



# FLP NEWS



## EVENTO

### “Innovazione nella Pubblica Amministrazione.

### Rinnovi contrattuali, percorsi di carriera e qualità del lavoro pubblico”

**IN QUESTO NUMERO**

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE • EVENTI • PENSIONATI • LAVORO  
• ATTUALITÀ • FORMAZIONE UNIVERSITARIA • VIAGGI

# CHI SIAMO

## Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici



**La FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche nasce nel 1999 con l'intento di creare un'organizzazione che abbracci tutti i comparti del Pubblico Impiego e delle Funzioni Pubbliche allora già esistenti o in via di costituzione nei processi di ristrutturazione avviati con le leggi Bassanini.**

**Da allora si è intrapreso un lungo percorso finalizzato a creare una struttura il più possibile democratica e partecipata, capace di riaccendere l'interesse dei lavoratori per le sorti dei propri uffici, di ridare loro l'energia per difendere i propri diritti e di risvegliare una coscienza collettiva critica e responsabile.**

**Un primo grande passo in questo itinerario di crescita e di aggregazione viene compiuto nel 2004, quando la FLP aderisce, come organizzazione costituente, alla CSE – Confederazione Indipendente dei Sindacati Europei. La CSE debutta nella tornata elettorale di RSU del 2007 raggiungendo immediatamente il requisito di confederazione maggiormente rappresentativa.**

**Nel 2014 la FLP è il motore di una nuova rivoluzione aggregante nell'universo dei Sindacati dei dipendenti pubblici: quando, dopo anni di gestazione, viene dato corso alla parte della riforma Brunetta che riduce i comparti di contrattazione collettiva nel pubblico impiego da 10 a 5, la FLP costituisce la CGS – Confederazione Generale Sindacale, una nuova confederazione in grado di fronteggiare adeguatamente le nuove sfide, e divenuta anch'essa maggiormente rappresentativa dopo le elezioni RSU del 2015.**

**L'ultimo passo viene compiuto nel 2016, quando la FLP contribuisce, come soggetto costituente, alla nascita della CIDA FC, organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa nell'Area Dirigenziale delle Funzioni Centrali.**

**La FLP oggi viaggia in controtendenza rispetto alle perdite di consenso fatte registrare negli ultimi anni dai sindacati tradizionali; detiene direttamente la maggiore rappresentatività nel comparto e nell'area dirigenziale delle Funzioni Centrali e nel comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri ma è presente e opera in tutti gli altri comparti attraverso le organizzazioni sindacali rappresentative aderenti a CSE e CGS. Decenni di gestioni clientelari, poco trasparenti e flagellate da una burocrazia fredda, che raramente riusciva a intercettare i bisogni dei cittadini, hanno portato la società, e il mondo politico in particolare, a individuare nei dipendenti pubblici il bersaglio preferito.**

**Cambiare questa visione è possibile, ma occorre che le Amministrazioni Pubbliche abbiano il coraggio di affrontare le sfide proposte dalla nascita di nuovi modelli organizzativi, assecondando le istanze dei tanti dipendenti che vogliono contribuire al buon andamento del nostro servizio pubblico. Per agevolare le profonde trasformazioni che devono rivoluzionare il settore del Pubblico Impiego occorre un dinamismo che può avere solo un soggetto sindacale nuovo, in grado di rivedere completamente il rapporto tra il Sindacato e i lavoratori, e che aggregi tutte le componenti che hanno scelto come Stella Polare del loro percorso il primo comma dell'articolo 98 della Costituzione Italiana, che recita: "I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione".**

**P**ERIODICO DELLA FEDERAZIONE  
LAVORATORI  
PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito [www.flp.it](http://www.flp.it) e-mail: [flpnews@flp.it](mailto:flpnews@flp.it)

redazione: Via Roberto Bracco, 45 – 80133 Napoli

redazione romana: Via Aniense, 14 – 00198 Roma

editore: FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

registrazione tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004

Iscrizione al R.O.C. n. 12298

FLP News è un periodico gratuito di informazione culturale, politica, sindacale e sociale, dell'Associazione Sindacale FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche), che informa, tutela e assiste i lavoratori italiani. È diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

Può essere scaricato dal sito internet [www.flp.it](http://www.flp.it); in tale sito troverete anche informazioni aggiornate relative ai singoli settori sindacali, nonché tutte le indicazioni per iscriversi alla FLP.

Chiunque può collaborare con la redazione, inviando notizie, commenti o articoli da pubblicare in formato Word, all'indirizzo e-mail: [flpnews@flp.it](mailto:flpnews@flp.it).

I contenuti espressi negli articoli firmati dai collaboratori, sia interni che esterni, sono da considerare opinioni personali degli autori che non impegnano pertanto la FLP.

Associato USPI Unione Stampa periodica italiana pubblicità



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)

Via Aniense, 14 – 00198 Roma

Tel. 06- 42000358 Fax. 06 - 42010268

e-mail: [flpnews@flp.it](mailto:flpnews@flp.it) sito internet: [www.flp.it](http://www.flp.it)

**RICONOSCIMENTO DEL CREDITO D'IMPOSTA PER INVESTIMENTI IN CAMPAGNE PUBBLICITARIE LOCALIZZATE**

Grazie alla legge 289 e alla delibera CIPE successiva le imprese che incrementano i propri investimenti pubblicitari in campagne su mezzi locali certificati, anche per l'anno 2006, otterranno delle agevolazioni fiscali.

Le informazioni e la modulistica per richiedere il credito d'imposta sono disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

[Http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus\\_pubblicita.htm](http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_pubblicita.htm)

Direttore  
Marco Carlomagno

Direttore Responsabile  
Roberto Sperandini

Comitato Editoriale  
Lauro Crispino, Roberto Sperandini,

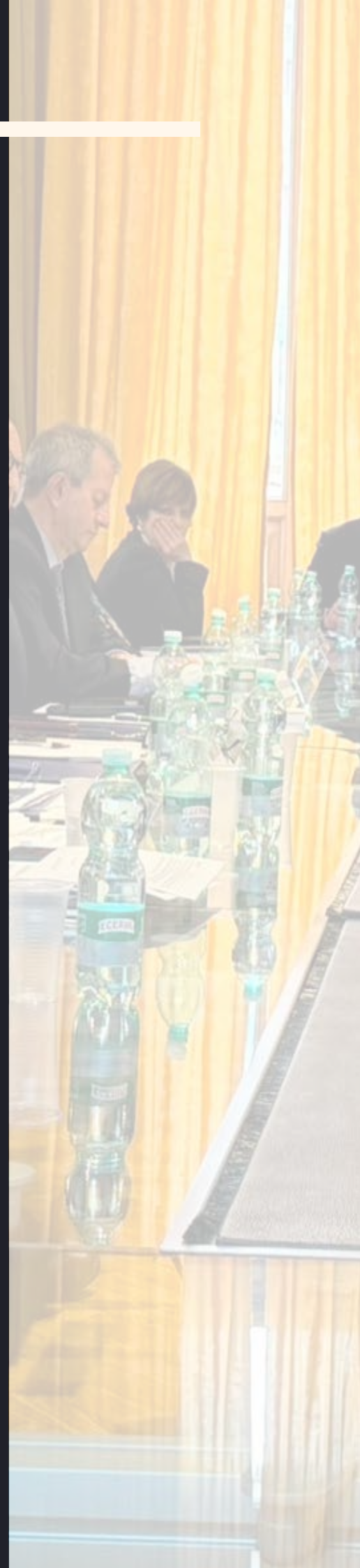
Progetto Grafico e Impaginazione  
Chiara Sernia

Redazione romana  
TEL. 06 - 42000358 TEL. 06 - 42010899  
FAX. 06 - 42010628  
e-mail: [flpnews@flp.it](mailto:flpnews@flp.it)

Redazione:  
Marco Carlomagno, Roberto Sperandini, Lauro Crispino, Roberto Cefalo.

Collaboratori:  
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore, Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli, Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli, Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo Pitotti, Chiara Sernia, Francesco Luise, Francesco Carlomagno, Alessandra Fornaci, Mirko Novelli.

Comitato Scientifico:  
Leonardo Bugiolacchi, Marco Carlomagno, Amelia Crasta, Vincenzo Maria Cesaro, Stefano Dumontet, Ezio Ercole, Gennaro Ferrara, Lucilla Gatt, Riccardo Izzo, Gaetano Laghi, Francesco Lambiase, Claudio Quintano, Antonio Scamardella, Concezio Ezio Sciarra, Antonio Leonardo Fraioli.



# SOMMARIO

**06 - Pubblica Amministrazione**

**12 - Eventi**

**18 - Entrate**

**20 - Mef**

**22 - Adm**

**24 - Cse Flp pensionati**

**26 - Cse**

**28- Rubriche varie**

# CCNL FUNZIONI CENTRALI

## l'Aran quantifica gli incrementi economici del triennio

**S**i è svolta una nuova riunione all'ARAN per il rinnovo del CCNL Funzioni Centrali 2025-2027.

Nel confermare un giudizio positivo sull'andamento del negoziato, riteniamo che sia ora necessario affrontare in modo più specifico e analitico alcuni nodi centrali del rinnovo: ordinamento professionale, relazioni sindacali, certificazione delle competenze, conciliazione tra vita e lavoro.

Nel corso della riunione, l'ARAN ha presentato una proposta di ripartizione economica delle risorse stanziate per il triennio 2025-2027. Ipotizzando una distribuzione dei fondi basata per il 90% sugli aumenti dello stipendio tabellare e per il restante 10% sull'incremento dei Fondi Risorse Decentrate, gli incrementi mensili medi a regime, calcolati su tredici mensilità, risulterebbero pari a:

- 119,60 euro per gli Operatori;
- 125,90 euro per gli Assistenti;
- 152,90 euro per i Funzionari;
- 208,80 euro per le Elevate Professionalità.

Pur prendendo atto di tale comunicazione, che dovrà comunque essere oggetto di ulteriori approfondimenti nel corso delle prossime riunioni, valutiamo positivamente

l'attenzione che l'ARAN sta dedicando anche al tema dell'introduzione dell'intelligenza artificiale, in linea con quanto da noi sostenuto fin dall'avvio del confronto, e alla necessità di definire specifiche previsioni contrattuali capaci di governare un fenomeno che nei prossimi mesi entrerà inevitabilmente nelle Amministrazioni e nei luoghi di lavoro.

È però altrettanto evidente che, per la FLP, questo rinnovo dovrà affrontare pienamente tutte le questioni ancora aperte, le criticità irrisolte e gli aspetti da rafforzare o implementare rispetto agli articolati contrattuali che si sono consolidati negli ultimi anni, anche alla luce dei due precedenti rinnovi.

In particolare, ribadiamo la necessità di intervenire sull'ordinamento professionale, rendendo finalmente esigibile l'Area delle Elevate Professionalità e individuando nuovi percorsi di riconoscimento professionale stabili all'interno delle aree. Oggi, infatti, tali percorsi sono affidati quasi esclusivamente ai cosiddetti differenziali stipendiali, che hanno una valenza soltanto economica e presentano, come da noi più volte evidenziato, rilevanti criticità e rigidità applicative.

Sul lavoro agile, oggetto di forti spinte restrittive da parte di numerose Amministrazioni, è necessario introdurre ulteriori miglioramenti in termini di tutele e garanzie, sia con riferimento alla corretta applicazione delle previsioni contrattuali, sia per quanto riguarda il



pieno riconoscimento del diritto alla disconnessione. Allo stesso modo, occorre passare dalla fase sperimentale a una disciplina strutturale della settimana lavorativa su quattro giorni.

Andranno inoltre rafforzati il welfare contrattuale e il sistema delle relazioni sindacali, che oggi si dimostrano inadeguati a governare le delicate trasformazioni e i processi di innovazione in corso.

Il riferimento è, in particolare, al ruolo del sindacato nella definizione dei sistemi di valutazione che, sempre più, anche per effetto di specifiche disposizioni normative, stanno diventando un elemento decisivo ai fini dell'attribuzione del salario di produttività, dei differenziali stipendiali, delle progressioni tra le aree e del conferimento degli incarichi.

Si tratta di materie e argomenti non ancora affrontati, nonostante li abbiamo evidenziati sin dalle prime riunioni. Ci aspettiamo pertanto che nel corso dei prossimi incontri tali questioni possano finalmente essere esaminate e condivise, individuando soluzioni efficaci e coerenti con le aspettative delle lavoratrici e

dei lavoratori.

Va inoltre evidenziata la questione dell'aumento del valore dei buoni pasto, rispetto alla quale il Presidente dell'ARAN si è fatto portavoce delle nostre istanze nei confronti del Ministro Zangrillo.

Per raggiungere questo obiettivo, infatti, non basta il CCNL e, anzi, il contratto da solo non è lo strumento idoneo: serve invece una norma che rimuova l'attuale tetto di 7 euro previsto per i lavoratori pubblici.

Anche perché, la necessaria rivalutazione del valore dei buoni pasto non può gravare sulle risorse destinate al rinnovo contrattuale, ma deve trovare copertura nel quadro complessivo delle leggi di bilancio dedicate a questa voce.

Allo stato attuale, dunque, per la FLP resta ancora molto lavoro da fare: vi sono nodi decisivi da sciogliere, per noi fondamentali ai fini di un rinnovo contrattuale davvero positivo.

# INCONTRO CON IL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA INPS SUL FONDO CREDITO

## Presenza di distanza del CIV dalle posizioni dei legali INPS sui ricorsi TFS

---

---

**I**l Presidente del CIV (Consiglio di Indirizzo e Vigilanza) dell'INPS Roberto Ghiselli ha incontrato le OO.SS. per un confronto che ha avuto per oggetto la verifica dell'attività del "Fondo Credito", e cioè di quel fondo a carattere mutualistico e solidaristico tra dipendenti e pensionati pubblici.

Un tassello essenziale del sistema di protezione sociale del Paese, ha ricordato in apertura il Presidente del CIV, che ha poi evidenziato come l'incontro con le OO.SS. voglia costituire un momento di confronto sul tema prima della deliberazione delle linee di indirizzo per il triennio, nella convinzione che nella costruzione delle regole di gestione occorra il coinvolgimento delle parti sociali.

Ha poi dato la parola alla dr.ssa Alessia Rimmaudo, da pochi mesi a capo della Direzione Centrale Credito Welfare e Strutture sociali, che con l'ausilio di numeri e dati di grande interesse, ha relazionato al tavolo sull'attività del Fondo e sulle ipotesi evolutive. Ne diamo conto.

Il Fondo, costituito nel 1996, conta attualmente su 3,6 milioni di iscritti, dipendenti pubblici in servizio con trattenuta obbligatoria dello 0,35% e pensionati ex lavoratori pubblici con trattenuta su base volontaria dello 0,15% che oggi, alla luce della novità introdotta dall'art. 27 della Legge 13.12.2024, n. 203, può essere esercitata dal pensionato in qualsiasi momento senza limiti temporali, ancorché a carattere irreversibile. A tal riguardo, ha poi segnalato che l'atteso consistente aumento degli iscritti in



ragione dell'apertura strutturale delle adesioni dei pensionati, non ha purtroppo prodotto sinora risultati significativi (nel 2025, solo 11.488).

A fronte dei 3,6 mln di iscritti, il bacino di utenza risulta però di molto superiore, arrivando a oltre 5 milioni di soggetti, riferibili in maggior numero alla fascia degli "over sessanta" (a seguire, gli "over cinquanta").

La consistenza patrimoniale del Fondo appare cospicua (490 mln € circa), essendo alimentata per il 70% dai contributi degli iscritti e per la restante parte dagli interessi derivanti dalle attività creditizie (prestiti e mutui).

La dr.ssa Rimmaudo si è quindi soffermata sul rapporto tra contributo dell'iscritto e prestazioni ricevute, che un indicatore, definito "grezzo", pone oggi allo 0,86%, con esclusione delle prestazioni delle strutture sociali.

Per quanto attiene invece alla natura delle prestazioni, la maggior parte di esse mostra una forte vocazione sociale e pertanto l'allocatione dei benefici rispetta logiche mutualistiche e redistributive, garantendo però al contempo la giusta attenzione sia al merito (per gli interventi delle borse di studio e soggiorni all'estero) sia alla capacità reddituale.

L'obiettivo dell'Istituto è comunque quello di espandere le prestazioni sociali, adattandone le caratteristiche al mutare delle esigenze degli iscritti e al mutare della situazione socioeconomica, e per questo occorrerà ricercare il giusto mix gestionale per innovare alcune prestazioni.

La solidità del Fondo, ha proseguito la Dirigente INPS,

consente di ipotizzare un incremento delle prestazioni, e a tal riguardo si ipotizza il rafforzamento dei pacchetti prevenzione salute (screening preventivi oncologici e cardiovascolari) anche per favorire il c.d. invecchiamento attivo. Altra prospettiva di sviluppo riguarda le prestazioni socioeducative, con promozione di attività che promuovano anche l'occupazione. È anche in cantiere un progetto di valorizzazione delle strutture sociali (20 strutture di proprietà che garantiscono soggiorni – casa albergo o casa per ferie – e istruzione in regime di convitto o semiconvitto, con le spese gestionali pari oggi a circa 25 mln € euro l'anno), che è comunque finalizzato a una maggiore offerta di servizi.

L'obiettivo è quello di implementare le entrate del Fondo e l'appetibilità delle iscrizioni per avvicinare le prestazioni alle necessità ed ai bisogni di iscritti e familiari. A tal proposito, la dr.ssa Rimmaudo ci ha detto che è stata avviata una attività di studio ed analisi che verrà sviluppata per popolare un "Osservatorio del credito" i cui dati serviranno a determinare uno scenario di previsione delle necessità future degli iscritti.

Dopo la relazione della Direttrice Centrale, è partito il giro degli interventi delle delegazioni sindacali presenti.

Nel nostro intervento come FLP, abbiamo innanzitutto ringraziato il Presidente per questa convocazione, che da una parte ci consente di acquisire dati di conoscenza importanti e aggiornati sull'attività del Fondo Credito che rappresenta un esempio virtuoso di



welfare e, dall'altra di confrontarci con l'Istituto sulle criticità attuali e sulle prospettive future.

In aggiunta, abbiamo colto con estremo interesse il passaggio sulla riaffermazione del ruolo fondamentale ascritti al rapporto con le Parti Sociali, e sotto questo profilo abbiamo riproposto la richiesta, da una parte di incontri periodici a cadenza almeno semestrale e dall'altra rilanciato un nostra vecchia idea, quella della costituzione di un "Comitato di gestione" del Fondo, che veda la presenza al suo interno del Sindacato in qualità di Rappresentanza dei suoi iscritti e che sia luogo di confronto, di osservazione, di indirizzo e di gestione.

In merito alla relazione tecnica della dr.ssa Rimmaudo, abbiamo preso atto degli importanti dati che ci sono stati forniti e di certo apprezzato alcuni intendimenti della Direttrice Centrale, in primis quello di puntare su più servizi e di maggiore qualità, fortemente connotati sul versante sociale e comunque in linea con la domanda dell'utenza. Importante ci è parsa anche l'idea di avviare un "Osservatorio sul credito".

Abbiamo comunque osservato che, nella pur ampia relazione della dr.ssa Rimmaudo, era mancato qualsiasi accenno al "anticipo INPS sul TFS", varato dal CdA INPS nel 2022 ancorchè con dotazione finanziaria molto limitata, poi bloccato nel 2024, e da quel momento di fatto impraticabile, e chiesto a tal proposito un punto di situazione aggiornato.

In sede di replica, la dr.ssa Rimmaudo ci ha poi rappresentato che, alla luce della posizione ostativa assunta

dal MEF che considera l'anticipo INPS una operazione a carattere finanziario e non sociale e quindi come tale fuori dal perimetro operativo del Fondo, ritiene che la questione sia oggi inattuale, non essendoci margini di recupero. Una posizione che ovviamente non è la nostra, che riteniamo invece di forte attualità anche alla luce della recente ordinanza di rinvio della Corte, che renderebbe quanto mai utile oggi il recupero dell'anticipo INPS sul TFS.

E per questo, abbiamo rilanciato la questione all'attenzione del Presidente del CIV, ribadendo in primis le posizioni espresse a tal proposito da CSE ed FLP che, a differenza del plauso generalizzato alla decisione della Corte venuto anche dal fronte sindacale, e pur apprezzando il fatto che la Consulta abbia finalmente dato al legislatore un termine perentorio per dare attuazione alle sue precedenti sentenze sulla illegittimità del pagamento differito e rateale del TFS, abbiamo messo in luce alcune nostre perplessità rispetto a quest'ultimo pronunciamento, la prima sulla incongruenza tra riaffermazione dell'illegittimità della norma in vigore e il suo mantenimento in vita fino a nuova norma o a nuova sentenza, e dall'altra il fatto che se il termine perentorio fosse stato fissato nella precedente sentenza del 2023, avremmo evitato due anni di danni a migliaia di pensionati.

A tal proposito, abbiamo ricordato al Presidente le inaccettabili posizioni espresse dai legali INPS in seno alla memoria presentata nell'udienza pubblica del 10 feb u.s., sia per quanto attiene la supposta

# INPS



insostenibilità dei costi per modificare l'attuale regime del TFS, sia, ancora di più, per quanto attiene alla dichiarata "propensione alla spesa" da parte del pensionato pubblico che, in caso di erogazione "tutto e subito" del proprio TFS, verrebbe sollecitato a spendere di più e a non gestire in modo corretto la propria liquidazione.

Una posizione davvero incredibile e peraltro offensiva nei confronti dei pensionati pubblici, rispetto alla quale avevamo chiesto ai Vertici INPS una parola di rettifica o comunque una correzione di tiro, che non sono però a tutt'oggi ancora arrivate.

In sede di replica, il Presidente ha dedicato ampio spazio alle nostre richieste, in particolare sulla vicenda TFS, in primo luogo esprimendo l'idea che l'operazione anticipo possa ancora avere una sua praticabilità in quanto trattasi di un anticipo di prestazione; in secondo luogo, prendendo decisamente le distanze dai contenuti sopra richiamati presenti nella memoria prodotta dai legali INPS.

A tal proposito, ci ha detto di aver segnalato al Direttore

Generale dell'INPS che quei contenuti contrastavano con le ripetute indicazioni del CIV in materia di TFS, e che le affermazioni sulla "propensione alla spesa" dei pensionati pubblici "andassero oltre", informandoci che in sede di risposta, il Direttore Generale ne ha condiviso nella loro sostanza le considerazioni di cui sopra.

In sede di replica, il Presidente del CIV ci ha dato anche risposta sulle altre questioni a noi poste: sul "Comitato di Gestione, si è detto d'accordo, ma la realizzazione sotto il profilo operativo spetta ovviamente al legislatore; infine, sulla nostra richiesta di confronti periodici, si è detto d'accordo, fissando da subito la prossima riunione con le Parti sociali per il 12 p.v. che sarà preliminare in vista della Relazione programmatica per il triennio 2027-2029 (entro fine mese sarà anche pubblicata la relazione di verifica dell'attività INPS nell'anno 2025).

# EVENTO

## “Innovazione nella Pubblica Amministrazione. Rinnovi contrattuali, percorsi di carriera e qualità del lavoro pubblico”

Il giorno 12 marzo 2026 a Palazzo Wedekind - Sala Montecitorio, Piazza Colonna - Roma, si è parlato di Innovazione e Pubblica Amministrazione nel convegno organizzato da FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche “Innovazione nella Pubblica Amministrazione. Rinnovi contrattuali, percorsi di carriera e qualità del lavoro pubblico”.

Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche ha illustrato le riflessioni e le proposte della Federazione per innovare e migliorare la qualità delle Pubbliche Amministrazioni.

Moderati da Roberto Inciocchi, giornalista Rai Radiotelevisione Italiana, sono intervenuti al dibattito:

- Antonio Naddeo - Presidente Aran
- Giovanni Anastasi - Presidente Formez PA
- Gabriella Ancora - Presidente Nazionale Confederazione Ciu Unionquadri
- Michele Camisasca - Direttore Generale Istat - Istituto Nazionale di Statistica
- Marcello Fiori - Direttore Generale Inail
- Ilaria Mariotti - Professore associato di economia applicata, DASTU-Politecnico di Milano
- Alessandra Pedone - Ricercatrice Inapp
- Giulio Francisci - Ricercatore e membro del Centro di ricerca Leopoldo Elia (CREL) dell'Università LUMSA
- Roberto Cefalo - Segretario Generale Aggiunto FLP

- Antonino Nasone - Segretario Generale CseFilai
- I lavori sono stati arricchiti dagli interventi di:
- Andrea Casu - Vicepresidente IX Commissione Trasporti, poste e telecomunicazioni Camera dei deputati
  - Francesco Emilio Borrelli - Componente XIII Commissione Agricoltura Camera dei deputati
  - Vito De Palma - Membro della VI Commissione Finanze Camera dei deputati

E' possibile rivedere il Convegno sul nostro canale YouTube FLP Tv:

<https://www.youtube.com/watch?v=ZziTFQD41Fg>



TAVOLO DI LAVORO

**INNOVAZIONE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE  
RINNOVI CONTRATTUALI, PERCORSI DI CARRIERA E QUALITÀ DEL LAVORO PUBBLICO**

**Giovedì 12 marzo 2026, ore 10:30**

Palazzo Wedekind - Sala Montecitorio, Piazza Colonna - Roma

in collaborazione con

**CONSENSO**  
EUROPA PUBBLIC AFFAIRS & COMMUNICATION

Media partner  
**lentepubblica.it**  
L'ESPRESSO DELLA P.A.





*In foto : Iliaria Mariotti - Professore associato di economia applicata, DASTU-Politecnico di Milano ; Marcello Fiori - Direttore generale INAIL; Roberto Cefalo - Segretario Generale Aggiunto FLP; Antonino Nasone - Segretario Generale Cse Filai*





In foto: Giulio Francisci - Ricercatore e membro del Centro di ricerca Leopoldo Elia (CREL) dell'Università LUMSA; Michele Camisasca - Direttore Generale Istat - Istituto Nazionale di Statistica; Giovanni Anastasi - Presidente Formez PA



In collegamento: Francesco Emilio Borrelli - Componente XIII Commissione Agricoltura Camera dei deputati



In foto: Alessandra Pedone - Ricercatrice Inapp; Vito De Palma - Membro della VI Commissione Finanze Camera dei deputati; Andrea Casu - Vicepresidente IX Commissione Trasporti, poste e telecomunicazioni Camera dei deputati; Ilaria Mariotti - Professore associato di economia applicata, DASTU-Politecnico di Milano



In foto: Roberto Inciocchi, giornalista Rai Radiotelevisione Italiana; Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche; Antonio Naddeo - Presidente Aran; Gabriella Ancora - Presidente Nazionale Confederazione Ciu Unionquadri

# EVENTO

## VERSO UN'ECONOMIA DELLA CONOSCENZA: CCNL STEM e Professioni Innovative", il nuovo contratto delle professioni STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

I 25 marzo 2026 a Palazzo Valentini in Roma, Federazione STEM, CSE, FEDERITALY, CIU Unionquadri e S.N.Ing., hanno presentato, nel corso del convegno dal titolo "VERSO UN'ECONOMIA DELLA CONOSCENZA: CCNL STEM e Professioni Innovative", il nuovo contratto delle professioni STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

Marco Carlomagno, nella qualità di Segretario Generale CSE - Confederazione Indipendente Sindacati Europei e Presidente della Federazione STEM, è intervenuto al convegno su "Le alte professionalità ed i cambiamenti geopolitici".

All'evento moderato da Giovanni Battista Todini, Direttore di askanews, sono intervenuti:

- Dario Nanni, Consigliere del Comune di Roma;
- Tiziano Treu, WST law & tax firm;
- Beniamino Romano, Segretario generale Federazione STEM;
- Giulia Pastorella, Comm. Poste e Telecomunicazioni della Camera dei Deputati;
- Vittorio D'Orsi, Vice Segretario Generale Federazione STEM;
- Gabriella Ancora, Presidente CIU UnionQuadri;
- Maurizio Mensi, docente SNA;
- Lamberto Scorzino, Segretario Generale Federitaly;
- Alessandro Risaro, co-founder Datapizza;
- Iolanda Napolitano, co-founder Federazione STEM;
- Massimo Lucidi, Presidente fondazione e-Novation;

- Carlo Verdone, Presidente Federitaly;
- Tullio Patassini, Comm. Bilancio, Tesoro e Programmazione della Camera dei Deputati e Claudio Fratocchi, Scientia Consulting.

In un contesto di rapida trasformazione tecnologica, il CCNL STEM rappresenta un punto di svolta per valorizzare tutte quelle figure professionali, spesso non codificate dai contratti tradizionali, le cui competenze tecniche e ricerca vengono finalmente inquadrate.



In foto: Marco Carlomagno, Segretario Generale FLP- Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche; Beniamino Romano, Segretario generale Federazione STEM



# EPPUR SI MUOVE, MA CON ESTREMA LENTEZZA...

**In accoglimento alle nostre richieste finalmente è stato sottoscritto l'accordo sulla produttività collettiva 2025 ed è stata sbloccata la procedura delle PEO 2025. Ma per FLP occorre affrontare le tante questioni aperte, tra cui le PEO 2026**



**C**on la pubblicazione del bando PEO 2025 e la firma dell'accordo sull'anticipo della produttività collettiva 2025 (il cui pagamento è previsto per giugno 2026), l'Agenzia contava probabilmente su una riunione tranquilla, sperando

di usare queste notizie come "armi di distrazione". Ma l'Amministrazione non aveva fatto i conti con il tempo trascorso e con la fermezza della FLP.

Sono ancora troppi gli argomenti rimasti in sospeso: trattative avviate e mai concluse su temi centrali e accordi sottoscritti da anni che restano ancora privi di

effetti concreti.

Se da un lato accogliamo con favore l'annuncio della pubblicazione della graduatoria della mobilità nazionale entro il mese, dall'altro dobbiamo registrare ulteriori ritardi per il coworking (forse entro l'estate), ufficialmente per la messa a punto delle procedure informatiche.

Su straordinario e banca delle ore tutto tace. Nonostante gli accordi sindacali sottoscritti diversi mesi fa e la norma della Legge di Bilancio che ha incrementato i fondi per gli straordinari di 5 milioni di euro, gli uffici operano in uno stato di totale incertezza e con un budget ancora provvisorio. Stessa sorte sta toccando alla banca delle ore visto che in molte realtà

l'istituto non è ancora esigibile, a causa di specifiche indicazioni che devono pervenire dal centro.

Salario accessorio, Servizi Fiscali e SAM lasciati nel limbo.

Sia l'impatto del sistema di valutazione (VA.L.E.) sul salario accessorio, sia la questione dei servizi all'utenza e delle SAM, sono temi non più rimandabili in quanto entrambi aggiungono incertezza sia alle tasche dei lavoratori che all'organizzazione degli uffici. Sul primo punto avremmo preferito conoscere le regole del gioco prima della loro applicazione. In buona sostanza si tratta di dare attuazione alla norma contenuta nell'art. 78 CCNL.

Come certamente ricorderete tutte le soluzioni studiate producevano, a causa della strutturazione dell'attuale sistema di FRD, effetti distorsivi eclatanti. Per tale ragione abbiamo proposto sin da subito lo spostamento di parte delle somme dalla produttività individuale alla performance organizzativa e di procedere con un accordo sperimentale.

Sul punto non vi è stata convergenza e la trattativa si è arenata. Stessa sorte per i servizi fiscali: dopo l'accordo del 2022, assistiamo a una pericolosa commistione tra i compiti degli Uffici Territoriali e quelli delle SAM.

È urgente delineare meglio gli ambiti di competenza e aggiornare i vecchi accordi specifici. Conciliazione VitaLavoro: Smart Working e settimana corta fermi al palo. Ma sono tanti altri i nodi che vanno affrontati come gli istituti migliorativi di conciliazione vita/lavoro: dallo smart working – con il superamento del principio della prevalenza della prestazione in presenza – alla settimana corta. Sul punto l'agenzia ha manifestato interesse affinché si proceda alla stesura di un contratto integrativo che disciplini compiutamente tutti gli ambiti.

Può essere un rischio visto che in ARAN sono in corso le trattative per il rinnovo del contratto di primo livello e, forse, è preferibile agire per argomenti.

La nostra natura "sostanzialista" ci porta a essere indifferenti sul metodo: per noi è primario affrontare e risolvere le questioni nel merito e nell'interesse dei colleghi. Progressioni Economiche Orizzontali 2026 da avviare. In aggiunta ai temi di cui sopra, abbiamo richiamato l'Agenzia ad avere un comportamento improntato alla massima serietà e al rispet-

to degli impegni già assunti, tra i quali l'accordo programmatico sulle PEO che prevede di stipulare entro l'anno una nuova intesa in modo da mantenere intatto il percorso virtuoso di valorizzazione e di crescita economica e professionale del personale. Istanze di mobilità per la cura e l'assistenza di familiari disabili bloccate.

Abbiamo acceso un faro sulle tante richieste di distacco prodotte ai sensi della legge 104/92. Le istanze di mobilità per l'assistenza ai disabili non possono restare bloccate e proprio noi della FLP abbiamo formalizzato una specifica proposta che consiste nel cogliere l'opportunità offerta dallo scorrimento delle graduatorie e dal prossimo concorso, per sbloccare i distacchi.

Comprendiamo le ragioni dell'Agenzia sui numeri elevati, ma riteniamo senz'altro preminenti gli interessi delle persone. Un collega vicino ai propri affetti lavora meglio.

È ora di superare una gestione del personale puramente formale e burocratica: la qualità della vita deve tornare al centro. Ipotesi di accordo su incentivi per le Funzioni Tecniche. Anche qui non abbiamo buone notizie visto che l'Agenzia ci ha informato che l'ipotesi di Accordo, ha ricevuto dei rilievi formali da parte degli organi di controllo motivo per cui occorrerà apportare le dovute modifiche.

Concorsi e scorrimenti. Tra le varie ed eventuali, segnaliamo le ultime in materia di concorsi e scorrimento delle graduatorie.

Contrariamente a quanto comunicato in precedenza, causa problemi logistici in diverse regioni, sta subendo un rallentamento l'immissione in servizio degli idonei del concorso 2700 tributari. Per le altre graduatorie pubblicate nel corso del 2025 al seguito di valutazioni, ancora in corso, sembrerebbero in dirittura d'arrivo i provvedimenti per il concorso funzionari gestionali, funzionari tecnici e risorse umane. Prossimi appuntamenti.

A chiusura di riunione abbiamo concordato di fissare incontri immediatamente dopo le festività pasquali: il 9 aprile con ordine del giorno la tematica dell'impatto di VA.L.E. sul salario accessorio mentre per il 13 aprile è stata fissata la riunione per i servizi fiscali.

Qualcosa sembra muoversi. Speriamo non sia solo un'illusione.

# UN PIAO POCO ATTENTO ALLE ESIGENZE E ALLO SVILUPPO DI CARRIERA DEL PERSONALE IN SERVIZIO

---

---

# S

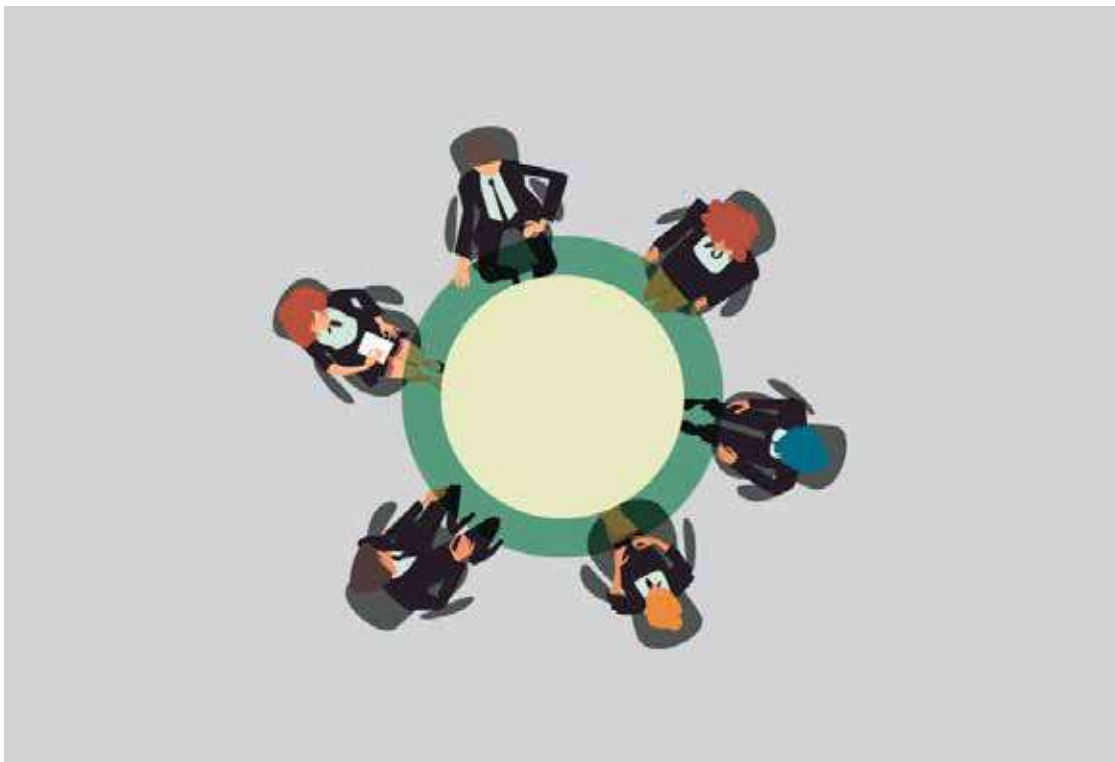
Si è svolta la riunione attinente alla sezione del PIAO relativa ai fabbisogni del personale, il cui testo ci è stata rassegnato nelle giornate precedenti. A norma del CCNL, trattandosi di riunione meramente informativa, non vi è spazio per una discussione articolata.

Tuttavia, nel nostro intervento, abbiamo ritenuto opportuno toccare rapidamente anche gli argomenti del lavoro agile e della formazione in quanto non è pensabile affrontare la tematica del personale a compartimenti stagni. I vari aspetti sono tra loro interconnessi e solo una visione globale può realizzare le finalità di crescita e sviluppo. In generale la nostra valutazione sul documento è quella riportata nel titolo, ovvero un PIAO che dimentica gli sforzi compiuti dal personale in questi anni caratterizzati da una contrazione degli organici.

Se è pur vero che il MEF è tra le poche amministrazioni che ha dato attuazione all'area delle EP e previsto anche delle progressioni verticali, riscontriamo, tuttavia, che le prime sono rivolte all'esterno e per profili specifici mentre le seconde sono contenute nei numeri.

#### **Lavoro agile e coworking.**

Se il MEF, nel suo complesso, vuole essere veramente attrattivo deve investire in forme organizzative capaci di coniugare l'efficienza dell'azione amministrativa con la vita personale. FLP non ha sottoscritto l'ultimo accordo stante le tante rigidità presenti – una tra tutte l'esiguo numero di giorni spettanti – che



impediscono la piena realizzazione del lavoro “smart”. In altre amministrazioni notiamo che svariati vincitori di concorso, rinunciano appena ricevono proposte più allettanti e non ci riferiamo solo all’aspetto economico.

Il mondo del lavoro è cambiato in questi anni: tantissimi colleghi si sono immediatamente adattati ai nuovi modelli ma questa capacità non la ritroviamo nella classe dirigente che continua a tentare colpi di mano per un ritorno al passato basato sulla presenza e non sui risultati.

Insistendo su questa strada difficilmente il MEF raggiungerà i traguardi contenuti nel PIAO.

#### **Area Elevate Professionalità.**

Pur apprezzando la previsione dell’attivazione dell’area delle EP, abbiamo criticato l’assenza del confronto sindacale – informativa emanata tra Natale e Capodanno con pubblicazione quasi simultanea dei bandi – e la mancata previsione di procedure interne di passaggio dall’area funzionari all’area EP. L’amministrazione si è giustificata con la ristrettezza dei tempi causata dalle modifiche normative e dalla necessità di cogliere l’occasione.

Se possiamo soprassedere sulla lesione delle prerogative sindacali certamente non possiamo ignorare la mortificazione delle tantissime professionalità già interne, che vedono svanire l’aspettativa di percorsi di carriera.

#### **Posizioni Organizzative contrattuali.**

Nonostante i passi in avanti dell’ultima circolare, abbiamo ribadito, per l’ennesima volta, la necessità di una loro stabilizzazione all’interno della struttura organizzativa per non lasciarle alla libera discrezionalità della dirigenza. Solo in tal modo possono trovare compiuta attuazi-

one le disposizioni contrattuali contenute nel comma 8 dell’art. 17 CCNL 2022/2024, ossia il riconoscimento della professionalità maturata.

#### **Progressioni Economiche Verticali.**

Per onestà intellettuale riconosciamo che il MEF è tra le pochissime amministrazioni ad averle previste. Così come diamo atto dell’impegno volto a colmare le lacune in organico tramite numerosi concorsi, compiuti o da svolgere, sia per funzionari sia per assistenti.

A nostro giudizio, tuttavia, il numero di progressioni previste, 15 dall’area operatori all’area assistenti, e 200, dall’area assistenti all’area funzionari, è del tutto insufficiente a fronte dei tanti colleghi che da anni svolgono, funzioni diversificate per bilanciare la carenza di personale, consentendo il raggiungimento degli obiettivi e le missioni istituzionali.

#### **Formazione.**

Ultimo argomento affrontato è stato quello della formazione. Vista la direttiva del Ministro Zangrillo dello scorso anno che ha creato grande confusione, intervenuta tra capo e collo con le amministrazioni impreparate.

Per FLP è opportuno incrementare e migliorare la formazione specifica e specialistica e non costringere a seguire corsi generici utili unicamente a far raggiungere gli obiettivi della dirigenza.

Riscontriamo che, dopo il giro di tavolo, la parte pubblica ha fornito delle aperture per trattare, nelle sedi deputate, i tanti argomenti sollevati. Auspichiamo che alle parole seguano i fatti.

# BENE LA “REGIONALIZZAZIONE”, PERPLESSITA’ SUL NUMERO DI POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ DISPONIBILI

**L’esperienza dello “scorporo” delle direzioni territoriali Veneto e Friuli Venezia Giulia conferma la indifferibilità dell’attivazione della “quarta area”**

**P**er effetto della determina direttoriale n. 191651 del 25 marzo scorso si avvia la costituzione della Direzione Territoriale del Veneto e della Direzione Territoriale del Friuli Venezia Giulia che mandano in soffitta la precedente struttura interregionale.

Una “regionalizzazione” che accogliamo con favore in quanto risponde alle esigenze di un bacino economico e produttivo considerevole, mal conciliabile con una struttura interregionale, alle esigenze dell’utenza e che auspichiamo sia più funzionale ai colleghi che quotidianamente si fanno carico delle incombenze degli uffici delle Dogane e dei Monopoli delle regioni interessate.

Su questo ultimo aspetto destano perplessità la classificazione delle nuove Direzioni in III e V fascia, e la non congruità del numero di posizioni di responsabilità previste dalla determina per ciascuna struttura interna (risultano mancanti infatti le POER dedicate all’Area Personale).

La causa del declassamento delle future Direzioni risiede nell’applicazione della metodologia comparativa di “graduazione” delle posizioni dirigenziali di livello generale (basata su metodo HAY) in uso all’Agen-

zia, e che ha penalizzato già altre importanti regioni. Abbiamo espresso già le nostre critiche a tale metodologia nel corso del lungo confronto sindacale che ha preceduto l’avvio del processo di riorganizzazione. Abbiamo avuto comunque modo di parlarne di recente con la Direzione Organizzazione e Trasformazione digitale che ha confermato la classificazione ottenuta con l’algoritmo utilizzato per tutte le altre direzioni territoriali.

La mancata previsione delle POER per l’Area Personale è addebitabile invece alla mancanza di risorse economiche occorrenti per la loro istituzione, e questo perché, come si legge nella bozza di determina che ci è stata inviata e che alleghiamo, con l’istituzione di 226 POER presso le Strutture territoriali dell’Agenzia fatta il 30 gennaio 2025, residuarono risorse finanziarie pari a euro 6.838 solamente, e quindi insufficienti a poter istituire altre Posizioni.

Ricordiamo che le POER vengono finanziate con uno stanziamento “chiuso” derivante dalle risorse ottenute con la soppressione di unità dirigenziali, per cui per poter istituire anche solo una POER in più rispetto alle attuali, l’agenzia dovrebbe decidere la soppressione di almeno una posizione dirigenziale o, in alternativa, ridurre la graduazione delle POER delle fasce superiori (già ridotte all’osso) per realizzare dei risparmi da poter riutilizzare a tal fine.



Il problema è quindi attualmente irrisolvibile e questo determinerà per le future Direzioni di Veneto e Friuli Venezia Giulia criticità di non poco conto e che si potrebbero perpetuare anche in altri territori ove l'auspicato processo di regionalizzazione dovesse proseguire.

Per questi motivi, le circostanze appena evidenziate rappresentano un ulteriore elemento di necessario impulso per rendere non più differibile l'attivazione della "quarta area", quell'area di elevate professionalità che - anche numericamente - supererebbe il contingente delle attuali e precarie POER e darebbe un riconoscimento definitivo alle competenze e responsabilità dei colleghi interessati; un'area "cristallizzata" negli ultimi CCNL, ma non ancora recepita dall'Agenzia e che invece per la sua peculiarità e importanza per il sistema Paese dovrebbe perseguirne l'attuazione. La FLP, oltre che in sede contrattuale, continua a rinnovare

il suo impegno per eliminare gli ostacoli normativi alla sua attivazione, e ne auspica da tempo maggiore corralità proprio con l'Agenzia delle dogane e dei monopoli e con quella delle Entrate.

Non è un caso infatti la recente missiva inviata al vice ministro Leo per un incontro politico sull'argomento insieme ai vertici delle agenzie fiscali che, alla luce del loro ruolo chiave in ambito tributario, riteniamo abbiano le giuste "argomentazioni" per ottenere specifici interventi normativi.

Tornando, infatti, alla questione specifica dell'insufficienza del numero delle POER nelle citate direzioni territoriali legate alla mancanza delle risorse destinate al finanziamento di nuove Posizioni, pensiamo che l'Agenzia possa e debba chiedere una norma che, più che incrementare lo stanziamento per finanziare nuove POER, permetta una volta per tutte l'attivazione dell'area delle elevate professionalità.

# CIRCOLARE INPS SULLE NOVITA' 2026 DELLA LEGGE DI BILANCIO

## Maggiorazione sociale, APE social, "Bonus Maroni" e Importi soglia nel sistema contributivo

**C**on circolare n.19/26 pubblicata in data 25 febbraio u.s., INPS ha fornito alcune indicazioni applicative in merito alle disposizioni introdotte dalla legge di bilancio 2026 (L. 30.12.2025, n. 199) e ha al contempo fornito alcuni chiarimenti per quanto attiene ad alcuni istituti

assistenziali e previdenziali.

Vediamo.

### 1. Maggiorazione sociale

Trattasi una prestazione di carattere assistenziale a domanda, destinata a percettori di pensioni (di vecchiaia, anticipata, di inabilità) e di assegni a carattere assistenziale (assegno sociale, assegno ordinario di invalidità), con basso reddito nell'anno e che abbiano compiuto almeno 60 anni, con la quale viene corrisposto un incremento economico di importo fisso, non rivalutabile e fiscalmente esente.

Nel ricordare che le regole (fasce d'età e limiti reddituali) per l'attribuzione della maggiorazione sociale sono fissate dall'art. 38 della legge 448/2001, la novità 2026 (art.1, co.179, L. bilancio) stabilisce che, ai titolari di pensione/assegni già percettori della "maggiorazione sociale" con almeno 70 anni d'età e reddito fino a 6.713,98 €, verrà corrisposto d'ufficio (punto 2 circolare) un incremento pari a 20 € mensili.

### 2. APE Sociale

La Legge di bilancio 2026 (art. 1, co. 162) ha disposto la

proroga per il 2026 di "APE social", fattispecie questa che rappresenta una misura ponte di accompagnamento, di importo fino a 1.500 euro lordi mensili, di alcune categorie di lavoratori più disagiate verso la pensione di vecchiaia. Potranno dunque continuare ad accedervi coloro che matureranno nel 2026 i requisiti previsti: 63 anni e 5 mesi d'età con 30 anni di contributi per i lavoratori disoccupati involontari, caregiver, e con handicap di almeno il 74%; sempre 63 anni e 5 mesi d'età ma con 32 anni di contributi per edili e ceramisti; infine 63 anni d'età e 36 anni di contributi, invece, per addetti a mansioni gravose o pesanti, che debbono essere state effettuate per 6 anni negli ultimi 7, o per 7 anni negli ultimi 10. Per le lavoratrici madri con figli, i requisiti contributivi richiesti sono ridotti di 12 mesi per ogni figlio nel limite max di 2 anni.

Nella circolare 19/26 INPS chiarisce due cose: la prima che, atteso che la legge di bilancio non ha introdotto alcuna novità al riguardo, la procedura 2026 per l'accesso è analoga a quella degli anni scorsi, le cui istruzioni sono presenti nelle circolari INPS nn. 35/2024 e 53/2025; la seconda che, le istanze di riconoscimento dei requisiti per l'accesso ad APE Social vanno presentate entro le seguenti date:

- con istanza entro il 31 marzo 2026, cui INPS dovrà rispondere entro il successivo 30 giugno;
- con istanza entro il 15 luglio 2026, cui INPS dovrà rispondere entro il successivo 15 ottobre;
- con istanza successiva al 15 luglio e comunque non oltre il 30 novembre 2026, la quale pratica sarà gestita da INPS - e l'accesso ad APE Sociale sarà possibile - solo nel caso in

# PENSIONE



cui le risorse finanziarie disponibili lo consentiranno.

### **3. Posticipo pensione (c.d. “Bonus Maroni”)**

Nel ricordare ai colleghi interessati che i requisiti, le regole e le finalità di questo istituto sono state oggetto del nostro precedente Notiziario n. 6 del 23 feb u.s., al quale naturalmente rinviamo, dobbiamo dire che con la predetta circolare INPS ha definitivamente precisato che l’accesso all’istituto sarà possibile per i lavoratori privati e pubblici interessati che abbiano maturato entro il 31.12.2025 il diritto a “quota 103” (41 anni di contributi + 62 anni d’età, non più confermata per l’anno in corso) atteso che la legge di bilancio non ne ha disposto la proroga 2026 e neppure quella per opzione donna, oppure che maturino entro il 31.12.2026 il diritto a “pensione anticipata ordinaria” (42

anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, uno in meno per le donne, indipendentemente dall’età anagrafica).

**4. Importo soglia richiesto per l’accesso alla pensione anticipata o di vecchiaia nel sistema contributivo** Al punto 4 della circolare, infine, INPS ricorda che la legge di bilancio 2026 (art.1, co. 195) ha abrogato le disposizioni introdotte dalla L. di bilancio 2025 che consentivano di computare una o più prestazioni di rendita da previdenza complementare per raggiungere l’importo soglia necessario ad accedere alla pensione anticipata o di vecchiaia nel sistema contributivo, che dunque non è più applicabile nel 2026.

# L'ORDINANZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE SUI RICORSI TFS RINVIATA A GENNAIO 2027 LA PRONUNCIA SULLA LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE DEL DIFFERIMENTO E DELLA RATEIZZAZIONE

---

---

**A** venti giorni di distanza dall'udienza pubblica del 10 febbraio, i cui contenuti avevamo illustrato nel precedente Notiziario n. 5 del 12 febbraio u.s., nella tarda mattinata di oggi è stato depositato l'atteso pronunciamento relativo ai tre ricorsi contro il pagamento differito (fino a 7 anni) e rateale (fino a 3 rate annuali, senza interessi né rivalutazione) del TFS (Trattamento di Fine Servizio) dei dipendenti pubblici, rimessi alla Corte Costituzionale dai TAR Marche, Lazio e Friuli-Venezia Giulia per sospetta incostituzionalità.

Come noto, a differenza del TFR (Trattamento di Fine Rapporto) che i lavoratori del settore privato percepiscono integralmente al momento del pensionamento, il TFS, destinato ai lavoratori pubblici, viene invece corrisposto con tempi molto più lunghi, che possono arrivare fino a sette anni, e senza il riconoscimento di interessi o rivalutazione. Inoltre, i tempi di liquidazione variano in base all'importo spettante, potendo arrivare fino a tre rate annuali per somme superiori a 100.000 euro. Di fronte alle remissioni operate dai tre TAR per sospetta incostituzionalità, con l'ordinanza pubblicata oggi la Corte costituzionale ha deciso di "rinviare all'udienza pubblica del 14 gennaio 2027 la trattazione delle questioni di legittimità costituzionale sollevate".



**Una decisione francamente inattesa, anche alla luce dei precedenti pronunciamenti della stessa Corte:**

**la sentenza n. 159/2019 e, più recentemente, la sentenza n. 130/2023, nella quale si afferma che il differimento del TFS spettante ai dipendenti pubblici cessati dal servizio per raggiunti limiti di età o di servizio contrasta con il principio costituzionale della giusta retribuzione.**

**La Corte aveva inoltre sottolineato come la rateizzazione aggravi tale vulnus, trattandosi di un emolumento destinato a far fronte alle peculiari esigenze del lavoratore in una fase particolarmente delicata della vita, invitando pertanto il legislatore a individuare i mezzi e le modalità di attuazione di un intervento riformatore.**

**Alla luce di queste affermazioni, e dopo due anni di mancata attuazione da parte del legislatore, ci si attendeva oggi un ulteriore passo avanti: il riconoscimento del diritto dei lavoratori pubblici cessati dal servizio per raggiunti limiti di età o di servizio a ricevere il proprio TFS senza differimenti né rateizzazioni.**

**Così purtroppo non è stato, e la delusione non può essere nascosta.**

**Va comunque riconosciuto come, anche in questa ordinanza, la Corte abbia riaffermato che le attuali modalità di erogazione del TFS contrastano con il principio costituzionale della giusta retribuzione, che la rateizzazione non è più accettabile e che il decisore politico è di nuovo sollecitato a intervenire.**

**Ma la Corte ha questa volta fissato un termine preciso: quello della prossima udienza del 14 gennaio 2027, dove, in caso di ulteriore inerzia del legislatore, verrebbe dichiarata l'illegittimità costituzionale delle norme vigenti sul TFS, con tutto ciò che ne consegue. Verosimilmente avranno pesato**

**preoccupazioni di ordine politico, e ancor più i timori per il “significativo impatto sulle finanze in termini di fabbisogno di cassa”, che ha indotto la Corte a rimettere le scelte alla discrezionalità legislativa.**

**Le stime prospettate dall'INPS nell'udienza di febbraio pare dunque abbiano avuto il loro peso.**

**Ci auguriamo che l'ordinanza della Corte porti Governo e Parlamento a intervenire in modo finalmente risolutivo, cancellando le attuali illegittimità e iniquità. Quel che è certo è che serve una riforma vera del trattamento di fine servizio dei lavoratori pubblici, che riporti il TFS a tempi di liquidazione fisiologici, superi differimenti e rateizzazioni e restituisca piena certezza ai lavoratori nel momento del passaggio alla pensione. Non servono ulteriori interventi tampone o misure parziali – come quelle introdotte dalla legge di bilancio di quest'anno, che anticipano di tre mesi la liquidazione ma con perdita della detassazione prevista per il TFS erogato dopo 12 mesi.**

**Basta interventi-cerotto: serve una riforma vera.**

**La CSE continuerà a incalzare le istituzioni e promuoverà ogni iniziativa utile affinché, prima dell'udienza del 14 gennaio 2027, venga definita una disciplina finalmente risolutiva, e non l'ennesimo rinvio.**

# cinem

**P**

rimi del Settecento.

L'Ospedale della Pietà è il più grande orfanotrofio di Venezia, ma è anche un'istituzione che avvia le orfane più brillanti allo studio della musica.

La sua orchestra è una delle più apprezzate al mondo.

Cecilia ha vent'anni, vive da sempre alla Pietà ed è una straordinaria violinista.

L'arte ha dischiuso la sua mente ma non le porte dell'orfanotrofio; può esibirsi solo lì dentro, per ricchi mecenati. Questo fino a che un vento di primavera scuote improvvisamente la sua vita.

Tutto cambia con l'arrivo del nuovo insegnante di violino. Il suo nome è Antonio Vivaldi.



# libro

I cervello è il nostro strumento più utile e potente, comparso da circa 300 milioni di anni.

È il motore delle nostre scelte, delle nostre emozioni, delle nostre relazioni, in breve, della nostra vita. Ma conoscere l'organo che ci rende così unici non è semplice.

Per questo l'autrice mette a disposizione le più recenti scoperte delle neuroscienze, generalmente non di immediata comprensione, per rispondere a domande come:

- Come e perché il cervello si innamora?
- Come gestisce le ferite dell'amore?
- Quali sono i segreti dei sogni e delle intuizioni?
- Cosa sono i bias cognitivi e come distorcono la realtà?
- Come il nostro intestino influenza il nostro cervello, e viceversa?
- Perché lo stress può essere utile?

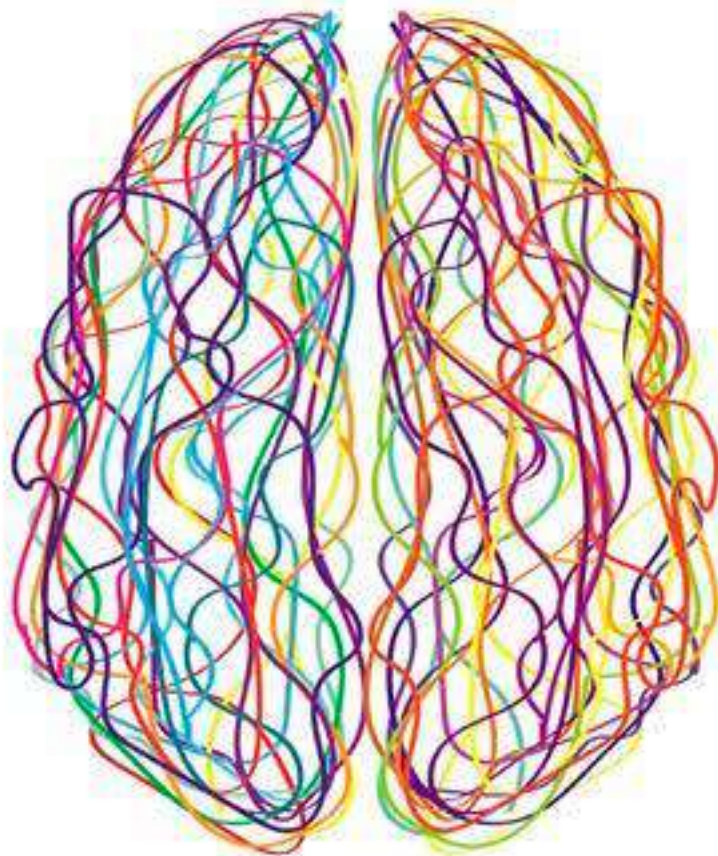
Inoltre, con la giovane illustratrice Lucie Albrecht, l'autrice ha creato un fumetto (di trentadue pagine) per raccontare la storia del cervello e delle neuroscienze.

Insomma, tutto quello che bisogna sapere per farlo funzionare bene!

Anaïs Roux

con i fumetti di Lucie Albrecht

# IL CERVELLO FELICE



Come si innamora, si sbaglia,  
si stressa e sogna

**S** O N D E

