni in sede di conversione in legge del provvedimento vanno superati l'invarianza delle spese e l'assenza di finanziamenti.

Dirigenti scolastici

Articolo 110

(Incremento del FUN per il finanziamento delle retribuzioni di posizione di parte variabile dei dirigenti scolastici)

Sintesi contenuto Il comma 1 incrementa il Fondo Unico Nazionale dei dirigenti scolastici (FUN) di 20 milioni lordo stato da destinare alla retribuzione di posizione parte variabile con la finalità di adeguare le retribuzioni dei dirigenti scolastici alla complessità dei loro compiti.

Il comma 2 prevede che, in deroga a quanto previsto dal CCNL Area Istruzione e Ricerca 2019, le risorse del FUN continuano ad essere contrattate nei Contratti Integrativi stipulati a livello regionale dalle OO.SS. territoriali e i Direttori Regionali degli USR negli aa.ss. 19/20, 20/21 e 21/22.

Il nostro giudizio Dopo i tagli subiti dal FUN nel 2017 e l'ingresso di 2.000 nuovi dirigenti scolastici con il concorso nazionale, la cui graduatoria non è ancora esaurita, il Fondo è risultato insufficiente a garantire il mantenimento dei livelli delle retribuzioni dei dirigenti scolastici, tanto da richiedere ben due interventi straordinari *una tantum*, il primo nel dl 34/2020 (13 milioni lordo stato per gli aa.ss. 17/18 e 18/19), il secondo nella legge finanziaria 2021 (26 milioni lordo stato per l'a.s. 19/20).

Va inoltre ricordato che il CCNL 2019 prevede che le retribuzioni dei dirigenti scolastici, finora definite nei contratti integrativi regionali (CIR) e molto diversificate nelle diverse regioni, a partire dall'a.s. 2019/20 siano uniformate su tutto il territorio nazionale attraverso la definizione di fasce di complessità nazionali. Finora ciò non è stato fatto proprio a causa delle problematiche del FUN. Per garantire un rifinanziamento definitivo del Fondo che renda possibile tale operazione, senza che in alcune regioni si determini un abbassamento delle retribuzioni, 20 milioni lordo stato risultato assolutamente insufficienti e vanno incrementati.

Le nostre proposte Lo stanziamento deve essere aumentato di almeno altri 48,3 milioni di euro, portando a 68,3 milioni di euro, tenuto anche conto dell'aumento dei posti in organico determinato dalle previsioni del successivo art. 111 sul dimensionamento.

Il comma 2, che sposta la definizione delle fasce di complessità dall'a.s. 19/20 all'a.s. 22/23, deve essere formulato in maniera più chiara e prevedere lo spostamento all'a.s. 22/23 anche delle modalità di finanziamento delle reggenze, che, nel triennio indicato, devono rimanere a carico della retribuzione di risultato, per evitare di intaccare le retribuzioni di parte variabile dei dirigenti scolastici.

Attribuzione alle scuole di dirigenti scolastici e DSGA

Articolo 111

(Interventi in materia di attribuzione alle scuole di dirigenti scolastici e dei direttori dei servizi generali e amministrativi)

- Sintesi contenuto** Il Disegno di legge di bilancio proroga di un ulteriore anno la norma prevista nel decreto sostegni bis sulla riduzione del numero di alunni da 600 a 500 per rendere "normodimensionata" una istituzione scolastica
- Il nostro giudizio** E' misura del tutto insufficiente. Infatti, le 382 sedi, con un numero di alunni tra 500 e 600, funzionanti nel corrente anno scolastico, sono rimaste di fatto prive del dirigente scolastico e del DSGA e assegnate a reggenza.
- Le nostre proposte** Occorre pertanto, nell'immediato, stabilizzare la norma e fissare parametri numerici all'interno dei quali i piani di dimensionamento regionali stabiliscano il numero complessivo delle istituzioni scolastiche funzionanti
A questo fine è necessario prevedere la dotazione dei Dirigenti scolastici e dei Dsga per ognuna delle 382 istituzioni scolastiche con un numero di alunni tra 500 e 600.

Disabilità

Articolo 45 (Livelli essenziali delle prestazioni in materia di trasporto scolastico di studenti disabili)

Articolo 172 (Incremento dotazione fondo di solidarietà comunale per potenziamento sociale, asili nido e trasporto disabili)

**Sintesi
contenuto** L'art. 45 prevede l'individuazione di risorse destinate a incrementare, nei comuni delle regioni a statuto ordinario e delle regioni Sicilia e Sardegna, il trasporto scolastico per studenti disabili, frequentanti il primo ciclo di istruzione e corrispondono a 30 milioni di euro per l'anno 2022, a 50 milioni di euro per il 2023, a 80 milioni di euro per il 2024, a 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2025 e 2026 e a 120 milioni di euro annui a decorrere dal 2027. Fino alla definizione dei LEP, con decreto Interministeriale (Ministri dell'interno, dell'economia e delle finanze, dell'istruzione, per il sud e la coesione territoriale, per le disabilità e il per le pari opportunità e la famiglia) previa intesa in Conferenza Stato - città ed autonomie locali, si provvederà a disciplinare gli obiettivi di incremento della percentuale di studenti disabili trasportati e le modalità di monitoraggio sull'utilizzo delle risorse. Nel caso in cui le somme destinate non fossero sufficienti, saranno recuperate a valere sul fondo di solidarietà comunale o dalle risorse comunali.

L'Art. 172 provvede all'incremento delle somme attualmente previste (L. 232/2016) e finanzia gli articoli 44, 45 e 171 della legge.

**Il nostro
giudizio** Gli interventi previsti denunciano la complessa e lacunosa condizione in cui versano le condizioni di trasporto scolastico per le studentesse e gli studenti in situazione di disabilità e quindi le loro reali possibilità di accesso al diritto allo studio. Si parla di un provvedimento importante, purtroppo limitato al primo ciclo, che, nelle more della costituzione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni, dovrà servire a rendere omogenee le condizioni di fruibilità del diritto all'istruzione in tutto il paese e ad avviare un percorso di sinergia tra i ministeri coinvolti e gli Enti Locali. I problemi di mobilità quotidiana delle persone con diversa abilità sono molto gravi e diversificati da comune a comune, con notevoli difficoltà di garanzia del servizio soprattutto nelle aree più svantaggiate, quindi, consideriamo urgenti gli interventi sul trasporto scolastico.

**Le nostre
proposte** Affinché gli interventi siano effettivamente rispondenti ai bisogni delle studentesse e degli studenti e all'esigenza di uniformare l'esercizio del diritto allo studio per le persone diversamente abili, si auspica una reale sinergia tra i diversi livelli istituzionali dello Stato e una efficace modalità di monitoraggio delle azioni di finanziamento, prevista dalla futura decretazione soprattutto in funzione dell'ampia prospettiva temporale disegnata dal provvedimento.

Articolo 49
**(Fondo per l'assistenza all'autonomia e alla comunicazione
per gli alunni con disabilità)**

- Sintesi
contenuto** È istituito un ulteriore fondo di 100 milioni di euro, a partire dal 2022, "per il potenziamento dei servizi di assistenza all'autonomia e alla comunicazione per gli alunni con disabilità della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo e secondo grado".
Il 70% del fondo, quindi 70 milioni di euro, sono destinati alle Regioni, mentre 30 milioni andranno ai Comuni.
- Il nostro
giudizio** È positiva la volontà del Governo di finanziare i servizi a supporto degli alunni e studenti con disabilità presenti in tutti i gradi scolastici, ma le risorse risultano infinitesimali rispetto ai costi attualmente sostenuti e al reale fabbisogno. Particolarmente esigua è la percentuale del 30% assegnata ai Comuni, titolari e responsabili del servizio nella maggior parte delle scuole.
- Le nostre
proposte** Si ritiene indifferibile, proprio per l'accertata indispensabilità della presenza degli assistenti all'autonomia e alla comunicazione all'interno degli istituti scolastici, definirne profilo professionale e funzioni, secondo quanto previsto dal D.Dlgs 66/17 e valorizzarne la professionalità. Occorre pertanto avviare urgentemente il percorso per un inquadramento contrattuale che dia stabilità e continuità, nel rispetto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e della qualità della prestazione, superando la frammentazione contrattuale caratterizzata frequentemente da discontinuità e precarietà.

Asili nido

Articolo 44

(Livello essenziale delle prestazioni riferito ai servizi per l'infanzia)

Articolo 172

(Incremento dotazione fondo di solidarietà comunale per potenziamento sociale, asili nido e trasporto disabili)

Sintesi contenuto Al fine di superare le disomogeneità territoriali nell'erogazione del servizio di asilo nido, l'art. 44 stanziava 120 mln di euro per il 2022, 175 mln per il 2023, 230 mln per il 2024, 300 mln per il 2025, 450 mln per il 2026, 1100 milioni annui a decorrere dal 2027, per incrementare il numero dei posti nei servizi educativi per l'infanzia.

Gli obiettivi progressivi annuali verranno stabiliti con apposito decreto, fino ad arrivare nel 2027 su base locale al 33%, inclusivo del servizio privato.

Le risorse, ripartite tenendo conto dei costi standard dando priorità ai territori più svantaggiati sino al raggiungimento della soglia del 28,88%, potranno essere utilizzate dai Comuni per l'assunzione del personale necessario alla diretta gestione dei servizi educativi per l'infanzia.

Il nostro giudizio L'aggettivo "locale" riferito alla percentuale di posti attivati nei servizi educativi rispetto alla popolazione da 0 a 3 anni va nella giusta direzione, apportando una correzione alle precedenti indicazioni di un parametro nazionale, con il rischio che la media si alzasse solo per una crescita delle regioni che hanno già una buona copertura, senza risolvere il tema delle diseguaglianze territoriali.

Si tratta di un'inversione di rotta anche rispetto ai criteri di riparto del Fondo nazionale per il Sistema integrato 0 - 6 che, pur con l'introduzione di una quota perequativa, seguono una logica conservativa, destinando risorse maggiori ai territori più attrezzati dal punto di vista dell'offerta.

Le tempistiche previste per il conseguimento dell'obiettivo del 33% risultano differite a lunga scadenza e le risorse destinate alle fasi intermedie potrebbero non essere sufficienti, soprattutto in caso di gestione diretta dei servizi, spingendo ancora una volta verso il sistema delle convenzioni/esternalizzazioni, nonostante la prevista possibilità di assunzioni dirette da parte dei Comuni.

Manca ogni riferimento al sistema delle scuole dell'infanzia che ancora vedono, soprattutto in certe regioni, un'alta percentuale di copertura affidata al privato paritario, costringendo le famiglie a una scelta obbligata e ad accollarsene i costi.

Le nostre proposte Più vincolante ed esplicito dovrebbe essere il sostegno al sistema pubblico dei nidi, adeguando i finanziamenti ai costi necessariamente maggiori connessi alla gestione diretta da parte dell'ente locale.

Occorre anche un investimento culturale a sostegno del riconoscimento della poliedrica valenza dei servizi alla prima infanzia, soprattutto in quei contesti nei quali ancora prevale una visione dei nidi come necessari solo in assenza di alternative di accudimento in seno alla famiglia.

Nell'ottica dello sviluppo dell'intero sistema integrato 0-6, è urgente procedere a un attento monitoraggio della diffusione e delle tipologie di scuole dell'infanzia, per implementare l'offerta statale e garantire modelli organizzativo-didattici basati su presupposti pedagogici e metodologici che ne rispettino e qualificano le peculiarità

UNIVERSITÀ

Articolo 103 commi da 1 a 3 (Misure per il rilancio e la competitività del sistema della formazione superiore)

- Sintesi contenuto** I principali interventi previsti dall'art. 103, nel quadro di un progressivo incremento del Fondo di funzionamento ordinario (250 milioni di euro per l'anno 2022, 515 milioni di euro per il 2023, 765 milioni di euro per il 2024, 815 milioni per il 2025 e 865 milioni a decorrere dal 2026) sono:
- un significativo finanziamento, anche se solo dal 2024 (75 milioni per il 2022, 300 milioni per il 2023 e 640 per il 2024, 690 per il 2025 e di 740 a decorrere dal 2026) per le assunzioni in deroga alle vigenti facoltà assunzionali (di fatto, un piano straordinario) di professori, ricercatori di tipo b e finalmente per la prima volta anche del personale tecnico amministrativo delle università statali. Queste risorse dovrebbero permettere, in cinque anni, di incrementare il personale universitario di ruolo (nel complesso oggi di poco superiore alle 100mila unità) di 11.569 posizioni: 1279 professori ordinari, 2313 professori associati, 3706 ricercatori a tempo determinato, 4271 tecnici amministrativi.
 - un importante finanziamento di 50 milioni di euro a decorre dal 2022 finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali;
 - 15 milioni di euro per il 2022 e 30 milioni annui a decorrere dall'anno 2023, destinati per all'adeguamento dell'importo delle borse di studio concesse per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca.
 - 15 milioni di euro nell'anno 2022, 20 milioni di euro nell'anno 2023 e 35 milioni di euro a decorrere dall'anno 2024 destinati alle Scuole superiori ad ordinamento speciale (gli enti/collegi di "eccellenza" dell'università italiana).

Il nostro giudizio Sull'università vi è un cambio di passo sulle risorse investite, frutto delle proposte e delle mobilitazioni di cui la FLC è stata protagonista in questi mesi e anni. Gli interventi previsti non sono comunque ancora sufficienti alla necessaria decisa espansione del sistema universitario. A riguardo va considerato che le assunzioni previste non coprono ancora i tagli all'organico operati nell'ultimo decennio e che anche allora, nel confronto internazionale, l'università italiana si collocava agli ultimi posti per finanziamenti: infatti la stessa relazione tecnica prevede in almeno 45.000 le assunzioni in ruolo per riportare a livello europeo il rapporto tra docenti e studenti (senza tra l'altro prevedere la necessaria espansione anche della popolazione studentesca). Queste prime importanti risorse sono comunque chiaramente finalizzate a rafforzare l'università pubblica. In ogni caso sarà necessario intervenire su come saranno distribuite, evitando il ripetersi dell'uso di meccanismi premiali che rischiano di ampliare e non ridurre difformità e sperequazioni, e verificare l'intreccio con il DDL pre-ruolo e la previsione di norme volte ad assorbire l'attuale precariato. In questo quadro va segnalata l'incomprensibile assenza di finanziamenti destinati alla decisa riduzione delle tasse universitarie considerato che siamo il Paese nella U.E. con minor numero di giovani laureati e con un livello di tassazione tra le più alte. Tanto più in questo quadro, risulta particolarmente incongruente e sbagliato prevedere un finanziamento così significativo per le cosiddette scuole di eccellenza, rischiando di sviluppare dopo la pandemia un'ulteriore gerarchizzazione e divergenza nel quadro del sistema universitario di questo paese.

Le nostre proposte Per determinare una vera svolta della situazione in cui versa il sistema universitario del nostro Paese, che è all'ultimo posto come finanziamenti all'interno dell'UE, il Fondo per il finanziamento ordinario dell'università (FFO), andrebbe incrementato di 2 miliardi di euro, da destinare all'incremento della sua quota base, alla copertura dei costi delle modifiche ordinamentali e per il rinnovo del CCNL, all'ampliamento delle dotazioni organiche, allo sviluppo

dell'offerta formativa e del diritto allo studio. In questo quadro, dovrebbe esser sempre previsto a regime il finanziamento in FFO degli aumenti contrattuali e dei relativi adeguamenti ISTAT del personale non contrattualizzato (nell'ultimo rinnovo pari a quasi 200 mln di euro). Per quanto riguarda la valorizzazione del personale, inoltre, andranno previste ulteriori risorse negli anni successivi, finalizzate specifici finanziamenti per il corretto inquadramento del personale CEL, individuato i necessari strumenti normativi ed economici per permettere il passaggio a professori associato di tutti i ricercatori a tempo determinato con abilitazione o che hanno svolto in modo continuativo attività di docenza (anche nel ruolo di professori aggregati). Infine, le tasse universitarie, che in Italia pesano sulle tasche degli studenti per circa 1,5 miliardi l'anno, andrebbero abolite, come lo sono in diversi paesi europei e pertanto andrebbe corrispondentemente incrementato l'FFO.

RICERCA

Articolo 104 (Misure a sostegno della ricerca)

Sintesi contenuto

Gli interventi previsti dall'art. 104 riguardano in particolare:

- l'incremento del fondo ordinario di 90 milioni dal 2022 che diventano 100 dal 2025. Di questi 20 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022, sono finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico- amministrativo degli enti pubblici di ricerca vigilati dal MUR e 40 per il passaggio al livello superiore dei ricercatori e tecnologi inquadrato al terzo livello (livello base di ingresso). La restante quota del finanziamento (30 milioni fino al 2024 che diventano 40 a decorrere dal 2025) è destinata agli EPR vigilati dal MUR ad eccezione del CNR, con il vincolo di destinare 2,5 milioni di euro al completamento del processo di stabilizzazione (art.20 DLgs 75 del 2017).
- lo stanziamento di 30 milioni di euro per l'anno 2023 per promuovere e sostenere l'incremento qualitativo dell'attività scientifica degli Enti vigilati dal MUR.
- l'incremento della dotazione del "Fondo italiano per la scienza" di 50 milioni di euro per l'anno 2023 e di 100 milioni di euro a decorrere dall'anno 2024.
- L'istituzione del "Fondo italiano per le scienze applicate" con una dotazione di 50 milioni di euro per l'anno 2022, di 150 milioni di euro per l'anno 2023 e di 200 milioni di euro per l'anno 2024 e di 250 milioni di euro a decorrere dal 2025.

Il nostro giudizio

Anche sulla ricerca dal punto di vista dei finanziamenti c'è un'inversione di tendenza. Desta però grande preoccupazione l'indirizzo dato a tali risorse. Manca una visione unitaria dell'intero sistema e anche le risorse destinate alla valorizzazione del personale sono destinate esclusivamente agli enti vigilati dal MUR e ciò è inaccettabile sotto il punto di vista contrattuale e determina il rischio concreto di ingiustificabili disparità di trattamento con i lavoratori che operano negli altri enti di ricerca vigilati dagli altri ministeri. È evidente che la presenza di strumenti per il sostegno della ricerca e per la valorizzazione del personale unicamente per gli enti Mur rappresenta un grave arretramento nel percorso di creazione di un sistema della ricerca unitario e coerente.

Le nostre proposte

Per determinare una vera svolta della situazione in cui versa il "sistema" degli Enti pubblici di ricerca del nostro Paese sarebbe necessario un incremento dei finanziamenti di almeno 500 milioni, da destinare prioritariamente all'incremento del finanziamento base, alla copertura dei costi delle modifiche ordinarie e per il rinnovo del CCNL, all'ampliamento delle dotazioni organiche. Fondamentale però realizzare una governance unitaria del Sistema Ricerca che superi anche la distinzione artificiale tra strutture che svolgono attività di servizio e sperimentazione e strutture che svolgono attività di ricerca cosiddetta non strumentale. In quest'ottica deve essere inoltre definitivamente archiviata la distinzione tra gli Enti di ricerca vigilati dal Miur ed Enti vigilati da altri ministeri. Tale governance dovrà essere in grado anche di favorire il rapporto tra Ricerca e Sviluppo e quindi di dare un contributo al cambiamento della specializzazione produttiva del Paese fermo restando che il coordinamento ed indirizzo delle attività di ricerca deve essere sempre strettamente connesso con gli organi di rappresentanza della comunità scientifica e garantire una quota fondamentale delle proprie risorse alla libera ricerca in ogni ambito disciplinare. Un processo di riforma, accompagnato dalle necessarie risorse finanziarie, è presupposto fondamentale anche per la proficua utilizzazione delle risorse previste del PNRR. Va superata con decisione qualsiasi differenziazione del personale rispetto all'appartenenza agli EPR vigilati dal MUR o da altri ministeri e vanno ricondotte al CCNL tutte le risorse destinate alla valorizzazione del Personale.

Articolo 105

(Piano di riorganizzazione e rilancio del Consiglio Nazionale delle Ricerche – CNR)

Sintesi contenuto È prevista la concessione di un contributo complessivo di 60 milioni (di cui 10 finalizzati al completamento delle stabilizzazioni, importo che risulta ancora insufficiente rispetto al personale avente i requisiti) a decorrere dal 2022 che diventano 80 milioni a decorrere dal 2023 al Consiglio nazionale delle ricerche, finalizzati alla riorganizzazione e rilancio dell'Ente. A tal fine il Ministro dell'università e della ricerca istituisce, con proprio decreto, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze, un Comitato strategico per il rilancio dell'ente (Supervisory Board), composto da cinque esperti, italiani o stranieri, di comprovata competenza ed esperienza, anche gestionale, acquisite nel settore della ricerca nazionale ed internazionale.

Il nostro giudizio Il Disegno di legge delinea un percorso di "rilancio" del CNR che va assolutamente contrastato. Infatti il piano di riorganizzazione limita l'autonomia e indipendenza del più grande Ente di ricerca del Paese, esautorando e marginalizza gli organi statutari e con essi la rappresentanza dei lavoratori in essi presenti (garantita dalla legge 218/2016) e soprattutto ignora la comunità scientifica interna con la proposizione di una riorganizzazione che ancora una volta viene calata dall'alto, con obiettivi per altro neanche definiti!

Le nostre proposte Il principale problema del CNR è stato il suo costante sottofinanziamento, che fa sì che oggi il più grande Ente di ricerca del Paese abbia il 95 per cento del suo finanziamento ordinario destinato alle spese del Personale, nonostante la presenza ancora di molti lavoratori precari e il fatto che il personale sia assolutamente insufficiente, come dimostrano tutti i raffronti internazionali riguardo il personale impiegato nelle attività di ricerca. Pertanto mentre l'articolo sulla riorganizzazione va abrogato, le risorse andrebbero incrementate e utilizzate per potenziare l'Ente in un contesto generale di riorganizzazione, riordino e rilancio del sistema degli Enti pubblici di ricerca.

AFAM

Articolo 103 commi da 4 a 7

(Misure per il rilancio e la competitività del sistema della formazione superiore)

Sintesi contenuto

Il comma 4 prevede la rideterminazione dei compensi e delle indennità spettanti al Direttore, al Presidente e ai componenti del consiglio di amministrazione di un'Istituzione AFAM. In particolare viene ripristinato l'indennità per il Presidente del CdA, carica attualmente ricoperta a titolo gratuito. A tal fine viene sostituito l'articolo 1 comma 342 della Legge 190/14. Le indennità e i compensi sono definiti con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e sono a carico dei bilanci delle istituzioni.

Il comma 5 ripristina il compenso per i componenti del Nucleo di valutazione di cui all'art. 4 comma 1 lettera f) del DPR 132/03. Attualmente non è previsto alcun compenso. Viene abrogato l'art. 1 comma 645 della Legge 205/17. I compensi, a valere sulle risorse proprie delle Istituzioni AFAM, sono definiti con decreto del Ministro dell'università e della ricerca di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Il comma 6 stanza ulteriori 4,5 milioni di euro a decorrere dal 2022 per l'inserimento nelle dotazioni organiche delle istituzioni AFAM statali di alcune figure di supporto diretto alla didattica: accompagnatori al pianoforte e al clavicembalo, tecnici di laboratorio. Le risorse sono specificatamente dedicate alle istituzioni AFAM oggetto di statizzazione, al completamento, con esito positivo, di tale procedura.

Il comma 7 stanza 8,5 milioni di euro a decorrere dal 2022 finalizzati al riconoscimento al personale delle istituzioni AFAM di specifiche attività svolte nonché della valorizzazione delle competenze necessarie al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, ricerca e terza missione.

Con decreto ministeriale sono individuati

- i criteri di riparto delle risorse tra le singole istituzioni
- i principi generali per la definizione degli obiettivi e l'attribuzione delle risorse al personale

Le risorse sono assegnate al personale in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica e della ricerca secondo criteri definiti nella contrattazione collettiva integrativa. Ogni lavoratore non può percepire un compenso superiore al 15% del proprio del trattamento tabellare annuo lordo.

Il nostro giudizio

Il ripristino dei compensi e delle indennità per i Presidenti delle istituzioni AFAM e per i componenti dei nuclei di valutazione appare un'operazione doverosa rispetto all'attuale configurazione della governance di tali istituzioni. Si riconosce che i provvedimenti che avevano cancellato tali indennità erano palesemente illogici.

Da notare che nella relazione illustrativa si anticipa una modifica del DPR 132/03 nel senso che al Nucleo di valutazione sarà attribuito anche il compito di valutare l'attività didattica, artistica, culturale e professionale dei docenti dell'istituzione che presentino domanda per fare parte delle commissioni per l'abilitazione artistica nazionale.

Molto positiva è l'estensione anche alle istituzioni oggetto di statizzazione delle nuove figure di supporto diretto alla didattica introdotte dalla legge di bilancio 2021. Ricordiamo che per l'effettiva attivazione di questi nuovi profili professionali sono necessari la definitiva sottoscrizione del CCNL del comparto "Istruzione e Ricerca" per il triennio 2019-21 e il completamento dei processi di statizzazione che dovrebbe avvenire nell'arco dei prossimi mesi.

Riguardo alle risorse per la valorizzazione riteniamo che si tratti di un segnale molto limitato rispetto all'esigenza di reperire risorse ben più cospicue alla luce dei processi in atto che stanno cambiando in maniera radicale modalità, tempi e finalità della prestazione di lavoro.

Le nostre proposte

Riguardo al ripristino dei compensi e delle indennità per Presidenti e componenti dei Nuclei di valutazione chiediamo che vengano stanziati specifiche risorse aggiuntive affinché essi non vengano a ricadere sugli attuali stanziamenti di bilancio costringendo le amministrazioni a reperire i fondi, ad esempio, incrementando la contribuzione studentesca.

Riguardo alle figure di supporto diretto alla didattica chiediamo che si aprano in tempi rapidi le trattative per il rinnovo del contratto istruzione e ricerca.

Riguardo alle risorse per la valorizzazione chiederemo che esse vadano ad incrementare alcune voci del salario (retribuzione professionale docente, compenso individuale accessorio per il personale TA e indennità di amministrazione per il personale TA).

Chiediamo che all'AFAM venga riconosciuta una significativa parte delle risorse destinate a tutte le amministrazioni statali e dedicate alla revisione degli ordinamenti professionali, all'incremento delle risorse per il salario accessorio, alla formazione.

Premesso che l'art. 183 stanziava 100 milioni di euro per l'anno 2022, 200 milioni di euro per l'anno 2023 e 250 milioni di euro a decorrere dall'anno 2024 per le assunzioni a tempo indeterminato a favore delle amministrazioni dello Stato, chiediamo che quota parte di tali risorse vengano destinate per incrementare ulteriormente le facoltà assunzionali nell'AFAM.

Naturalmente chiederemo l'aumento di risorse per significativi incrementi retributivi di tutto il personale AFAM.

DISPOSIZIONI DI CARATTERE TRASVERSALE

Pensioni

Articolo 23

(Disposizioni integrative del trattamento di pensione anticipata)

Sintesi contenuto L'articolo prevede la possibilità di pensionamento con Quota 102, cioè con almeno 64 anni di età e 38 anni di contributi, limitatamente ai soggetti che maturano i requisiti nel 2022. Il diritto, se conseguito entro il 31 dicembre 2022, potrà essere esercitato anche successivamente.

Il nostro giudizio Secondo le prime proiezioni, il provvedimento riguarderebbe solo chi è nato negli anni 1956, 1957 e 1958 e che nel 2021, avendo maturato 37 anni di contributi, non aveva il requisito contributivo dei 38 anni. Si stimano in sole 8.500 le persone che aderiranno a tale misura. Si tratta di un intervento inefficace per evitare lo scalone post quota 100, infatti esclude l'introduzione di una vera flessibilità in uscita, confermando i requisiti «Fornero»

Le nostre proposte È necessario migliorare complessivamente le misure previdenziali contenute nel testo, a partire dall'accoglimento della proposta contenuta nella piattaforma sindacale unitaria che prevede la flessibilità in uscita a partire dai 62 anni di età o con 41 anni di contributi a prescindere dall'età anagrafica

Articolo 25

(Modifica della normativa sull'ape sociale)

Sintesi contenuto È prorogato al 31 dicembre l'istituto dell'APE SOCIALE che consente a determinate categorie di lavoratori (soggetti disoccupati, invalidi, che assistono familiari con disabilità, addetti a lavori gravosi) di accedere alla pensione a partire dai 63 anni, con anzianità contributiva da 30 a 36 anni, a seconda della tipologia. La legge di Bilancio prevede il superamento del requisito di almeno tre mesi di disoccupazione, attualmente richiesti dopo la fine della percezione della Naspi, e l'ampliamento delle professioni cosiddette "gravose". La manovra prevede a tal fine uno stanziamento di 141,4 mln per il 2022, 275 nel 2023, 247,6 nel 2024, 184,2 nel 2025, 104,5 nel 2026, 16,9 nel 2027

Il nostro giudizio Vengono recepite parzialmente le nostre istanze, soprattutto per quanto riguarda la gravosità di alcune professioni. Per i nostri settori il provvedimento interessa i docenti di scuola primaria, oltre agli insegnanti dell'infanzia già inclusi nel precedente elenco.
Manca il pieno riconoscimento del cosiddetto «carico psicosociale» (stress correlato al lavoro) relativo alla maggior parte dei profili professionali appartenenti alla nostra categoria.

Le nostre proposte Per le professioni rientrate ex novo nell'elenco gravosi occorre estendere l'accesso, oltre all'APE social, alla pensione anticipata "precoci".
Il requisito contributivo di 36 anni va rivisto soprattutto per i settori caratterizzati da forte precarietà e discontinuità lavorativa.
È necessaria l'implementazione delle risorse che, allo stato, potrebbero essere insufficienti a garantire l'accesso a tutti gli aventi diritto. Si calcola infatti che solo 11.674 domande di Ape sociale per lavoro gravoso potranno essere accolte con l'ampliamento previsto in legge di bilancio.

**Articolo 26
(Opzione donna)**

- Sintesi contenuto** Viene prorogata per un anno la cosiddetta Opzione donna che consente di accedere alla pensione, calcolata secondo il sistema contributivo, alle lavoratrici che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2021 il requisito contributivo di 35 anni e anagrafico di 58 anni se dipendenti, 59 se autonome.
- Il nostro giudizio** Il governo ha recepito in parte le nostre richieste e, contrariamente a come era stato indicato nel disegno di legge di bilancio varato il 29 ottobre scorso dal Consiglio dei ministri, il testo finale della manovra che sarà discusso in Parlamento ripropone **gli stessi requisiti anagrafici fissati nel 2021. Rimane molto penalizzante il ricalcolo** dell'assegno pensionistico con il metodo interamente contributivo.
- Le nostre proposte** Trattandosi di una liquidazione della pensione con il calcolo contributivo e quindi di un anticipo di spesa, non di un costo aggiuntivo, è possibile e necessario dare strutturalità alla misura, al di là della proroga per il 2022.

Naspi e DIS-COLL

Articolo 76

(Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASpI)

Articolo 77

(Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - DIS-COLL)

Sintesi contenuto **NASPI:** per coloro che perdono involontariamente l'occupazione a decorrere dal 1° gennaio 2022, **cessa di trovare applicazione, per accedere alla NASpI, il requisito delle 30 giornate** di effettivo lavoro nei 12 mesi che precedono la disoccupazione. *L'assegno si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione;* tale riduzione decorre dall'ottavo mese per coloro che abbiano compiuto 55 anni.

DIS-COLL: anche in questo caso, per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la riduzione del 3% mensile parte dal primo giorno del sesto mese di fruizione, anziché dal quarto.

L'erogazione dell'indennità è prevista per un numero di mesi pari a quelli (e non più alla metà) in cui sono stati versati contributi nell'anno precedente l'evento di cessazione e la perdita del lavoro, per un massimo di 12 mesi (rispetto ai precedenti 6).

Viene introdotta la contribuzione figurativa per i periodi di godimento dell'indennità, entro un "limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso".

Per i collaboratori, assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL è prevista un'aliquota contributiva "pari a quella dovuta per la NASpI", equivalente all'1,61% in luogo dell'attuale 0,51%.

Il nostro giudizio Si tratta di piccole misure migliorative che non modificano il giudizio complessivo della CGIL per quanto riguarda gli interventi sugli ammortizzatori sociali nel DDL Bilancio. Resta la necessità stringente di ampliare le protezioni ai lavoratori e salvaguardare l'occupazione soprattutto nella fase attuale di superamento dell'emergenza sanitaria.

Le nostre proposte Occorrono misure efficaci per contrastare la precarietà e affrontare, attraverso nuove politiche di sviluppo e industriali, sia le sfide della **transizione** ambientale e digitale che le tante **crisi aziendali aperte** o che si stanno determinando

Famiglia

Articolo 33 (Congedo di paternità)

- Sintesi contenuto** Il congedo obbligatorio di 10 giorni per le nascite, le adozioni e gli affidamenti riconosciuto ai padri lavoratori dipendenti, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso dello stesso in famiglia nei casi di adozioni o affidamenti, diventa strutturale. Si tratta di un diritto autonomo, che potrà essere sfruttato dal padre sia durante il congedo di maternità della madre lavoratrice sia successivamente allo stesso. Durante il congedo è prevista l'intera retribuzione.
- Il nostro giudizio** È un ulteriore piccolo passo, anche se ancora insufficiente, verso l'affermazione del principio di condivisione delle responsabilità genitoriali. La norma identifica il soggetto fruitore nel "lavoratore dipendente", senza specificare se pubblico o privato, ma nulla è intervenuto a modificare il parere del Dipartimento della Funzione pubblica n. 8629 del 20.02.2013 che afferma "...la normativa in questione non è direttamente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (...), atteso che come disposto dall'art. 1, commi 7 e 8, della (...) l. n. 92 del 2012, tale applicazione è subordinata all'approvazione di una apposita normativa su iniziativa del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione".
- Le nostre proposte** Riteniamo che, alla luce delle preclusioni sopra richiamate, i lavoratori del pubblico impiego siano soggetti a un trattamento discriminatorio. È necessario che, in tempi brevi, le istituzioni interessate procedano alla promulgazione della norma che permetta l'estensione dell'istituto a tutti i lavoratori padri, al fine di un equo trattamento tra dipendenti pubblici e privati. È necessario inoltre, a breve scadenza, porsi l'obiettivo di incrementare ulteriormente il congedo di paternità, avvicinando l'Italia alle migliori pratiche dei Paesi UE, che sostanzialmente equiparano i congedi dei due genitori.

Politiche per la parità di genere

Articolo 35 (Decontribuzione lavoratrici madri)

- Sintesi contenuto** In via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del cinquanta per cento l'esonero per un anno del versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato a decorrere dal rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
- Il nostro giudizio** Si tratta di un intervento sperimentale, applicato esclusivamente nei settori privati.
Poiché i contributi previdenziali a carico dei lavoratori sullo stipendio corrispondono a poco più del 9%, della retribuzione, lo sconto per la lavoratrice si attesta su circa il 4,5% del lordo in busta paga.
La norma specifica che l'agevolazione, per ora limitata al 2022, avrà una **durata di 12 mesi a partire dal rientro nel posto di lavoro "dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità"**.
Non è del tutto chiaro quindi se la scelta di usufruire anche del congedo facoltativo annulli la possibilità dello sconto, oppure la sposti in avanti.
La prima opzione avrebbe il senso di dare una spinta al ritorno al lavoro delle donne prima possibile, attraverso un piccolo incentivo economico.
- Le nostre proposte** Il provvedimento richiederebbe di essere inquadrato in un più complessivo intervento di sostegno alla genitorialità, esteso a tutte le lavoratrici madri e ai lavoratori padri, a partire dalla fruibilità dei congedi parentali senza un'eccessiva penalizzazione sulla retribuzione.

Articolo 36 (Finanziamento del fondo per il sostegno alla parità salariale di genere)

- Sintesi contenuto** È incrementato il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con la conferma di 2 milioni di euro annui per l'anno 2022 e la dotazione di 52 milioni annui a decorrere dal 2023. Lo stanziamento è destinato al sostegno e al riconoscimento della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro nonché della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, di una certificazione della parità di genere, cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro.
Seguirà decreto attuativo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro con delega alle pari opportunità, con cui verranno stabilite le modalità di gestione del Fondo stesso.
- Il nostro giudizio** Il divario salariale uomo-donna, il cosiddetto "**gender gap**", rappresenta ancora un vulnus nel mondo del lavoro e nella società italiana. Il finanziamento risponde all'esigenza indifferibile di attuare un principio fondamentale: la parità salariale di genere, infatti, costituisce un principio, corollario del principio fondamentale di uguaglianza, contenuto nell'articolo 37 della Costituzione della Repubblica italiana: "*la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore*". Si rileva che i 52 milioni di euro che avrebbero dovuti essere stanziati a partire dal 2022, 'slittano' al 2023.

Le nostre proposte La norma fa seguito al disegno di legge 2418, approvato dalla Camera dei Deputati il 13 ottobre e licenziato dalla Commissione Lavoro al Senato lo scorso 20 ottobre 2021, che introduce una serie di modifiche e integrazioni al Codice sulle pari opportunità tra uomo e donna proprio con l'obiettivo di contrastare il gap salariale e ridurre le discriminazioni di genere sul lavoro. Si tratta di un primo passo rispetto alla necessità di intervenire sui deficit del mercato del lavoro. Il sistema sanzionatorio continua ad apparire timido e di difficile attuazione; è necessario pertanto introdurre meccanismi di verifica e sanzione più efficaci.

Articolo 37

(Piano strategico nazionale per le politiche per la parità di genere)

Sintesi contenuto La norma prevede l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere con l'obiettivo di individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi, colmare il divario nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema delle disparità retributive e pensionistiche, conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali. Per il finanziamento del Piano, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è incrementato di 5 milioni di euro a decorrere dal 2022.

Sono istituiti presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

Competono all'Osservatorio le funzioni di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per dare attuazione alle indicazioni contenute nel Piano, valutandone l'impatto al fine di migliorarne l'efficacia e integrarne gli strumenti.

L'Osservatorio si avvale di un Tavolo di lavoro sulla "certificazione di genere alle imprese". Con successivi decreti attuativi, saranno disciplinati la composizione, il funzionamento e i compiti dell'Osservatorio e stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento.

Il nostro giudizio Sono decurtati, rispetto ai 10 milioni indicati nella prima versione del DDL, i fondi per finanziare questo Piano, che dal 2022 potrà contare su 5 milioni l'anno. Di fatto gli interventi in materia di politiche di genere sono stati significativamente ridotti rispetto alle previsioni iniziali e agli effettivi bisogni del Paese.

Le nostre proposte Occorrono disposizioni operative per il funzionamento degli organismi previsti da questo articolo per farne luoghi di partecipazione democratica, costruendo sinergie e collaborazioni tra una pluralità di soggetti, dalle istituzioni, alle associazioni dedicate, alle parti sociali.

Piano strategico contro la violenza di genere

Articolo 38

(Disposizioni in materia di piano strategico nazionale contro la violenza di genere)

Sintesi contenuto

È incrementato di 5 milioni di euro, a partire dal 2022, il "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" per l'elaborazione e l'adozione di un "Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica".

Sono previste attività di sostegno ai servizi che si occupano di prevenzione, di accoglienza e assistenza delle vittime, del recupero dei soggetti responsabili di atti di violenza, oltre a iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione rivolte alle figure professionali che direttamente o indirettamente affrontano problematiche relative alla violenza di genere.

In particolare, si intende *"promuovere un'adeguata formazione del personale della scuola alla relazione e contro la violenza e la discriminazione di genere e favorire, nell'ambito delle indicazioni nazionali per il curricolo della scuola dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione, delle indicazioni nazionali per i licei e delle linee guida per gli istituti tecnici e professionali, nella programmazione didattica curricolare ed extracurricolare delle scuole di ogni ordine e grado, la sensibilizzazione, l'informazione e la formazione degli studenti al fine di prevenire la violenza nei confronti delle donne e la discriminazione di genere, anche attraverso un'adeguata valorizzazione della tematica nei libri di testo"*.

Sono istituiti presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica.

Le risorse sono destinate alle azioni a titolarità nazionale e regionale previste dal Piano, mentre all'attuazione delle altre disposizioni contenute nell'articolo, salvo quelle per il rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza, si provvede mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il nostro giudizio

È apprezzabile l'intenzione di affrontare la questione della violenza nella sua complessità, investendo ciascun soggetto abbia un ruolo diretto o indiretto nella prevenzione e nel contrasto.

Tuttavia, non tutte le finalità possono essere messe sullo stesso livello: l'aspetto della comunicazione (dei media e commerciale) che spesso contiene messaggi offensivi e denigratori della dignità femminile, dovrebbe essere disgiunto da quello della sensibilizzazione, della formazione e della promozione e come tale perseguito e sanzionato, per interrompere la catena di riproposizioni sessiste a scopo pubblicitario.

Nella scuola è ben presente la consapevolezza della funzione strategica dell'educazione di genere come prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne e già sono diffuse iniziative per promuovere la cultura del rispetto, la valorizzazione delle differenze, il superamento degli stereotipi e delle discriminazioni.

Le nostre proposte

Il tema dell'educazione di genere, già presente nei Piani dell'offerta formativa di moltissime scuole, richiede di essere valorizzato e potenziato attraverso strumenti che diano piena agibilità all'autonomia scolastica, a partire dalle risorse organiche e finanziarie necessarie per la progettazione delle attività e la formazione del personale.

Povertà educativa

Articolo 34 (Fondo povertà educativa)

- Sintesi contenuto** Il «Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile», istituito dalla legge n. 208/2015, in via sperimentale per gli anni 2016, 2017 e 2018, è esteso all'anno 2024, con un finanziamento pari a 45 milioni di euro per l'anno 2023 e a 25 milioni di euro per l'anno 2024, per cui tale fondo è prorogato per gli anni 2023 e 2024.
- Il nostro giudizio** È positivo che si prosegua a finanziare il fondo dalla legge n. 208/2015 che, però, è stato istituito in via sperimentale e che, di fatto, rappresenta un provvedimento temporaneo con una evidente incapacità di affrontare il tema da una prospettiva d'insieme per migliorare nel suo complesso il sistema di istruzione per tutte e tutti, oltre che per implementare l'offerta formativa e intervenire specialmente nei confronti dei soggetti più bisognosi di supporto didattico e strumentale. Consideriamo queste risorse insufficienti per recuperare le disuguaglianze formative determinate dalla sostanziale disomogeneità dell'offerta di tempo scuola nel paese, soprattutto nel primo ciclo di istruzione, e dalla diversità di occasioni socio culturali che si traducono in povertà dei contesti territoriali.
- Le nostre proposte** Per affrontare il tema delle povertà educative e recuperare i gravi dati relativi alla dispersione, non bastano le risorse stanziare, ma occorre un piano di investimenti nel sistema scolastico ben più significativo che consenta di programmare interventi didattici strutturali in grado di garantire il diritto ad un'istruzione di qualità per tutti. La complessità e l'eterogeneità dei contesti, richiederebbero ovunque risorse professionali stabili e aggiuntive, la riduzione del numero di alunni per classe, l'estensione del tempo pieno e, più in generale del tempo scuola oltre all'incremento degli organici ATA per consentire di articolare l'attività didattica tenendo conto dei bisogni di ciascuno e di valorizzare le differenze.

Bonus cultura

Articolo 117 (App18)

**Sintesi
contenuto**

L'app 18, nota anche come "bonus cultura" è un contributo di 500 euro destinato a giovani italiani e stranieri residenti in Italia che abbiano compiuto 18 anni, nel rispetto del limite massimo di spesa 160 milioni di euro per l'anno 2022. Scaricando l'applicazione, i ragazzi possono acquistare libri, biglietti per concerti, spettacoli teatrali, mostre, fiere.

**Il nostro
giudizio**

A fronte delle marcate disuguaglianze registrate da più parti (dispersione scolastica e incidenza dei NEET con dieci punti percentuali in più al Sud rispetto alla media nazionale), fortemente impoverito sul piano del diritto all'istruzione, con la sempre più grave riduzione della spesa su scuola, università e ricerca, riteniamo che il governo sia ancora lontano dallo stanziare le risorse che sarebbero effettivamente necessarie per un miglioramento significativo delle condizioni culturali dei nostri giovani. Sarebbe importante non disperdere i finanziamenti disponibili, ma finalizzarli a garantire il dettato costituzionale della garanzia di accesso per tutti e a tutti i livelli di istruzione.

**Le nostre
proposte**

Al fine di garantire gli strumenti e i servizi per il pieno successo formativo agli studenti capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, si propone di integrare il fondo integrativo statale per la concessione di borse di studio in modo da poterne garantire l'effettiva copertura e porre fine al dramma dell'idoneo-non beneficiario.

