

Il Mattino

- 1 | Il progetto - [Sette atenei insieme: «La cultura motore di sviluppo»](#)
- 2 | L'intervento - [Startup, perché il Sud deve superare il provincialismo](#)
- 3 | Innovazione - [Intesa Confindustria-Unisannio progetti di sei aziende per formare gli studenti](#)

Il Sannio Quotidiano

- 4 | L'iniziativa - [Confindustria punta sull'innovazione](#)

Il Sole 24 Ore

- 5 | AlmaDiploma - [Un diplomato su tre ha sbagliato scuola](#)
- 7 | Statali - [50 euro netti in più a tutti](#)

WEB MAGAZINE**IlSole24Ore**

[L'ingegnere di Einstein](#). L'intervento del sociologo Vincenzo Moretti all'Università del Sannio

IlQuaderno

[Domani la firma sull'accordo tra Cesvob e Laboratorio di Urbanistica della Federico II](#)

Ntr24

[Confindustria Giovani, avviata la VII edizione del progetto "Io merito...un'opportunità"](#)

Il progetto

Sette atenei insieme: «La cultura motore di sviluppo»

Un master al Suor Orsola per preparare i manager dei beni culturali campani

Gianni Rinaldi

La spesa per la cultura porta utili che raddoppiano l'investimento e la Campania ha potenzialità da vendere, ma non ancora sfruttate. Mentre il reddito nazionale sviluppato da questo settore rappresenta il 6% del pil, nella nostra regione solo il 4,5%, a dimostrazione che l'enorme patrimonio storico e turistico a disposizione non viene ancora valorizzato come dovrebbe. Questo dicono i dati e su questi presupposti nasce il master interuniversitario "Politiche culturali e sviluppo Economico" sostenuto dai sette atenei della regione. Un tema trasversale che interessa l'offerta formativa universitaria a

cui tutti hanno voluto dare il loro contributo nella consapevolezza che formare «Giovani altamente specializzati nella programmazione, progettazione e attuazione di politiche culturali - come ha evidenziato il sottosegretario al Ministero dei Beni e delle attività culturali e del turismo Antimo Cesaro - sono un presupposto indispensabile per la nascita e lo sviluppo di imprese culturali, che soprattutto nel Mezzogiorno, devono rappresentare una realtà sempre più importante del nostro tessuto economico e generare nel contempo nuove opportunità occupazionali».

La presentazione del master si è tenuta ieri al Suor Orsola Benincasa, università che ospiterà le lezioni e che svolge ruolo di coordinamento tra i sette atenei che si impegneranno, a loro volta, a fornire il supporto dei docenti che collaboreranno al



Magnifico Lucio D'Alessandro
rettore del Suor Orsola di Benincasa

Sottosegretario
Antimo Cesaro
«Giovani
altamente
specializzati
precondizione
per avere
imprese forti»

progetto. Il percorso formativo, inoltre, sarà caratterizzato da un approccio fortemente votato alle esperienze pratiche grazie anche alla presenza del comitato scientifico composto da molti protagonisti della "rivoluzione manageriale" della gestione dei siti culturali come Sylvain Bellen-ger, direttore del Museo di Capodimonte, Mauro Felicori, direttore della Reggia di Caserta, Paolo Giulierini, direttore del Museo Archeologico Nazionale di Napoli e Massimo Osanna, direttore generale della Soprintendenza di Pompei. Un team di professionisti che misceleranno le loro visioni per trasferire a quegli studenti a cui poi sarà affidata la gestione dell'immensa ricchezza culturale della Campania.

La direzione del master è affidata al rettore del Suor Orsola, Lucio d'Alessandro, che ha voluto al suo fianco il Direttore della Scuola di Governo del Territorio, Riccardo Realfonzo. Ovviamente non poteva mancare il patrocinio del Mibact, della regione Campania e di Federculture. «L'obiettivo innovativo di questo progetto - spiega Lucio d'Alessandro - è quello di formare giovani che siano in grado di valorizzare i nostri patrimoni e i grandi attrattori culturali presenti nel nostro Paese non soltanto assicurandone la conservazione ma soprattutto favorendone la fruizione per garantire la crescita socio-economica del territorio. Una formazione manageriale che diventa un investimento importante destinato a produrre un ritorno immediato, ma anche un effetto duraturo e proficuo per le generazioni che verranno».

Ma oltre l'aspetto formativo, che ovviamente rappresenta il cuore del master, si punta anche a creare una rete tra istituzioni, imprese e ricerca in modo da far diventare la cultura un vero e proprio volano per l'economia regionale: «La materia prima ce l'abbiamo in casa - precisa Realfonzo - quindi i ricavi che si ottengono investendo in cultura sono maggiori che in altri settori».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'intervento

Startup, perché il Sud deve superare il provincialismo

Riccardo Varaldo

Dal Rapporto annuale della Svimez vengono alcuni segnali confortanti per l'economia del Mezzogiorno, ma i problemi di fondo permangono. C'è una blanda ripresa ma non c'è crescita strutturale e non c'è crescita della produttività e dell'occupazione giovanile. Una qualche uscita dalla grande crisi del 2008 è in atto anche nel Sud ma il suo Pil è l'88% di quello che era nel 2007, mentre il Pil del Nord è il 96%. L'economia meridionale ha accumulato, al pari e più di altre aree, un pesante ritardo nell'uscita dalla grande crisi internazionale. Il fatto è che si è innestata su un contesto sociale ed economico già indebolito e impoverito da una lunga fase di ristagno dell'economia e dell'occupazione, con sintomi di de-industrializzazione, per di più in un contesto di difficoltà complessiva del sistema Paese. Pertanto il divario dell'Italia Meridionale, a più di 150 anni dall'unificazione, rimane molto elevato, con il suo Pil pro-capite che è solo il 55,8% di quello del Centro-Nord.

È arduo immaginare che il Mezzogiorno possa in tempi brevi rimettersi a crescere più velocemente ed a ritmi sostenuti. Ci troviamo di fronte ad una situazione, già sperimentata da altri Paesi, in cui più che sperare nella possibilità di "tornare a crescere" occorre piuttosto pensare ad "iniziare a crescere". E questo dando vita ad una svolta nel modello di sviluppo, in una logica di "forte discontinuità" e di cambiamento per poter fare attivare un ciclo di ripresa economica lungo e strutturale. E non ci può essere crescita economica durevole senza la creazione di nuovi posti di lavoro stabili, anche per il capitale umano più qualificato.

La rilevante esperienza di industrializzazione degli anni 1950-1970, governata dall'alto con il sistema delle Partecipazioni statali, ha prodotto nel Mezzogiorno una cultura della dipendenza dall'intervento pubblico che sta ritardando il passaggio ad un nuovo modello di industrializzazione, trainato dall'innovazione, che ha un carattere bottom-up e richiede un contesto istituzionale ed economico di tipo inclusivo. Qui l'intervento pubblico è essenziale ma soltanto per rimediare a fallimenti del mercato nel trasferimento tecnologico e nel decollo e nello scaling-up di settori innovativi di per sé ad alto rischio, che richiedono l'investimento di capitali pazienti. Per un'area come quella del Mezzogiorno che deve assolutamente progredire nell'economia della conoscenza, e prendere il treno della nuova rivoluzione industriale 4.0, c'è un assoluto bisogno di cambiare il modello di sviluppo, puntando su imprese decisamente innovative; si tratta infatti di quelle imprese che, in funzione di una elevata dotazione di capitale intellettuale, capitale umano e capitale organizzativo sono in grado, se hanno i necessari mezzi finanziari, di contribuire alla crescita dell'economia, dell'occupazione e delle esportazioni più e meglio delle altre.

Sorprendentemente il Mezzogiorno è una delle aree più dinamiche in fatto di nuove imprese con potenziale innovativo. Con riferimento al numero delle startup innovative (Fonte: Cciao, tra il 2013 ed il 2017 (novembre) il peso del Sud è cresciuto sul totale nazionale passando dal 17,33% al 24,4%, mentre per tutte le altre aree è diminuito. In fatto poi di spin-off della ricerca il Sud vanta un peso sul totale nazionale (23%) pari a quello del Nord-Est e solo leggermente inferiore a quello del Nord-Ovest (25%) (fonte: NetVal). Infine, il Mezzogiorno è tra le aree a maggiore crescita di imprese digitali,

tra il 2011 ed il 2017 (Censis-Concooperative), con la Campania che ha fatto registrare, con un incremento del 26,3%, il maggiore aumento del numero di imprese, rispetto a tutte le altre regioni italiane. Non si tratta di fenomeni casuali ma di segnali reali che il Sud, in silenzio, sta innovando e si sta digitalizzando, anche se per ora su piccola scala. Di fatto è il tessuto sociale, imprenditoriale e scientifico-formativo che sta imparando a generare dal suo interno promettenti spinte ed energie imprenditoriali, pur con il vincolo di un contesto istituzionale poco inclusivo.

È significativo altresì il fatto che tra i dipartimenti universitari di ingegneria, dai quali scaturisce il grosso delle spin-off, ce ne siano nel Sud una decina, di cui la metà in Campania, che secondo le rilevazioni dell'Anvur - Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario della Ricerca - hanno un livello di qualità della ricerca che è superiore al livello medio nazionale specifico. E da queste realtà che si può partire sostenendole con mirati interventi per dar vita al loro interno a quel tipo di ambiente aperto, dinamico e internazionale adatto per far valorizzare in senso imprenditoriale le tecnologie avanzate, frutto della ricerca.

In questo quadro, è anche importante il fatto che il nuovo capitalismo manageriale dell'era della conoscenza sta rivalutando l'importanza dello spirito imprenditoriale creativo per le grandi corporations, anche se hanno difficoltà ad alimentarlo dal loro interno. Il che contribuisce a far aprire crescenti spazi per il ricorso a startup che non paventano il rischio, hanno l'innovazione nel loro Dna e la sanno coltivare in modo competente, libero e fortemente creativo, nonché a costi decisamente competitivi.

Va accolta quindi come una prospettiva particolarmente allettante per il Mezzogiorno quella di guardare al futuro facendo ricorso a mirate, organiche politiche di inclusione delle startup nel sistema economico e industriale di punta per dare una spinta alla relativa forza innovativa, con la prospettiva

di creare opportunità di lavoro e affermazione per giovani responsabili con un elevato background educativo e forti motivazioni personali. Per questo, va visto con attenzione il fatto che sta crescendo l'interesse per le startup innovative, da parte anche di grandi imprese italiane, tra cui Leonardo, Tim, Ansaldo Energia, Fincantieri, di cui alcune presenti nel Sud.

Nel caso del Mezzogiorno occorre dimostrare di saper andare oltre i limiti di un certo "provincialismo delle startup" che sta portando ad un accavallarsi di tanti interventi sconsiderati, con una dannosa dispersione di fondi pubblici. Sono il senso del tempo ma anche le necessità e le "specificità" del Mezzogiorno che lo rendono possibile. In particolare, è la vasta offerta di capitale umano qualificato, fatto di giovani talenti in cerca di serie opportunità per non emigrare o per poter rientrare dal Nord e dall'estero, che suggerisce questo tipo di approccio allo sviluppo futuro del Sud. Per questo è necessario guardare innanzitutto alle punte di eccellenza che esistono nel sistema meridionale della ricerca e dell'alta formazione per aiutarle a diventare, progressivamente, partner intelligenti delle grandi e medie imprese high e med-tech - che nell'insieme contano al Sud su una novantina di stabilimenti con circa 50.000 addetti diretti - e luoghi privilegiati di germinazione e promozione delle nuove leve dell'imprenditorialità innovativa che sono tipiche della società della conoscenza e della digitalizzazione.

E alla nuova generazione di imprenditori a cui molti Paesi - tra cui alcuni in via di sviluppo - stanno guardando con crescente interesse e fondatezza per rivitalizzare ed ampliare le basi dell'attività economica e del mercato del lavoro. Ed è difficile pensare che un Mezzogiorno capace di guardare al futuro possa trascurare di muoversi in questa direzione, che è un passaggio obbligato per contrastare la mortificante fuga di cervelli di cui soffre ed aprire la strada al rientro di talenti imprenditoriali espatriati. La Cina in materia costituisce uno straordinario caso di successo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'opportunità

Innovazione, intesa Confindustria-Unisannio progetti di sei aziende per formare gli studenti

Giovani imprenditori di Confindustria Benevento insieme ai dipartimenti Demm e Ding di Unisannio hanno presentato ieri presso la sala rossa del Rettorato la settima edizione del progetto «Io merito... un'opportunità», corso professionalizzante su Innovazione e Diversificazione di processo e di prodotto.

«Abbiamo voluto affrontare per questa settima edizione il tema dell'Innovazione e della diversificazione di processo o di prodotto - spiega Andrea Porcaro, presidente dei Giovani Imprenditori di Confindustria Benevento - con l'obiettivo di consentire alle imprese d'introdurre e ampliare la gamma delle innovazioni applicabili in azienda oltre che di accrescere le competenze necessarie a completare, anche dal punto di vista manageriale, i percorsi per l'inserimento e la maggiore penetrazione dei mercati. Il tema prescelto risponde alle esigenze espresse dalle aziende ed offre una occasione concreta per i giovani studenti che aderiranno al proget-

to. Sono 6 le aziende aderenti al percorso di quest'anno, si tratta di realtà imprenditoriali strutturate e con ampi margini di sviluppo che offriranno ai giovani una importante opportunità di confronto e di crescita».

Alla presentazione hanno preso parte Andrea Porcaro, presidente dei Giovani imprenditori di Confindustria Benevento, Giuseppe Marotta, direttore del Dipartimento Demm; Umberto Villano, direttore del dipartimento Ding; Gaetano Continillo; delegato Ding all'orientamento; Gilda Antonelli, professore ordinario Organizzazione Aziendale; Ioanna Mitracos, vice presidente Giovani Imprenditori Confindustria Benevento. Il corso di 75 ore, prevede una prima fase di teoria (25 ore), seguita da una seconda fase di project work (50 ore), in cui gli studenti, affiancati dalle aziende partecipanti al progetto formativo, saranno chiamati a proporre le loro idee. Sei le aziende coinvolte: Be-Packaging srl, Geolumen srl, Di Biase Marmi srl, Maltovivo srl, Clesi srl e Sapa srl

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La settima edizione di 'Io merito... un'opportunità'

Confindustria punta sull'innovazione

I giovani imprenditori di Confindustria Benevento insieme ai dipartimenti Demm e Ding di Unisannio hanno presentato ieri mattina presso la Sala Rossa del Rettorato la Settima edizione del progetto 'Io merito... un'opportunità', corso professionalizzante su Innovazione e Diversificazione di processo e di prodotto.

"Abbiamo voluto affrontare per questa settima edizione il tema dell'Innovazione e della diversificazione di processo o di prodotto - ha spiegato Andrea Porcaro Presidente dei Giovani Imprenditori di Confindustria Benevento - con l'obiettivo di consentire alle imprese di introdurre ed ampliare la gamma delle innovazioni applicabili in azienda oltre che di accrescere le competenze necessarie a completare, anche dal punto di vista manageriale, i percorsi per l'inserimento e la maggiore penetrazione dei mercati, sia nazionali che esteri. Il tema prescelto risponde alle esigenze espresse dalle aziende ed offre una occasione concreta per i giovani studenti che aderiranno al progetto. Sono 6 le aziende aderenti al percorso di quest'anno, si tratta di realtà imprenditoriali strutturate e con ampi margini di sviluppo che offriranno ai



giovani una importante opportunità di confronto e di crescita".

Alla presentazione hanno preso parte Andrea Porcaro presidente dei Giovani imprenditori di Confindustria Benevento, Giuseppe Marotta, direttore del Dipartimento Demm; Umberto Villano, direttore del Dipartimento Ding; Gaetano Continillo; delegato Ding all'orientamento; Gilda Antonelli, professore ordinario Organizzazione aziendale; Ioanna Mitracos, vice presidente Giovani Imprenditori Confindustria Benevento.

Il corso della durata complessiva di 75 ore, prevede una prima fase di teoria (25 ore), seguita da una seconda fase di project work (50 ore), in cui gli studenti, affiancati dalle aziende partecipanti al progetto formativo, saranno chiamati a proporre le loro idee sui temi

oggetti del percorso.

Sei saranno le aziende partner del percorso che oltre alle testimonianze d'aula affiancheranno gli studenti direttamente sul campo. BePackaging srl che intende realizzare uno sviluppo di packaging innovativo, una etichetta sleeve da applicare ai vari tipi di packaging. A studenti e docenti ha chiesto di approfondire lo sviluppo del prodotto e di avere delle idee innovative sulle quali strutturare il progetto. Geolumen srl che intende realizzare delle lampade intelligenti con sensori per il risparmio energetico, utilizzabili per diversi fini quali la sicurezza delle persone piuttosto che per l'illuminazione artistica delle città, sfruttando il piano Industria 4.0.

Di Biase Marmi srl che ha richiesto un progetto per il riutilizzo del fango di scarto per

realizzare materiale riciclabile individuando i settori in cui è possibile riutilizzare lo scarto;

Maltovivo srl ha lanciato una richiesta di un nuovo packaging per produzioni riservate a segmenti di mercato di nicchia.

Clesi srl ha realizzato un apparecchio per il risparmio energetico e vorrebbe una indagine di mercato per un suo migliore posizionamento di mercato. Sapa srl ha lanciato un progetto che mira ad alleggerire il peso delle autovetture attraverso l'utilizzo e lo sviluppo di materiali a bassa densità e lo sviluppo di nuove soluzioni atte alla riduzione peso dei componenti.

I progetti altamente innovativi sono stati ritenuti di altissimo interesse dagli stessi docenti universitari che lavoreranno a stretto gomito con gli studenti nel proporre soluzioni interessanti per le imprese.

Un diplomato su tre ha sbagliato scuola

Secondo una ricerca di AlmaDiploma il 34% degli studenti cambierebbe indirizzo, mentre alla vigilia della maturità solo il 13% ha scelto il corso di studi successivo. ▶ pagina 8

Istruzione

SCUOLA E LAVORO

Formazione on the job

Giudizio positivo per la coerenza con le materie studiate e per il tutor aziendale e scolastico

Il deficit di orientamento

Alla vigilia della maturità il 13% degli alunni non ha ancora deciso cosa farà da grande

Un diplomato su tre ha sbagliato scuola

La fotografia di AlmaDiploma: il 34% cambierebbe indirizzo - L'88% promuove l'alternanza in azienda

Eugenio Bruno

ROMA

■ Gli studenti italiani continuano a essere "disorientati". Quanto meno sul futuro. Ai due indizi che le statistiche nazionali e internazionali ci offrono da tempo (una dispersione scolastica che scende troppo lentamente e un tasso di abbandono universitario che resta eccessivamente elevato) se ne aggiunge un terzo. Che lascia poco spazio ai dubbi. A fornirlo è la XV Indagine sul profilo dei Diplomatici 2017 di AlmaDiploma e AlmaLaurea in base al quale uno su tre - pur giudicando positivamente nel 55% dei casi l'orientamento ricevuto - ammette di aver sbagliato scuola. Promossa invece con l'88% di consensi l'alternanza in azienda.

La rilevazione - che ha visto protagonisti 45mila diplomati a luglio 2017 di 290 istituti scolastici aderenti ad AlmaDiploma, in particolare di Lazio, Lombardia, Emilia-Romagna, Trentino Alto-Adige, Liguria, Puglia e Toscana - fissa al 34% la percentuale di alunni che, tornando indietro, cambierebbe la scelta delle superiori. Di questi l'8% opterebbe per un diverso indirizzo/corso della propria scuola mentre il 26% modificherebbe entrambe le decisioni. Senza contare il 12% che sceglierebbe un istituto diverso. Il "pentimento" interessa soprattutto chi esce da un professionale (50%), seguito dai tecnici (47%), e dai liceali (44%). Laddove si ferma al 54% la quota complessiva di "maturati" soddisfatti delle decisioni prese.

Passando dalle dimensioni del "disorientamento" alle sue ragio-

ni il rapporto fornisce un'altra indicazione utile: il 41% del campione avrebbe voluto studiare materie diverse; il 20% avrebbe scelto studi più adatti alla preparazione al mondo del lavoro (il 30% tra i professionali); il 16% avrebbe preferito un indirizzo più utile in vista dei successivi studi universitari. Tutto ciò nonostante il 55% degli intervistati si dica soddisfatto per le attività di orientamento a cui è stato sottoposto.

Come migliorare questi numeri? Il direttore di AlmaDiploma, Mario Sansone, invoca «una vera e propria politica di "educazione

L'ESPERIENZA ALL'ESTERO

Il 33% del campione vanta un periodo di studio oltreconfine. Ne guadagnano le competenze: il 54% conosce bene l'inglese

alla scelta"» con un occhio di riguardo per la fase di «transizione tra primo e secondo grado». Di tenore analogo le considerazioni del presidente Mauro Borsarini: «È sicuramente importante fare valutazioni consapevoli e sostenibili già nel corso degli studi primari e secondari. A questo fine, un primo passo importante è quello di aiutare i giovani nella scelta del proprio percorso formativo, sostenendoli con una documentazione aggiornata, affidabile e completa».

Dall'indagine di AlmaDiploma emergono altri dati interessanti. A cominciare, sempre in tema di orientamento, dal 13% di ragazzi che alla vigilia della maturità non

ha ancora deciso cosa fare da grande. Per passare poi al grado di soddisfazione per l'alternanza scuola lavoro obbligatoria. Mettendo da parte quanti e dove l'hanno svolta perché il censimento presentato dal Miur nei giorni scorsi (su cui si veda Il Sole 24 ore del 16 dicembre) appare più completo in questa sede conviene soffermarsi sul giudizio espresso dai ragazzi. Ebbene l'88% ritiene che la formazione on the job sia stata organizzata efficacemente (addirittura il 91% tra i professionali) laddove il 76% l'ha trovata coerente con le materie scolastiche (una quota che scende al 70% per i liceali). Disco verde anche per le attività di tutoraggio aziendale e scolastico, promosse rispettivamente nell'81 e nel 74% dei casi.

Un pensiero va infine ai segnali, ancora deboli per la verità, di internazionalizzazione del nostro sistema di istruzione che emergono dal rapporto. Non tanto per l'8% di studenti che ha svolto l'alternanza all'estero (l'11% tra i liceali) quanto per il 33% che ha compiuto esperienze di studio oltre i confini nazionali. Un'esperienza diffusa soprattutto al liceo - il 68% al linguistico, il 46% al classico, il 39% allo scientifico eccetera - e che negli altri indirizzi la quota scende al 20 per cento. Ma il ritorno a quanto pare è immediato. Almeno dal punto di vista delle competenze linguistiche con un 54% del campione che dichiara di avere una conoscenza «almeno buona» dell'inglese. Bendistanti invece le altre lingue straniere: lo spagnolo al 16%, il francese all'11 e il tedesco al 4 per cento.

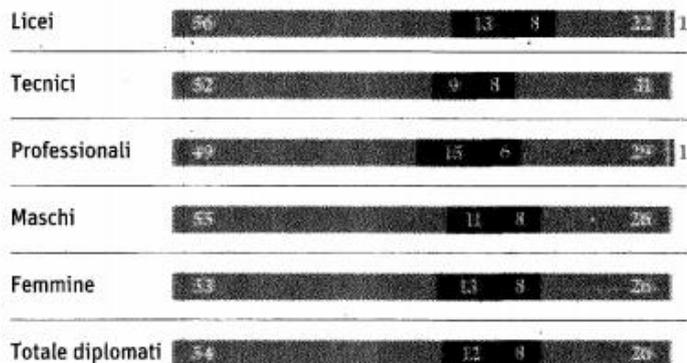
© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le scelte dei diplomati

SI ISCRIVEREBBERO NUOVAMENTE ALLO STESSO CORSO?

Valori percentuali, dati 2017

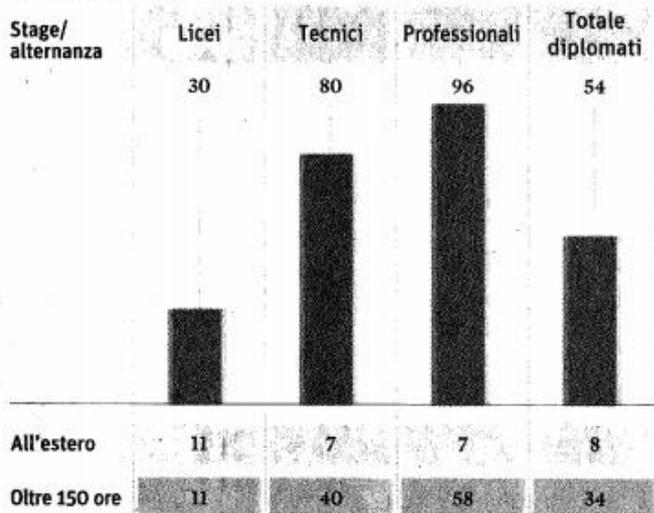
- Stesso indirizzo/corso nella stessa scuola
- Stesso indirizzo/corso, ma in un'altra scuola
- Non indicato
- Presso la stessa scuola, ma altro indirizzo/corso
- Ad un altro indirizzo/corso in un'altra scuola



Fonte: AlmaDiploma

ATTIVITÀ DI STAGE/ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Valori percentuali



All'Aran. Da oggi rush finale della trattativa, con l'obiettivo di chiudere venerdì e portare i ritocchi in busta paga all'inizio della primavera

Statali, 50 euro netti in più a tutti

Nuovi contratti verso una distribuzione lineare degli aumenti, con salvaguardia per i redditi bassi

Gianni Trovati

ROMA

Il nuovo contratto degli statali avvia oggi quella che dovrebbe essere la stretta finale delle trattative, ed è destinato a tradursi in circa 50 euro netti al mese di aumenti. La prospettiva è quella di un ritocco in busta paga sostanzialmente uguale per tutti, perché i tempi sono stretti e la pressione per recuperare almeno in parte gli otto anni di congelamento delle buste paga sono forti.

In pratica, gli 85 euro medi promessi dall'intesa del 30 novembre scorso e finanziati dalla legge di bilancio attesa in settimana all'approvazione definitiva dovrebbero distribuirsi in parti uguali fra le buste paga di tutti i dipendenti. E questa linea, una volta fissata dal contratto per le «funzioni centrali» (i circa 240mila dipendenti che lavorano in ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici), sarà ripetuta in tutti gli altri rami della Pa, dagli enti territoriali alla sanità fino alla scuola. Per un ministeriale medio, che oggi secondo i calcoli dell'Aran guadagna poco più di

28.500 euro lordi all'anno, gli 85 euro lordi si traducono in 50 euro al mese al netto di Irpef e addizionali, e analogo è l'effetto sullo stipendio-tipo del dipendente degli enti pubblici (quasi 41mila euro lordi oggi).

A portare verso questa omogeneità di trattamento sono due fattori. Il governo ha manifestato in più di un'occasione l'idea di destinare al «tabellare», cioè alle voci fisse uguali per tutti, solo una parte degli aumenti, ma l'intenzione si scontra con le richieste sindacali alimentate dal fatto che il contratto in cantiere riguarda un triennio (2016-2018) per due terzi già trascorso.

Governo e sindacati, poi, sono accomunati dalla fretta di chiudere il prima possibile la trattativa, per portare gli aumenti in busta paga in tempo utile per le elezioni e per il rinnovo delle Rsu negli uffici pubblici. L'obiettivo è ambizioso con l'ipotesi di urne il 4 marzo, perché dopo l'accordo il testo deve passare da Corte dei conti e Ragioneria generale per ottenere tutti i bolli necessari alla firma finale, e pare più alla portata del voto sulle rappre-

sentanze sindacali, soprattutto se si terrà dopo Pasqua. In ogni caso bisogna fare in fretta, perché l'accordo sulle funzioni centrali aprirebbe la strada agli altri contratti, che riguardano quasi 3 milioni di persone.

L'idea alla base della «piramide rovesciata» ipotizzata a suo tempo da Funzione pubblica, cioè di un occhio di riguardo per gli stipendi più bassi e di un trattamento meno generoso con quelli più alti, dovrebbe quindi manifestarsi solo per il primo aspetto. Per attuarlo è stato abbozzato quello che il nuovo testo di contratto definisce «elemento perequativo» (si veda Il Sole 24 Ore di ieri), che in pratica serve a garantire il mantenimento degli 80 euro a chi li riceve oggi. L'aumento contrattuale, infatti, avrebbe tagliato o azzerato il bonus a circa 300mila persone che oggi guadagnano fra 24-26mila euro lordi, in uno scambio fra 85 euro lordi in entrata e 40-80 netti in uscita (a seconda del livello di partenza) che avrebbe finito per rendere netto o addirittura in perdita l'effetto del rinnovo contrattuale. La prima mossa per evitare il problema è stata fatta

in manovra ed ha alzato da 24mila a 24.600 euro la soglia di reddito che inizia a far scendere il bonus, e da 26mila a 26.600 quella che lo cancella. Ma come previsto, la novità non è sufficiente a garantire tutti, e il compito di finire il lavoro sarà assegnato appunto alla salvaguardia aggiuntiva scritta nelle bozze di contratto. Il suo non sarà in ogni caso un lavoro semplice, perché per riuscire dovrà incrociare tutte le variabili senza comunque poter agire sui redditi diversi da quelli da lavoro, che entrano nel calcolo alla base della distribuzione del bonus.

L'altro compito chiave, quello di differenziare le buste paga, toccherà invece al nuovo sistema dei premi, e in particolare alla regola contrattuale che chiederà di riservare le maggiorazioni individuali al 30% del personale e di azzerarle quando le valutazioni migliori riguarderanno più di 4 dipendenti su dieci. Ennesima variazione sul tema eterno della «meritocrazia», i cui effetti andranno testati sul campo.

gianni.trovati@ilsole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

EFFETTO-RECUPERO

Spinta per concentrare tutte le risorse sulle voci fisse perché il rinnovo riguarda il triennio 2016-2018 in larga parte già trascorso

Le novità principali nella parte normativa del contratto

SANZIONI CONCORDATE

Oltre ad accogliere le novità portate dalla riforma Madia, e in particolare le regole più rigide contro l'assenteismo, la bozza del nuovo contratto per i dipendenti statali introduce un nuovo istituto: la «determinazione concordata» della sanzione. Il dipendente interessato da un procedimento disciplinare può concordare la sanzione con l'ufficio. La sanzione non può cambiare «natura», per cui non è possibile per esempio concordare un richiamo per gli illeciti che determinano una sospensione. Ci si può però accordare, nello stesso esempio, sulla durata della sospensione.

PERMESSO A ORE

Fra le novità gestionali in arrivo con il nuovo contratto c'è il permesso a ore. Di conseguenza nel caso di assenze che impegnano solo poche ore, non sarà più necessario perdere l'intera giornata. Il tetto è fissato a 18 ore, che equivalgono ai tre giorni lavorativi del vecchio sistema. I permessi a ore riguardano anche i motivi personali o familiari: la richiesta non andrà più accompagnata dalla motivazione per cui si chiede il permesso. Per l'assenza di una giornata sarà calcolato il numero di ore lavorative previsto dal contratto.

FERIE SOLIDALI

Con il nuovo contratto, i dipendenti potranno regalare le ferie in eccesso ai colleghi, a patto che questi le utilizzino per ragioni di cura o assistenza di figli minori con problemi di salute. In questi casi, potranno essere ceduti i giorni che superano le quattro settimane di ferie (20 giorni, oppure 24 per chi ha un orario su sei giorni), o una quota dei 4 giorni di recupero per festività soppresse. I dipendenti che ricevono le ferie in «regalo» possono utilizzarle solo dopo aver esaurito le ferie e i riposi compensativi ordinari.

VISITE E TERAPIE

Per visite, esami e terapie vengono riconosciuti permessi per un massimo di 18 ore annuali, che comprendono non solo il tempo necessario per la visita o la terapia, ma anche la durata del viaggio per raggiungere il medico o la struttura. La bozza di nuovo contratto chiarisce poi la tutela prevista per le terapie salvavita come l'emodialisi e la chemioterapia. I giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali rientrano nella disciplina prevista per assenze, ricoveri o day hospital per le terapie a cui sono legati, e non sono calcolati nel periodo di comporto.

ORARIO FLESSIBILE

Il contratto estende le possibili flessibilità dell'orario di lavoro. Oltre alla possibilità di determinare orari settimanali diversi a seconda dei periodi dell'anno, già seguita in molti settori della Pa, viene rilanciata la riduzione dell'orario a 36 ore nel caso dei turnisti (da concordare con le amministrazioni). Fra le ipotesi c'è poi quella di ridurre il tempo minimo della pausa pranzo, da «almeno 30 minuti» ad «almeno 10 minuti». Questo aiuterebbe a strutturare orari di uscita anticipati.

WELFARE AZIENDALE

Nel nuovo contratto fa la sua comparsa anche il welfare aziendale, che viene però affidato alla contrattazione integrativa. In questa sede, le amministrazioni potranno disciplinare iniziative a sostegno della famiglia, sotto forma di sussidi e rimborsi, supporto all'istruzione dei figli, prestiti a favore di dipendenti in difficoltà oppure polizze sanitarie integrative. Tra i possibili interventi ci sono anche contributi ad attività culturali o ricreative con finalità sociali. I finanziamenti andranno individuati all'interno del fondo delle risorse decentrate.

La mappa degli stipendi pubblici

Le retribuzioni medie di dipendenti e dirigenti per comparto

Comparto	Categorie di personale	Retribuzione
 Servizio sanitario nazionale	Personale non dirigente	30.140
	Dirigente non medici	65.366
	Dirigente medici	73.134
 Enti pubblici non economici	Personale non dirigente	40.717
	Dirigenti di II fascia	119.072
	Dirigenti di I fascia	216.036
 Enti di ricerca	Personale non dirigente	40.903
	Dirigenti di II fascia	94.787
	Dirigenti di I fascia	156.027
 Regioni ed autonomie locali	Personale non dirigente	27.833
	Segretari comunali e prov.	75.988
	Dirigenti	89.608
 Ministeri	Personale non dirigente	28.561
	Dirigenti di II fascia	90.577
	Dirigenti di I fascia	186.226
 Agenzie fiscali	Personale non dirigente	34.306
	Dirigenti di II fascia	107.950
	Dirigenti di I fascia	196.051
 Presidenza del consiglio dei ministri	Personale non dirigente	48.662
	Dirigenti di II fascia	97.813
	Dirigenti di I fascia	180.525
 Magistratura	Magistrati	138.481
 Scuola	Personale non dirigente	28.086
	Dirigenti Scolastici	58.174
 Istituzioni di alta formazione	Personale non dirigente	36.424
	Dirigenti Scolastici	60.502
 Università	Personale non dirigente	42.967
	Dirigenti di II fascia	92.732
 Altri enti pubblici	Personale non dirigente	48.679
	Dir. II Fascia (Asi, Cnel, Digit)	98.886
	Dirigenti di I Fascia (Cnel)	158.575
 Autorità indipendenti	Personale non dirigente	75.472
	Dirigenti	157.893
 Corpi di polizia	Personale non dirigente	38.965
	Dirigenti	101.900
 Forze armate	Personale non dirigente	38.641
	Dirigenti	96.113
 Vigili del fuoco	Personale non dirigente	31.829
	Dirigente non medici	101.057

Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore su dati Aran, Istat e Ragioneria generale dello Stato