

# LEGGE DI BILANCIO 2020-2022

Considerazioni e Proposte



## Premessa

*L'Italia ha grandi potenzialità e risorse che, se ben indirizzate, possono consentire al Paese un nuovo protagonismo sulla scena economica mondiale. Riteniamo che la prossima Legge di Bilancio debba dimostrare la capacità dell'Italia di mettersi definitivamente alle spalle i rischi d'instabilità dell'ultimo decennio e avviare un lungo periodo di crescita economica e sociale, basato sulla coesione e sull'integrazione europea. E' quindi con spirito di collaborazione che riportiamo di seguito alcune nostre considerazioni e proposte.*

*Il pesante debito pubblico accumulato negli anni, l'inefficacia di politiche economiche che hanno sempre utilizzato – sia nei periodi di crisi che in quelli di sviluppo - la leva del deficit di bilancio, la debole struttura del sistema economico, la cui produttività è da tempo stagnante, gli squilibri demografici e territoriali, le difficoltà e le lentezze dei processi d'innovazione delle amministrazioni pubbliche e di buona parte del tessuto delle imprese, sono elementi negativi difficilmente ignorabili, che non consentono significativi gradi di libertà nel breve e nel medio periodo. Le prospettive dei prossimi mesi non lasciano immaginare un traino alla crescita italiana da parte del contesto economico globale, mentre preoccupa il rischio che il rating dei titoli di stato italiani possa essere ulteriormente ridotto, innescando una catena di vendite da parte dei gestori nazionali e internazionali, sottoposti a vincoli di contenimento del rischio, a salvaguardia degli investitori.*

*Con il Report globale presentato a Tokyo il 30 agosto u.s. "Working better with age" avente come tema l'invecchiamento e le politiche per l'occupazione, l'Ocse ha lanciato l'allarme: entro il 2050 in Italia il numero dei pensionati sarà superiore a quello dei lavoratori.*

*Molti Paesi occidentali condividono il problema perché l'aumento dell'aspettativa di vita riguarda tutto l'Occidente ma l'Italia – insieme alla Grecia e alla Polonia – ne sarà particolarmente colpita on quanto l'aumento del numero dei pensionati a carico delle casse previdenziali si sommerà al «buco» demografico visto che mancheranno all'appello - secondo le previsioni Istat - circa 6 milioni di potenziali lavoratori. Il Report Istat 2019 sul bilancio demografico mette in evidenza che la popolazione italiana è scesa a 55 milioni 104 mila: 235 mila in meno rispetto all'anno precedente. Dal 2014 al 2018, la popolazione è diminuita di 677mila persone: A causare il declino sono in particolare due fattori: la diminuzione delle nascite, al minimo storico dall'Unità d'Italia, e l'aumento degli espatri: le persone che hanno lasciato il Paese nel 2018 sono quasi 157mila, con un aumento di 2mila unità rispetto all'anno precedente.*

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





*Una strategia di ampia portata, che guardi al medio-lungo periodo, deve tenere conto dei vincoli e probabilmente rinunciare a misure “shock”, onerose e difficilmente capaci di produrre effetti positivi. L’Italia non è colpita da un malessere acuto e improvviso, né può invocare circostanze esterne e incontrollabili: la cura perciò deve consentire primariamente al malato di recuperare energie e fiducia. Superare i mali storici della nostra economia e delle nostre amministrazioni richiede una visione chiara, coraggio e decisione nel perseguire gli obiettivi. Richiede anche tempo.*

*Occorre far leva su quei cittadini che più di altri possono portare competenze e impegno, a ogni livello; occorre dare loro fiducia, svilupparne l’aggregazione, incitarli a superare limiti e chiusure, difenderli da critiche motivate soltanto dall’invidia sociale.*

*C’è un’Italia che lavora e si afferma in tutto il mondo con l’eccellenza dei suoi prodotti e dei suoi servizi, con le capacità dei suoi imprenditori, manager, tecnici, lavoratori qualificati. Un’Italia che chiede stabilità alla politica, ed è disposta a impegnarsi maggiormente per la crescita e, per il bene comune. Non serve aumentare il protagonismo dello Stato e delle Regioni, chiamati invece a rivedere il sistema delle regole, il “software” comune troppo spesso farraginoso, inefficiente, incerto. Un’Italia vincente esiste – in moltissimi campi – ma ha dimensioni troppo esigue per sostenere un Paese di 60 milioni di persone, che invecchia, s’indebolisce e comincia a perdere la speranza. Occorre moltiplicare i casi di successo, favorire gli investimenti esteri e il turismo, la nascita e lo sviluppo di nuove imprese nei settori che trainano l’economia globale, il rapido aumento della cultura tecnica e socio-economica, la ristrutturazione dei settori tradizionali, aumentandone la produttività.*

*Favorire il merito e la crescita non significa dimenticare chi è in difficoltà, le povertà vecchie e nuove, la disoccupazione, il degrado dei comportamenti, i disagi sempre più diffusi. Non si può credere però che basti distribuire denaro per risolvere problemi complessi, spesso di natura esistenziale. Occorre perciò, accanto a un solido sistema fiscale e di welfare, ricostruire meccanismi e organizzazioni solidaristici, basati sulla concreta collaborazione tra le persone, sull’aiuto reciproco, sull’impegno comune a migliorare. Chi dispone di redditi o ricchezze più elevati della media deve essere chiamato a contribuire alla coesione sociale, attraverso la fiscalità, ma anche con un contributo più specifico, non solo economico, nelle comunità in cui vive.*

*Come la popolazione, anche le nostre infrastrutture sono invecchiate negli ultimi decenni. Il grande lavoro di modernizzazione del nostro Paese – compiuto nel dopoguerra - si è in molti*

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d’Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





*casi interrotto, ma soprattutto si è dimenticata la fase fondamentale di manutenzione ed evoluzione delle reti: in particolare di quelle idriche, stradali, ferroviarie (fuori dalle grandi direttrici), di telecomunicazione. Si è troppo a lungo trascurato l'impatto ambientale delle opere pubbliche e private, generando numerose situazioni di criticità, aggravate dagli effetti del cambiamento climatico. Ambiente e infrastrutture sono perciò divenute priorità non rinviabili, strettamente connesse, che richiedono investimenti pubblici urgenti e, soprattutto, un quadro regolatorio e sistemi incentivanti in grado di mobilitare risorse private.*

*Ma l'evoluzione demografica degli italiani richiede anche uno sforzo straordinario di manutenzione del welfare, che s'inserisce per di più in una fase di profonda trasformazione del lavoro. Previdenza e sanità rimangono capisaldi fondamentali e universali, ma ad essi si devono affiancare politiche per la famiglia, per l'istruzione, per il sostegno alle transizioni lavorative.*

*E' evidente che l'impegno è di tale portata e durata da non poter essere affrontato con le sole forze di una Legge di Bilancio, con l'impegno pur deciso e chiaro di uno o più partiti politici, con l'emanazione di nuove leggi e decreti urgenti.*

*Chiediamo pertanto di concentrare gli sforzi del Governo sulla composizione di un quadro di stabilità e di riduzione del rischio-paese, avviando nel contempo un percorso di lungo termine, con partecipazione ampia ed equa di cittadini e imprese. Una politica economica di stabilità non significa conservazione dell'esistente: è al contrario un'affermazione di coraggio e responsabilità. Un atto di fiducia, in definitiva, verso tutte quelle forze presenti nel Paese che, unite, possono fare la differenza.*

## POLITICA FISCALE

Il principale elemento distintivo della politica tributaria degli ultimi anni è stato l'assenza di un disegno o, più precisamente, il disinteresse verso un qualunque disegno organico. Nuove detrazioni o deduzioni si sono sommate a variegati trattamenti di favore (i cosiddetti bonus)". Il risultato è **un sistema fiscale non solo molto oneroso ma anche complesso, poco comprensibile, mutevole, talvolta distortivo**. Occorre perciò ragionare distintamente su due piani paralleli. **1) l'entità del prelievo fiscale, 2) la razionalità e l'equità del sistema.**

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





Riguardo l'**entità del prelievo**, la pressione fiscale ha raggiunto per i contribuenti italiani livelli mediamente elevati, benché sia distribuita in modo diseguale. Ciò nonostante le entrate tributarie non appaiono sufficienti a far fronte all'entità della spesa pubblica, anch'essa evidentemente collocata nella fascia elevata, in cui si collocano i paesi dell'Unione Europea che garantiscono alti livelli di welfare, in crescita costante nel dopoguerra. La rigidità della spesa non consente di attuare politiche fiscali aggressive senza compromettere gli equilibri di bilancio, ma soprattutto implica una forte difficoltà a reperire risorse aggiuntive quando – come nei casi di crisi congiunturale, di squilibrio territoriale o di contrasto delle povertà – servirebbe farvi ricorso.

La recente Nota di aggiornamento del Def – in vista del varo della manovra finanziaria – ha sostanzialmente lasciato immutato il quadro macroeconomico complessivo, pur confermando la sterilizzazione delle clausole di salvaguardia (evitando così l'aumento dell'Iva), sfruttando i margini di flessibilità con l'Unione Europea, rafforzando e ampliando le misure destinate a contrastare l'evasione fiscale e cominciando ad alleggerire il cuneo fiscale. In sintesi, la NaDef prevede che con la Legge di Bilancio si reperiscano circa 30 miliardi di euro, dei quali ben 23 mld utilizzati per evitare gli aumenti dell'Iva.

Nel documento vengono tagliate le stime di crescita e rivisti al rialzo gli obiettivi di deficit sia per il 2019 sia per il 2020. Per quest'anno l'obiettivo di deficit è aumentato al 2,2% del Pil a fronte del 2,04% negoziato con la Commissione europea lo scorso luglio. Anche il target del 2020 è portato al 2,24% (dal precedente 2,1% indicato ad aprile) a fronte di un andamento tendenziale (a legislazione vigente) previsto all'1,4%.

Il quadro annunciato dal governo configura quindi una manovra moderatamente espansiva per il 2020 - pari a 0,8 punti percentuali di Pil, che equivalgono a 14,5 miliardi di euro, circa la metà dell'intera manovra. Il resto delle coperture dovrebbe arrivare soprattutto dalla lotta all'evasione fiscale (7 miliardi) e poi da riduzioni di spesa (1,7), tagli a sussidi dannosi per l'ambiente (1,8) e altre misure fiscali. Fra queste potrebbe trovare posto una revisione dell'attuale sistema di deduzioni e detrazioni fiscali, la gran parte delle quali indirizzate a spese relative alla salute e al welfare. L'indicazione sarebbe quella di diminuire, fino ad annullarle, le detrazioni e le deduzioni fiscali in base al reddito. Una strada che apre scenari preoccupanti tenendo conto che l'unico parametro praticabile resta quello dei **redditi dichiarati** mentre l'enorme area di chi evade o elude il fisco rimarrebbe fuori da tali restrizioni. Resta poi l'incognita di quale livello di reddito verrebbe fissato come soglia. Per l'ipotesi di rivedere i ticket sanitari, ad esempio, si parla di reddito familiare. Ma nella NaDef non vengono date indicazioni precise.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





Sul piano delle misure in cantiere sono previsti il primo modulo del taglio del cuneo fiscale per i lavoratori a reddito medio-basso, che partirebbe da luglio 2020 per una spesa da 2,5 miliardi (5 miliardi dal 2021), e incentivi miranti a incoraggiare i pagamenti elettronici, in chiave anti-evasione.

Nel Documento non c'è traccia evidente di spending review, mentre si conferma l'abbandono dell'ipotesi della flat tax, sulla quale Cida aveva manifestato non poche perplessità, visto che, secondo le nostre elaborazioni, in base alle indicazioni raccolte ai tavoli di confronto con le forze politiche, avrebbe comportato una riduzione delle entrate tributarie di circa 25 mld. Nelle sedi di confronto abbiamo sempre espresso la nostra contrarietà ad azioni i cui effetti sul deficit (e di conseguenza sul debito pubblico) sono certi, mentre quelli sulla crescita economica difficilmente stimabili e, in assenza di un'evidente sostenibilità nel tempo, annullati dalla ragionevole prudenza di consumatori e investitori. A ciò si aggiunga che il provvedimento in questione non pareva apportare né benefici di semplificazione (introducendo anzi un doppio sistema di calcolo, a garanzia dei contribuenti), né di risparmio per un'ampia platea di contribuenti che già oggi non paga IRPEF o la paga in misura inferiore al 15%.

Le criticità più gravi, stratificatesi nel tempo, si riscontrano a nostro parere nella scarsa **razionalità ed equità del sistema fiscale**.

La tassazione gravante sulle imprese sconta la doppia imposizione di IRAP e IRES, mostrando comunque una tendenza alla riduzione delle aliquote, per effetto principalmente della competizione internazionale.

Sull'IRPEF, che prevede un'applicazione progressivamente crescente del prelievo, gravano le principali aspettative di redistribuzione dei redditi. Purtroppo, la struttura dei redditi dichiarati dai contribuenti italiani mostra una fotografia che lascia poco spazio a manovre espansive:

- una base impositiva limitata: il 49,29% degli italiani non dichiara alcun reddito;
- una *no tax area* già estesa che, in assenza di meccanismi d'imposta negativa, limita gli effetti delle politiche fiscali sui redditi più bassi;
- i contribuenti delle prime due fasce di reddito (fino a 7.500 euro lordi l'anno e da 7.500 a 15mila euro) sono 18,6 mil., pari al 45,19% del totale e pagano solo il 2,62% di tutta l'IRPEF;
- tra i 15.000 e i 20.000 euro di reddito lordo annuo dichiarato troviamo 5,8 milioni di contribuenti, che pagano un'imposta media annua di 1.979 euro; anche questa fascia di reddito paga un'IRPEF insufficiente per coprire il costo pro capite della sola spesa sanitaria;

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

Federmanager (Industria) | Manageritalia (commercio e terziario) | FP-CIDA (Funzione Pubblica) | CIMO (Sindacato dei Medici)  
SUMAI Assoprof (Sindacato Medici Ambulatoriali) | Sindirettivo (Dirigenza Banca d'Italia) | FIDIA (Assicurazioni) | Federazione Terzo Settore CIDA (Sanità no profit)  
Fenda (Agricoltura e Ambiente) | SAUR (Università e Ricerca) | Sindirettivo Consob (Dirigenza Consob)





- considerato il gettito Irpef al netto del "bonus Renzi", la gran parte di esso è a carico del 12,28% di contribuenti, poco più di 5 milioni di soggetti che dichiarano redditi da 35.000 euro in su e che pagano ben il 57,88%;
- più in dettaglio, quelli con redditi lordi sopra i 100mila euro (il cui reddito netto è pari a circa di 52mila euro) sono l'1,13%, pari a 467.442 contribuenti, che tuttavia pagano il 19,35% di tutta l'IRPEF; tra 200 e 300mila euro di reddito troviamo lo 0,13%, 53.997 contribuenti che pagano il 2,99% dell'IRPEF; sopra i 300.000 euro solo lo 0,093% dei contribuenti versanti, circa 38.291 persone, che pagano il 5,93% dell'IRPEF; sommando a questi contribuenti anche i titolari di redditi lordi superiori a 55.000 euro, otteniamo che il 4,39% paga il 37,02% dell'IRPEF.

Nelle fasce più alte di reddito dichiarato vi sono prevalentemente dirigenti, professionisti, manager privati e pubblici, in servizio e in pensione, circa 2 milioni di lavoratori preparati e qualificati che hanno sempre fatto il loro dovere di contribuenti, ma sui quali si accanisce regolarmente una campagna mediatica che li dipinge come dei privilegiati e sui quali si concentrano sempre nuovi interventi legislativi di riduzione del reddito. È il caso delle pensioni di importo medio-alto, con il mancato adeguamento all'inflazione e il cosiddetto contributo di solidarietà, ma anche – come abbiamo visto di recente - di proposte che puntano a ridurre deduzioni e detrazioni fiscali per i percettori di redditi medi.

Una struttura della tassazione sui redditi delle persone fisiche così sbilanciata – già piatta e prossima allo zero per un'ampia fascia di cittadini e poi rapidamente crescente per una quota molto ridotta di contribuenti – non consente di alimentare aspettative di politiche fiscali espansive, senza mettere a rischio il già precario equilibrio di bilancio.

I provvedimenti di semplificazione dovrebbero tendere a eliminare i regimi speciali e le eccezioni, salvaguardando tuttavia le detrazioni e deduzioni legate al welfare contrattuale (previdenza e sanità integrative), e al welfare aziendale, strumenti efficaci di riduzione del cuneo fiscale, che contribuiscono alla sostenibilità dei rispettivi sistemi pubblici.

Quanto alla struttura dell'imposizione fiscale, negli spazi stretti concessi dalla situazione sopra illustrata, è possibile intervenire secondo alcune linee, non necessariamente tra loro alternative, purché comunicate e realizzate in modo chiaro e costante nel tempo:

1. **rivedere l'IRPEF, secondo una curva progressiva ma più bilanciata** e soprattutto priva di forti impennate. Ciò significherebbe tuttavia incrementare la tassazione nelle fasce più basse, a pa-

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





rità di gettito. Occorrerebbe perciò intervenire in riduzione delle imposte indirette e/o potenziare, soprattutto razionalizzandoli, i sussidi alla disoccupazione e alla povertà, associandoli a efficaci controlli e a una reale assistenza alla riqualificazione e alla ricerca di lavoro;

2. **ridurre la tassazione delle imprese in ragione dell'occupazione.** Occorrerebbe perciò eliminare l'IRAP, eventualmente accorrandola all'IRES, garantire la completa deducibilità degli oneri legati al welfare dei lavoratori e introdurre misure di "superdeduzione" per incentivare ad es. la riqualificazione o per consentire l'aumento delle retribuzioni. Ne beneficerebbero soprattutto le imprese che generano utili con continuità, favorendo quindi la crescita delle realtà più competitive, favorendo la localizzazione di nuove imprese italiane ed estere, la permanenza di quelle esistenti e lo sviluppo dell'occupazione nei settori a maggiore redditività. Gli effetti sulla riduzione del gettito IRES – da attuarsi in modo progressivo, ma costante - potrebbero essere controbilanciati da una crescita strutturale dei redditi e dell'occupazione;
3. **ampliare il campo di applicazione delle agevolazioni fiscali relative alla retribuzione variabile in ragione della produttività e del benessere aziendale.** Attualmente il regime fiscale agevolato applicabile ai premi di risultato di ammontare variabile - vale a dire sulle somme collegate a parametri di produttività, redditività, qualità efficienza e competitività - in esecuzione di contratti aziendali o territoriali, prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali con aliquota del 10%, per un importo massimo detassabile pari a 3.000 euro, elevato a 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione. Il regime agevolato non si applica ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo superiore, nell'anno precedente a quello di percezione dei premi, a 80.000 euro: in virtù di tale **disposizione la categoria dei dirigenti viene esclusa in misura considerevole dal beneficio.**

Se gli spazi di bilancio non consentono d'intraprendere una riforma profonda e sostenibile del tempo, sarebbe comunque preferibile **operare semplificazioni e riduzioni mirate d'imposte**, evitando d'introdurre ulteriori complessità e provvedimenti temporanei in un ordinamento fiscale già troppo complesso e stratificato.

**Come obiettivo minimo occorre comunque che la Legge di Bilancio 2020-22 confermi le agevolazioni fiscali relative al welfare di derivazione contrattuale collettiva e aziendale.**

Una vera riforma fiscale, però non può prescindere da una seria lotta all'evasione. L'Italia è uno dei paesi con **l'evasione fiscale più alta d'Europa**. Benché negli ultimi anni il recupero sia aumentato (passando dai 4,4 quattro miliardi di euro del 2006 ai 19,2 miliardi del 2019), resta ben poca cosa di fronte alle stime del totale dell'evasione non perseguita: circa 107 miliardi di euro nel 2016, secondo l'ultimo rapporto del ministero dell'Economia.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)







E' evidente che le misure quali redditometro, limitazioni al contante, indagini finanziarie, studi di settore non sono bastati. È quindi necessario mettere in atto un vero e proprio "piano". Aumentare la tracciabilità dei pagamenti è importante, ma a questo debbono aggiungersi almeno altri due interventi:

1. investire nuove risorse nelle Agenzie che si occupano di lotta all'evasione; oltre a nuovi strumenti tecnologici, c'è bisogno di analisti dei dati, statistici e informatici.
2. ridurre gli ostacoli che la legge sulla privacy mette sulla strada delle operazioni di verifica fiscale. L'incubo di molti contribuenti, quello di un fisco onnipotente che verifica ogni singola transazione finanziaria, è in realtà destinato a non materializzarsi nel prossimo futuro.

Secondo le stime, le tasse più evase sono l'IRPEF (si stima un'evasione di circa il 63% dovuto, cioè circa 33 miliardi di euro) e l'IVA (si stima che ogni anno circa 35 miliardi di euro non vengano versati).

Negli ultimi anni i governi hanno puntato proprio sul recupero dell'IVA, che permette potenzialmente di ricostruirne il reddito e quindi anche l'IRPEF dovuta e magari non pagata, con buoni risultati. Si stima che nel solo 2019 l'introduzione della fatturazione elettronica, abbia prodotto un gettito aggiuntivo di IVA pari a 4 miliardi. Tale misura però non basta, occorre ricordare che essa fa parte di un pacchetto di norme che, se adottato, potrebbe portare a un recupero finale di IVA da 16 miliardi di euro.

Tutte le misure volte a contrastare l'evasione fiscale vanno poi abbinate ad una spending review. Prima ancora di pensare a nuove tasse per i cittadini, serve che lo Stato torni a occuparsi dei suoi conti e tagli le sue spese.

La nostra Confederazione non si pone mai ai tavoli di discussione con atteggiamento di pregiudizio ideologico, salvo richiedere rigore, coerenza, e cura dei dettagli nella predisposizione dei provvedimenti.

Tuttavia riteniamo che le misure di razionalizzazione fiscale dovrebbero prioritariamente partire dai contesti in cui è possibile favorire la crescita di lavoro qualificato e adeguatamente remunerato, unica via per modificare in modo positivo e permanente la struttura socio-economica del nostro paese.

## LAVORO

Le trasformazioni in atto nel mondo del lavoro richiedono considerazioni e interventi strutturali, difficilmente comprimibili nell'ambito di un provvedimento come la Legge di Bilancio. E'

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





utile tuttavia proporre alcune considerazioni e proposte in materia, con riferimento a provvedimenti che potrebbero, anche indirettamente, avere effetti sugli equilibri dei conti pubblici.

### Salario Minimo

Negli ultimi mesi CIDA è stata ascoltata da Camera e Senato su vari provvedimenti inerenti l'introduzione del salario minimo. Per una trattazione analitica rinviamo perciò ai resoconti delle sessioni e ai documenti presentati. In sintesi, riteniamo che tale istituto, definito per legge, riduca l'autonomia delle Parti Sociali nella fase di contrattazione e indebolisca la contrattazione collettiva. E' vero che l'Italia è rimasta una delle poche nazioni europee a non averlo introdotto, ma è altresì vero che nel nostro Paese la contrattazione collettiva copre quasi per intero i vari settori (circa l'85%, tra le più elevate nei paesi OCSE).

In questo quadro vi è un **rischio concreto di livellamento verso il basso** di retribuzioni oggi superiori, provocato dalla sostituzione del riferimento contrattuale con quello di legge. Inoltre, la misura retributiva di paga oraria è fortemente riduttiva rispetto al valore delle componenti di welfare comprese nei contratti collettivi e ai benefit in natura variamente erogati nell'ambito del welfare aziendale.

E' al contrario necessario rafforzare la contrattazione mantenendo equilibrio fra disciplina normativa e disciplina contrattuale, favorendo l'estensione generalizzata del welfare contrattuale e aziendale

### Rappresentanza e rappresentatività

Una delle cause di compressione delle retribuzioni più basse è l'assenza di una regola valida *erga omnes* sulla misura della rappresentatività nell'ambito del lavoro privato, che ha comportato una proliferazione di contratti collettivi, tra cui quelli "pirata", che prevedono un trattamento retributivo inferiore a quello dei CCNL stipulati tra le confederazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative.

La problematica dei contratti "pirata" induce a individuare i criteri di rappresentatività dei sindacati, sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, nell'ambito del lavoro privato, definendoli per legge

A tale proposito CIDA, pur non ostacolando una franca discussione sul tema, chiede una specifica analisi della categoria dei dirigenti, in considerazione delle sue peculiarità, della ridotta numerosità nelle aziende e delle modalità di adesione sindacale dei dirigenti che, solitamente, preferiscono associarsi alle rispettive Organizzazioni di categoria senza ricorrere alla delega sindacale per la trattenuta sulla propria retribuzione da parte del datore di lavoro: per questi

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





motivi, si ritiene che **i criteri per rilevare la rappresentatività nazionale delle organizzazioni sindacali dei dirigenti vadano tenuti distinti da quelli adottati per le altre organizzazioni.**

### Sviluppo manageriale delle imprese

La fragilità del sistema economico italiano deriva anche dalla scarsa dinamica di crescita dimensionale e qualitativa delle imprese, a sua volta determinata da carenza di professionalità specifiche nelle posizioni direttive.

Su circa 80 mila imprese che ogni anno si scontrano con il tema del passaggio generazionale, solo il 5% sopravvive al terzo passaggio (il 25% ed il 14% al primo ed al secondo). Sono circa 300 mila gli imprenditori ultrasessantenni, oltre il 90% delle nostre PMI è a conduzione familiare e nell'80-90% dei casi il timone delle nostre imprese familiari tende a passare dai genitori ai figli. L'anomalia italiana non risiede tanto nel numero d'impresе a capitale familiare, né nel fatto che circa nell'85% dei casi l'amministratore delegato di queste imprese sia un membro della proprietà. E' invece la scarsa presenza di management professionale ed esterno nelle altre posizioni – dalla direzione generale a quelle funzionali, divisionali e progettuali – che limita le capacità d'innovazione e crescita delle nostre imprese e l'apporto dei capitali di rischio necessari. E' infatti evidente che solo una gestione trasparente e garantita da management indipendente e di comprovate capacità può consentire l'ingresso di investitori esterni in queste realtà.

Proponiamo pertanto di introdurre **incentivi fiscali a favore dei soggetti (dirigenti ed alte professionalità) che investano in start up o in partecipazioni nel capitale sociale delle PMI**, con particolare riferimento al trattamento di fine rapporto o alle somme percepite a titolo di incentivazione all'esodo.

Con riferimento alla sola platea dei dirigenti, l'incentivo potrebbe interessare circa mille casi all'anno con un onere complessivo non superiore ai 20 milioni di euro. Uno sforzo non proibitivo per un Paese che soffre di una cronica carenza di capacità manageriali oltre che imprenditoriali. Una carenza strettamente connessa alla ridotta dimensione media delle imprese italiane e alla loro proprietà familiare, talché l'inserimento di qualificate risorse manageriali finirebbe non solo per rafforzare le imprese esistenti ma anche per porre le premesse per una loro futura crescita dimensionale.

Per non disperdere il patrimonio produttivo esistente e favorire la nascita di nuove attività imprenditoriali, in questo scenario, diventa prioritario un nuovo profilo professionale, l'**Innovation Manager**, che accompagni le Pmi nel percorso di adeguamento al nuovo modello di sviluppo industriale 4.0.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





E' quindi fondamentale a questo proposito la misura varata nell'ultima Legge di Bilancio, ormai di imminente attuazione, che ha introdotto il **voucher - destinato alle aziende - per avvalersi di servizi di consulenza sul piano dell'innovazione che vede uno stanziamento nel triennio 2019-2021 di 75 milioni di euro, cifra che dovrebbe essere auspicabilmente incrementata** in quanto si tratta di una misura strategica di politica economica, determinante per la trasformazione in chiave digitale delle imprese, oltre che una leva importante per favorire la crescita dimensionale delle stesse fondamentale per accrescerne la competitività sul mercato globale.

Pilastri su cui radicare questo ragionamento sono la riorganizzazione dei servizi per l'impiego, anche in funzione della flessibilità nell'uso del lavoro e - in combinato disposto - una nuova partita sul campo della formazione, anche per colmare il grave *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

#### Politiche attive e ruolo dei Centri per l'impiego

Per quanto attiene al sistema di **politiche attive del lavoro**, lo stesso dovrebbe essere improntato tenendo conto di nuove direttrici tese a:

- sviluppare, in parallelo con il potenziamento dei Centri per l'Impiego, la collaborazione e il convenzionamento con le Agenzie per il Lavoro private, in particolare per le fasi di assessment, placement e sviluppo dell'autoimprenditorialità;
- sviluppare un sistema integrato di rilevazione della domanda di lavoro da parte delle imprese, necessario a orientare la creazione di nuove professionalità e la riconversione di quelle esistenti;
- sviluppare un sistema integrato scuola-lavoro, orientato all'apprendimento continuo;
- incentivare il ruolo attivo delle Parti Sociali, in particolare incentivando fiscalmente la costituzione di Enti bilaterali per la formazione, la riconversione e l'avviamento al lavoro derivanti dalla contrattazione collettiva.

Per quanto concerne i centri per l'impiego (CPI), secondo i dati Eurostat soltanto un risicato 3-4% degli utenti che si sono rivolti agli stessi hanno trovato lavoro attraverso l'assistenza dei Centri per l'impiego degli stessi.

Ma quali le ragioni della fragilità del sistema pubblico di collocamento?

La lacuna più grande è la mancanza di una vera rete, di un modello degno di essere chiamato tale; un policentrismo regionale caotico che sviluppa rapporti non omogenei con le Agenzie

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





del lavoro. A questo si aggiunge il limitato numero e una frequente inadeguatezza degli operatori, che impatta notevolmente sulla qualità del servizio reso e dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il potenziamento dei Centri Pubblici per l'Impiego (CPI) deve tener conto prima di tutto della trasformazione del lavoro in chiave digitale e dei nuovi connotati del mercato del lavoro, contraddistinto da una forte spinta in termini di flessibilità (sul modello nord-europeo della *flexicurity*), con un considerevole turn over al quale non corrisponde, tuttavia, quella facilità di reingresso nel mondo del lavoro che tale modello richiederebbe.

I tempi sono invece maturi per "fare il salto" e **abbracciare gradualmente una concezione nuova e moderna di un mercato del lavoro, in cui le transizioni sono all'ordine del giorno; un aspetto che deve diventare "quasi fisiologico della vita lavorativa.**

Ciò significa **rileggere il sistema di collocamento in chiave evolutiva, tenendo conto dei cambiamenti del mercato del lavoro e trasformando i CPI in gestori anzitutto della domanda di lavoro**, nel luogo cioè in cui i datori di lavoro trovano le competenze e gli strumenti idonei a individuare le professionalità ricercate.

Al fine di migliorare i servizi resi dai CPI e renderli più personalizzati - più che puntare su figure come i *navigator* che hanno, nella migliore delle ipotesi, una scarsa conoscenza del mercato del lavoro - sarebbe più utile acquisire dal modello inglese la figura del *personal advisor*, figura di maggiore esperienza che segue personalmente il disoccupato, sottoponendogli proposte e iniziative e controllando la sua concreta disponibilità a trovare nuova occupazione. Questo ruolo complementare può essere efficacemente ricoperto da un manager, anche neopensionato, che assuma la funzione di guida individuale in grado di trasferire il proprio patrimonio di conoscenze ed esperienze nel mondo del lavoro, anche valorizzandone eventuali inclinazioni all'autoimprenditorialità.

Il fulcro dei servizi per l'impiego, rimanendo fedele al criterio di sussidiarietà e seguendo la tendenza al decentramento in voga nei sistemi europei di servizi per l'impiego, va spostato a vantaggio di centri regionali di coordinamento, che tuttavia, dovrebbero uniformarsi e omogeneizzare i loro servizi sulla base delle linee di indirizzo triennali, degli obiettivi di lungo termine e dei livelli essenziali delle prestazioni definiti in maniera univoca, a livello nazionale. Il modello, che non ha trovato applicazione a seguito del fallimento del referendum, potrebbe essere quello delineato per la prima volta nel mondo dei servizi per il lavoro nel decreto ministeriale 11 gennaio 2018, n. 4.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





Definito il livello macro di ripartizione delle competenze, **sul piano operativo si dovrebbe puntare a un modello efficiente d'integrazione pubblico-privato**, mettendo a fattor comune le risorse e **ottimizzandone la collaborazione e la complementarietà**.

Occorre poi un **rilancio della formazione come vero strumento di politica attiva per l'occupazione, con un ruolo centrale affidato ai Fondi interprofessionali per la formazione continua. In coerenza con questa impostazione. Sarebbero auspicabili politiche attive preventive** volte, per l'appunto, a prevenire le criticità e minimizzare la disoccupazione successiva al licenziamento individuale/collettivo ovvero alla risoluzione consensuale.

#### Formazione continua e riqualificazione professionale

E' certamente un tema centrale e di grande attualità da affrontare sul mondo del lavoro quello delle competenze e della riqualificazione professionale. Per sopravvivere e continuare a crescere professionalmente in un ambiente sempre più pervaso da innovazione tecnologica, tutti i lavoratori, indipendentemente dal livello di responsabilità e di inquadramento, devono possedere e sviluppare nuove competenze.

Occorrono investimenti innovativi non solo sulla strumentazione e sui macchinari ma, in particolare, sulla ricerca e sul capitale umano: **è necessario puntare sulla creatività dei lavoratori – manager inclusi - e sulle loro competenze – soft e digital skills – assicurando un'adeguata e costante formazione (life long learning), a partire da quella scolastica.**

I gap su cui urge una riflessione matura e un intervento quanto mai tempestivo attengono alla difficoltà di reperire risorse con adeguate competenze tecnologiche, richieste per la maggiore sul mercato, e alla incongruenza della formazione, scolastica e *on the job*, rispetto alle esigenze delle imprese. Tale problematica di fondo si racchiude in un'unica espressione: *skills mismatch*. La rivoluzione digitale porta con sé una necessaria rivoluzione delle competenze che impone un cambiamento culturale e un approccio diverso dei datori di lavoro: bisognerebbe "abbracciare" un nuovo concetto di impresa che non si limiti alla definizione civilistica classicamente intesa ma sia altresì concepita come luogo di formazione e apprendimento. Questo il salto da fare se si vuole che il Piano dell'azienda digitale si compia appieno e produca gli esiti sperati. Affinché il piano complessivo possa prendere concretamente forma, il percorso di istruzione e formazione, classicamente inteso, non è certamente sufficiente; occorre un ripensamento di tutti i sistemi educativi (scuola, università e formazione) chiamati a riconsiderare metodi di insegnamento e obiettivi.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





Tenendo conto del nostro tessuto produttivo, della sua storia e delle sue prospettive evolutive, c'è necessità di attribuire maggior valore e slancio agli ITS (Istituti Tecnici Superiori) che oggi, per la loro scarsa presenza, rispondono in termini marginali alla domanda delle imprese.

Si dovrebbe prevedere, inoltre, una **combinazione ben equilibrata e studiata tra formazione on the job e corsi formativi di stampo più prettamente teorico – condotti sia dentro che fuori l'azienda – per un aggiornamento o per l'acquisizione di nuove conoscenze rispetto alle tecnologie di ultima generazione.**

**La risposta ideale alle nuove esigenze potrebbe risiedere in un efficiente sistema di alternanza scuola-lavoro, che richiede** un dialogo costruttivo e costante tra il mondo del lavoro e quello della scuola, non solo con riferimento all'istruzione di tipo secondario, ma anche in ambito universitario e post-universitario. La ricetta risiede nella co-progettazione tra tutti gli attori coinvolti (scuola, impresa e giovani) in cui un ruolo chiave svolge la figura del **tutor** che può essere efficacemente ricoperta da figure manageriali.

Azioni mirate andrebbero rivolte anche ai giovani disoccupati e scoraggiati (*NEET*), stimabili in circa il 25% della citata fascia di giovani, un fenomeno che nel nostro Paese ha assunto dimensioni rilevanti e necessita di ricevere un'adeguata attenzione da parte delle strutture preposte alle politiche attive del lavoro. Sarebbe estremamente utile mettere a disposizione del piano per l'occupabilità giovanile risorse manageriali oggi inutilizzate o neo-pensionati, attraverso progetti sperimentali a vocazione sociale promossi con il sostegno delle Organizzazioni di rappresentanza del management, per educare e orientare i giovani anzitutto verso un progetto di vita.

### Smart working

Partendo dal dato numerico, si è calcolato che l'economia di scala ricavabile per ogni unità in telelavoro è pari a circa 4.000 euro all'anno, un dato crescente in ragione del numero delle risorse impiegate: i benefici che ne deriverebbero potrebbero andare per il 30% a vantaggio delle aziende pubbliche o private, per il 40% come minori costi sociali e per il resto a favore del dipendente. Da questi dati è facile capire che se le modalità di *smart working* fossero applicate ad 1,3 milioni di lavoratori, rispetto agli attuali 2/300.000 potremmo ottenere un recupero di circa 4 miliardi di euro all'anno, incidendo positivamente sulla produttività.

Si tratta dunque di **rendere operative le politiche a sostegno di una indispensabile innovazione di processo e mettere all'angolo le reticenze culturali** che hanno relegato, anche in questo settore, il nostro Paese all'ultimo posto nello scenario europeo. Pensiamo che tre siano le misure fondamentali.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





La prima è quella di poter contare su una **rete infrastrutturale digitale evoluta, diffusa sull'intero territorio nazionale**. La seconda è rendere disponibile una **piattaforma abilitante** che consenta di utilizzare con efficacia tutti gli strumenti di comunicazione e trasmissione dati. La terza è quella di poter usufruire di una **serie di provvedimenti legislativi che facciano uscire la parola "smart work" dallo schema mentale, da una sorta di ghettizzazione**, che induce a ritenere si stia parlando solo del lavoro per persone "diversamente abili" ovvero per categorie protette o ancor peggio per attività di scarso contenuto professionale.

### Occupazione femminile

In Italia continuano ad essere significative e persistenti le disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro: lavora solo quasi il 50% delle donne.

Nel nostro Paese abbiamo una lunga storia di discriminazioni e barriere che hanno, molto spesso, tenuto le donne lontano dai posti di comando, impedendo a molte di loro di sfondare il cosiddetto soffitto di cristallo che, in molti casi, ancora oggi le separa da posti apicali. Eppure, sempre secondo i numeri, se venisse centrato l'obiettivo pensato dalla strategia di Lisbona per rendere più competitivo il mercato europeo, cioè un tasso di occupazione femminile del 60 per cento, sei donne su dieci al lavoro, l'Italia beneficerebbe di un +7% del PIL, a testimoniare quanto l'intero sistema economico del Paese potrebbe trarre vantaggio da una maggior partecipazione femminile.

Altro tema particolarmente attuale è quello della disparità di retribuzione tra uomini e donne, che fotografa il tema del "gender pay gap". Secondo una ricerca Almalaurea, le differenze di genere si confermano anche dal punto di vista retributivo: a parità di ogni altra condizione, gli uomini guadagnano in media 155 euro netti mensili più delle donne.

Il 70% dei ruoli di potere appartiene agli uomini. L'Italia è ultima in Europa per numero di donne manager e seconda per la maggiore differenza salariale rispetto agli uomini. **La chiave è puntare solo e veramente sul merito, che deve essere l'unico parametro con il quale valutare e far crescere chi lavora, a prescindere dal genere, con vantaggi veri per tutti, persone e aziende.**

Occorrono politiche di intervento sul **welfare aziendale in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata**, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, **misure per la sicurezza sul lavoro e per la prevenzione della violenza di genere**. Non può essere delegato tutto nelle mani del Legislatore che peraltro ha compiuto significativi passi in avanti ma **occorre un intervento della contrattazione collettiva**, punto che ha trovato un suo spazio in occasione dell'ultimo rinnovo contrattuale tra Federmanager e Confindustria ove è stato inserito un articolo ad hoc sulle pari opportunità e sulla conciliazione tra la funzione genitoriale e la vita professionale e un Osservatorio con il compito di raccogliere le *best practice* attuate

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)







dalle imprese che consentano, anche nei periodi di congedo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. Una maggiore partecipazione femminile al mondo del lavoro e imprenditoriale potrebbe rappresentare per il nostro Paese un fattore strategico di sviluppo e di trasformazione economica e sociale: il *McKinsey Global Institute* calcola che, se le donne avessero pari accesso degli uomini nel lavoro e nella società, il PIL globale crescerebbe del 26% e, nello specifico, in Italia salirebbe del 15%.

**All'interno delle nostre Federazioni abbiamo avviato una seria riflessione sul gender pay gap e stiamo elaborando delle proposte normative.**

Nel frattempo CIDA si è già mossa in seno al Comitato Tripartito fornendo pareri su tre convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) riguardanti il tema della discriminazione dell'uguaglianza di retribuzione tra generi e di politica dell'impiego. A nostro avviso è importante che tali convenzioni vengano prontamente recepite dallo Stato.

### La sfida dei "Millennials"

Il forte e repentino avvento della tecnologia impone cambiamenti altrettanto repentini nel mondo del lavoro: questo il motivo per cui i *Millennials*, la generazione dei nati tra la fine degli anni 80' e la fine del 2000 continuerà ad affermarsi sempre più nei ruoli di leadership, soprattutto in settori legati alla tecnologia e all'innovazione, forti di un buon bagaglio di competenze ma anche di una *forma mentis* incline alla modernità.

Certamente la presenza dei Millennials nelle posizioni di vertice comporterà un rivoluzionario dei processi delle organizzazioni aziendali che inizialmente i senior faranno fatica a comprendere. Ma certamente siamo di fronte ad un fenomeno positivo da concepire e cavalcare come un'opportunità. Per far questo è necessario creare una sinergia tra Millennials e senior, tra spinta all'innovazione e valore dell'esperienza e della tradizione, un interscambio che crei valore aggiunto per l'azienda, rendendola un *unicum*, più moderna e più forte sul mercato.

In questo rapporto di complementarità, la funzione di guida individuale può essere efficacemente ricoperta da un manager di esperienza che sia in grado di trasferire il proprio bagaglio di conoscenze, competenze ed esperienze acquisite nel tempo nel mondo del lavoro. **La diffusione di questo modello virtuoso può essere accelerata grazie a misure che incentivino l'azienda a mantenere in servizio il senior, affidandogli il compito di tutor dei giovani con maggiore potenziale di crescita.**

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





## SANITÀ

La spesa sanitaria è composta principalmente dalla spesa pubblica alla quale si aggiunge la spesa privata, sia quella intermediata dai fondi sanitari integrativi (FSI) e dalle polizze assicurative sia quella direttamente sostenuta dalle famiglie.

La realizzazione del federalismo in campo sanitario ha visto le regioni diventare protagoniste nella gestione della spesa e dell'organizzazione della Sanità, nonché nella gestione del personale, della mobilità delle risorse umane, dell'assistenza farmaceutica e dell'organizzazione delle aziende ospedaliere.

Purtroppo le ultime riforme sanitarie non hanno prodotto i frutti sperati: a fronte di una Costituzione che garantisce universalità ed equità di accesso alle prestazioni sanitarie, assistiamo oggi a una Sanità frammentata in 21 realtà regionali differenti, con diseguaglianze inaccettabili e fortemente discriminanti, con ben 12,2 milioni di cittadini che hanno rinunciato a curarsi.

Il modello di un Servizio Sanitario equo e universalistico è una conquista sociale irrinunciabile: **vanno sostenute la contrattualità sanitaria ospedaliera pubblica e territoriale, specialistica e non, convenzionata interna ed esterna, nonché il ruolo di tutti gli altri soggetti, in particolar modo dell'ospedalità classificata religiosa e non profit.** Dobbiamo guardare alla Sanità come ad un'importante leva di sviluppo economico del nostro Paese, ottimizzando la spesa, combattendo gli sprechi e le inefficienze, guardando con interesse alla sostenibilità anche della sanità integrativa. Questo settore dovrà essere sostenuto al fine di esaltarne la **complementarietà con il SSN**, che rimane l'asse portante del nostro modello.

Il Governo ha la responsabilità di armonizzare e condividere l'azione centrale con quella regionale:

- allo stato compete la definizione ed il monitoraggio dei livelli essenziali delle prestazioni (LEA) e la garanzia che giungano a ciascuna regione le risorse necessarie per la loro corretta erogazione. A nostro avviso ciò non è sufficiente. Lo Stato dovrebbe anche emanare delle linee guida, di indirizzo generale nell'ambito delle quali le Regioni possono legiferare;
- alle Regioni compete la gestione e l'organizzazione dei servizi sanitari, quanto più uniformi possibile, la normativa di dettaglio e la possibilità di offrire servizi aggiuntivi purché non gravanti sulla finanza pubblica.

**Alla politica si chiede di fare un passo indietro relativamente alla gestione della organizzazione dei Servizi Sanitari** che attengono alla responsabilità e alle competenze di carattere tecnico professionale. **Sulle nomine dei direttori generali si chiedono procedure più selettive per garantire maggiori livelli di professionalità manageriali**, favorendo il merito e la competenza. Occorre

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





inoltre migliorare e rendere più efficiente l'acquisizione di beni e servizi e più funzionali agli effettivi bisogni le nomine dei consulenti.

La prossima Legge di Bilancio dovrà perciò prevedere stanziamenti coerenti con le crescenti esigenze di cura, in particolare collegate alla prevenzione, alla gestione delle cronicità e all'invecchiamento della popolazione. Le risorse necessarie potranno provenire anche da una razionalizzazione degli acquisti (evitando tuttavia dannose generalizzazioni e semplificazioni), ma soprattutto da **un'attenta re-ingegnerizzazione dei processi amministrativi e gestionali, con l'immissione di managerialità dotata di competenze specifiche, in grado d'implementare best practice già sperimentate in altri settori.**

Nella definizione di "complementarietà" dei FSI – a cui collegare le esenzioni fiscali - occorre tener conto dell'effettiva applicazione dei LEA e non solo della natura delle prestazioni previste, con particolare riferimento ai tempi d'attesa e ai bacini d'utenza.

Occorre esplorare le possibilità di convenzionamento delle strutture pubbliche d'eccellenza con i FSI, superando le complessità e difformità burocratiche, nonché i parametri tariffari.

Auspichiamo infine che un'eventuale regolamentazione dei FSI e delle Casse Sanitarie valorizzi il ruolo degli Enti – bilaterali e non – con impianto solidaristico e mutualistico, evitando di attrarli in un ambito regolatorio focalizzato sulla gestione finanziaria e derivato dalle normative applicabili alla previdenza integrativa.

## PREVIDENZA

Il sistema previdenziale italiano ha bisogno di **stabilità e sostenibilità nel tempo**, per affrontare i 20 anni più difficili della sua storia, a causa anche dell'avversa distribuzione demografica e delle profonde disegualianze maturate nel tempo. Politiche che hanno utilizzato la previdenza di volta in volta come strumento di consenso, di ristrutturazione settoriale, di sussidio al reddito familiare hanno portato a credere, molto pericolosamente, che il sistema non sia sostenibile e che sia necessaria, ancora una volta, una riforma profonda.

E' necessario accettare l'impossibilità di ricreare condizioni di equità in un contesto in cui non tutto è sempre come appare: in particolare le pensioni più alte sono spesso originate da versamenti contributivi molto alti e già scontano meccanismi di solidarietà metodi di calcolo penalizzanti. E non sempre, tra chi percepisce pensioni basse, vi sono lavoratori indigenti, bensì tanti che hanno potuto versare contribuzioni limitate e oggi possono disporre di una ricchezza accumulata.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





Le incertezze riguardo il sistema pensionistico sono paragonabili negli effetti a quelle sul debito pubblico: concorrono a ridurre l'affidabilità del nostro paese e la fiducia dei suoi cittadini, specialmente giovani, che scelgono di trasferirsi altrove.

Esempio eclatante di tale miopia sono le norme contenute nella Legge di Bilancio 2019-21, che riducono il trattamento pensionistico per le pensioni superiori a 100mila euro annui e bloccano la perequazione per le pensioni superiori a 4 volte il minimo. In realtà si tratta di un vero e proprio incremento, tra il 15 ed il 40% delle imposte su pensioni peraltro già assoggettate ad una tassazione superiore al 40% e che non beneficiano di alcuna agevolazione e deducibilità.

Il tema della spesa per il welfare nazionale ricorre da tempo nei dibattiti dell'opinione pubblica. Una comunicazione non puntuale dei numeri sulla spesa per protezione sociale restituisce peraltro una percezione spesso distorta sul tema, perfino nelle statistiche europee: si trasferisce infatti il messaggio secondo cui sarebbe la spesa previdenziale a gravare eccessivamente sul bilancio del welfare e, di riflesso, sul bilancio pubblico. A ben guardare i numeri però, come evidenziato dal Sesto Rapporto sul Bilancio del Sistema Previdenziale italiano a cura del centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali, - e come riconosciuto di recente dal Presidente dell'INPS - entrando nel dettaglio delle spese per le prestazioni sociali (pensioni, assistenza e sanità), si nota come la spesa propriamente previdenziale sia in realtà in linea con la media europea.

Dall'analisi dei dati emerge che la spesa pensionistica relativa a tutte le gestioni ha raggiunto, al netto della quota GIAS (Gestione degli Interventi Assistenziali), i 220,840 miliardi di euro nel 2017 (+2,34 miliardi sul 2016), pari al 12,87% del PIL. Se da tale importo scorporiamo ogni forma di assistenza (GIAS per dipendenti pubblici e maggiorazioni sociali e integrazioni al minimo per il settore privato), di fatto erogati in base al reddito e classificabili come uscite per sostegno alla famiglia e all'esclusione sociale, si arriva al valore di 201,560 miliardi, vale a dire all'11,74% del PIL, un valore assolutamente in linea con la media Eurostat. A fronte quindi di una spesa per pensioni tutto sommato sotto controllo (in media d'anno +0,88% dal 2013), quella assistenziale cresce anno dopo anno al ritmo del 5%. Nel 2017 il numero delle pensioni "assistite" è pari a 8.023.935.

Se le prestazioni pensionistiche sono finanziate dai contributi, quelle assistenziali - che pesano invece sulla fiscalità generale - non sono state interessate né da una previsione di razionalizzazione né da controlli efficaci. Una miopia che rischia di danneggiare le finanze pubbliche e alimenta inefficienza organizzativa. Questi dati, peraltro, sono al netto degli effetti della pensione di cittadinanza, la cui introduzione, se non coordinata con le altre prestazioni assistenziali, rischia di complicare ulteriormente il quadro

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





Oltre la metà dei pensionati è dunque totalmente o parzialmente assistita dallo Stato, un dato che preoccupa soprattutto se si guarda il finanziamento delle prestazioni. Nel complesso, per il 2017, la spesa per il welfare (pensioni, sanità, assistenza) è stata di 453,5 miliardi, il 54% della spesa pubblica totale; per finanziare questa enorme spesa (tra le più elevate in Europa) occorrono tutti i contributi, tutte le imposte dirette e una parte delle indirette.

**Quindi due sono i fattori critici: il primo è fare chiarezza sui numeri, giungendo finalmente a una netta separazione contabile della previdenza dall'assistenza – anche con l'introduzione di un'Anagrafe nazionale dell'assistenza -** per evitare che, sulla base di un pretestuoso presupposto spesa previdenziale eccessiva, si giustifichino tagli alle pensioni esistenti, naturalmente incidendo maggiormente su quelle più elevate, oltre a reiterati blocchi totali o parziali della perequazione automatica; **il secondo è un adeguato intervento sul contrasto all'evasione che non è solo fiscale ma anche contributiva.**

Appare anche in discussione lo **sviluppo della previdenza complementare**, i cui benefici in termini d'integrazione del reddito da pensione, ma anche di ammortizzatore sociale nelle fasi di discontinuità occupazionale, sono sempre più evidenti. Lo sviluppo del modello di "lavoro organizzato" porterebbe anche all'estensione della previdenza complementare. E' altresì importante che la complementarietà sia garantita dall'impiego di risorse private, collettivamente impiegate, con meccanismi solidaristici, rifuggendo dalla tentazione di coinvolgere INPS nello sviluppo di prodotti in concorrenza con quelli privati.

**Auspichiamo pertanto che nella Legge di Bilancio 2020-22 non sia previsto alcun provvedimento di taglio pensionistico, blocco della perequazione o contributo straordinario, prevedendo al contrario il ripristino della perequazione e la cancellazione dei provvedimenti penalizzanti introdotti l'anno precedente.**

**Auspichiamo altresì la conferma delle detrazioni fiscali per versamenti alla previdenza complementare, nonché azioni utili ad estendere l'ambito d'applicazione della medesima.**

CIDA rivendica anche la coerenza e la lungimiranza con cui ha manifestato perplessità e critiche nei confronti dello strumento previdenziale di uscita anticipata dal lavoro, denominato 'Quota 100', che ha provocato pericolosi vuoti nel personale della scuola, della sanità, della pubblica amministrazione, senza aver prodotto alcun evidente aumento di giovani occupati come ostentatamente annunciato dai proponenti 'Quota 100'.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





Occorre tuttavia porsi il problema della flessibilità in uscita, migliorando e rendendo più efficienti gli strumenti esistenti (es. RITA). Obiettivo è consentire una flessibilità in uscita stabile, razionale e sostenibile.

In termini di sostenibilità va anche posta grande attenzione alle modalità con le quali si intende intervenire nella riduzione del cuneo fiscale/contributivo. Un 'alleggerimento' della parte contributiva, infatti, se non ben calibrato, potrebbe avere ripercussioni negative sul futuro pensionistico dei soggetti interessati.

Il tema della previdenza, infine, non può escludere i giovani, anzi deve interessarsi fortemente a chi entra nel mondo del lavoro per prepararlo/educarlo al suo iter previdenziale. In questo senso – oltre agli interventi relativi alla previdenza complementare – sarebbe opportuno insistere sulla necessità di costruire e tutelare il proprio 'portafoglio' contributivo. Sarebbe inoltre auspicabile un dialogo con Stato ed aziende per dare copertura contributiva/previdenziale anche a periodi di formazione, tirocini, stages cui il giovane può accedere prima di un'esperienza lavorativa più matura e strutturata; un modo per allargare il periodo temporale della contribuzione e abituare il giovane a ragionare sul proprio futuro previdenziale.

## POLITICHE SOCIALI

L'introduzione di forme di sussidio a sostegno di cittadini che versano in condizioni di povertà, con particolare attenzione alle famiglie, è stato un passo necessario a realizzare politiche d'inclusione sociale, iniziando ad allinearle a quelle di altri paesi europei. Tuttavia, le modalità di definizione e applicazione del "reddito di cittadinanza" hanno sottovalutato la necessità di un'azione maggiormente focalizzata e capillare da parte della società organizzata e del terzo settore, unica via per garantire la sostenibilità del sistema, per eliminare sprechi e sovrapposizioni e soprattutto per non ridurre al solo sussidio monetario un'azione di affiancamento e inclusione che richiede risorse umane specializzate e volontariato organizzato. Occorre poi allargare il raggio d'azione agli ambiti della salute e della prevenzione, soprattutto nei frequenti casi di disagio mentale e di dipendenza.

Anche nell'ambito delle politiche per il lavoro e l'occupabilità era necessario accelerare il passo, dando maggiore forza alle politiche attive e alla relativa Agenzia (ANPAL), il cui decollo era stato ritardato e depotenziato dai governi precedenti. Purtroppo, la decisione d'introdurre in un

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





unico provvedimento i due aspetti del sussidio contro la povertà e di politiche attive per il lavoro, ignorando o limitando fortemente il ruolo delle organizzazioni private nei rispettivi ambiti, rischia di compromettere le positive intenzioni del Parlamento in carica.

**E' auspicabile pertanto che il percorso di sviluppo delle politiche sociali in materia di povertà e occupabilità venga separato e riportato negli ambiti di specializzazione propri**, avviando un percorso di sussidiarietà e integrazione con tutte le organizzazioni private attive e qualificate.

In particolare, per quanto attiene **l'assistenza sociale** si propone di:

- dare priorità alla riorganizzazione dell'INPS, per razionalizzare tutti i trattamenti assistenziali e distinguerli chiaramente da quelli pensionistici;
- conferire un ruolo primario agli enti locali (Comuni *in primis*) nell'identificazione e mappatura dei potenziali beneficiari;
- sviluppare modelli di collaborazione con organizzazioni del terzo settore, favorendone la professionalizzazione e la specializzazione.

E' inoltre necessario dedicare risorse alle politiche sociali per le famiglie, con l'obiettivo di aumentare la quota di partecipazione femminile al lavoro e i redditi medi delle donne, favorendo contemporaneamente la ripresa delle nascite. A tale scopo è necessario incentivare il ricorso a servizi di **asilo e asilo nido**, migliorandone la qualità educativa e sviluppando forme flessibili, collegate allo **smart working** di entrambi i genitori.

### Terzo Settore

In tema di politiche sociali, va tenuto in considerazione anche il cosiddetto Terzo Settore che sta vivendo un momento di grande crescita. Basti pensare che le organizzazioni che fanno parte del comparto sono passate dalle oltre 235mila del 2001 alle 343.432 censite nel 2016. E che gli occupati nel no profit sono passati da poco meno di mezzo milione agli attuali 812.706 addetti. Il Terzo Settore vale circa il 4% del Pil, ovvero 67 miliardi di euro. Poco meno di tre imprese su quattro impegnate nel no-profit sono interamente gestite da volontari, mentre soltanto il 7,4% può contare esclusivamente su personale retribuito.

Con la riforma del comparto, avvenuta nel 2016, ma solo recentemente entrata in vigore, **è possibile avviare un processo di managerializzazione del Terzo settore, intendendo con ciò migliorare l'organizzazione e la dotazione di strumenti gestionali d'impresa, cooperative fondazioni**

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





e associazioni, favorendone la crescita dimensionale, sostenendo la loro capacità di creare occupazione di qualità e aumentando l'efficienza, non per realizzare profitto, ma per conseguire risultati sociali più rilevanti, a parità di risorse impiegate.

## PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Parlare di riforma della Pubblica Amministrazione, senza un progetto e un ridisegno, genera da un lato piccole modifiche inutili e dall'altro aspettative di cambiamento che vengono disattese. Inoltre, la sentenza 251/2016 della Corte Costituzionale, e anche l'esito dell'ultima consultazione referendaria, lasciano irrisolto il problema di come realizzare un processo di riforma e modernizzazione delle Istituzioni e della PA. Processo che presuppone il riaffermarsi, nel Paese, di un ruolo manageriale, pubblico e privato, coerente con una visione all'altezza delle sfide che l'Italia ha di fronte. Sfide che impongono una maggiore legittimazione sociale, fondata su valori quali competenza, responsabilità, generosità, etica, trasparenza e merito.

Una riforma della Pubblica Amministrazione non può prescindere, pertanto, da:

- rilancio della Pubblica Amministrazione nella sua funzione primaria di promozione dello sviluppo socio-economico e di tutela dei diritti dei cittadini;
- razionalizzazione degli ambiti di competenza di Stato, Regioni ed Enti Locali;
- riordino della normativa vigente in materia di attività amministrativa;
- semplificazione delle procedure amministrative per ridurre adempimenti e oneri informativi che gravano su cittadini e imprese stabilendo, in modo più chiaro, tempi, responsabilità e sanzioni per l'attuazione delle misure di semplificazione previste in cinque settori che sono strategici per la competitività del sistema-paese: welfare e salute, cittadinanza digitale, fisco, edilizia e impresa;
- prosecuzione dell'attività di digitalizzazione e dematerializzazione, profonda riqualificazione del personale coinvolto e ripensamento dell'organizzazione amministrativa esistente;
- affermazione del principio dell'imparzialità del dirigente pubblico e della sua indipendenza dalla politica, rafforzandone l'autonomia mediante la previsione di una dirigenza di carriera e prevedendo seri meccanismi di *accountability* attraverso l'applicazione di sistemi di valutazione oggettivi, trasparenti, affidabili;
- attenzione al capitale umano con investimenti, in termini formativi, organizzativi, di rafforzamento e di migliore selezione dei funzionari e dirigenti dello Stato;
- ringiovanimento della PA, favorendo l'immissione di giovani funzionari e dirigenti, reclutati con concorsi esterni, preparati secondo le esigenze del nuovo contesto socio-economico generale e selezionati con modalità trasparenti e rigorose;

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

Federmanager (Industria) | Manageritalia (commercio e terziario) | FP-CIDA (Funzione Pubblica) | CIMO (Sindacato dei Medici)  
SUMAI Assoprof (Sindacato Medici Ambulatoriali) | Sindirettivo (Dirigenza Banca d'Italia) | FIDIA (Assicurazioni) | Federazione Terzo Settore CIDA (Sanità no profit)  
Fenda (Agricoltura e Ambiente) | SAUR (Università e Ricerca) | Sindirettivo Consob (Dirigenza Consob)







- interscambio fra dirigenza pubblica e privata, consentendo alle Amministrazioni di acquisire anche dall'esterno, con procedure comparative, selettive e trasparenti, le professionalità indispensabili;
- assegnazione degli incarichi ancorata alla coerenza tra le competenze richieste e quelle possedute dal dirigente che viene scelto dall'Amministrazione e alla trasparenza circa i criteri dichiarati e le valutazioni compiute per l'attribuzione dell'incarico;
- definizione di efficaci sistemi di misurazione e valutazione delle performance, volti a verificare l'effettivo raggiungimento dei risultati fissati nella strategia di Governo in termini di efficacia, efficienza e qualità dei servizi.

L'occasione rappresentata dal flusso in uscita per pensionamento, agevolato dal provvedimento "quota 100" non può essere sprecata: se i neo-pensionati venissero semplicemente sostituiti, mantenendo inalterati l'organizzazione, i processi, i sistemi informativi e le competenze disponibili, porremmo nuovamente a carico delle prossime generazioni l'onere di riorganizzazione del settore pubblico, oggi molto più sostenibile che in passato.

## SCUOLA E FORMAZIONE

Si è già detto più volte, in quanto precede, della necessità di disporre di competenze e di capitale umano che sia all'altezza delle sfide poste al nostro Paese dai cambiamenti in atto nel mondo del lavoro, dalle tendenze demografiche, dall'impatto della digitalizzazione sulla società e sulle organizzazioni. Si è, altresì, fatto già qualche riferimento al settore educativo, come quello tramite il quale si può avviare un percorso di medio e lungo periodo di riallineamento delle competenze previste in uscita dai percorsi scolastici e universitari con quelle richieste dall'impresa, anche attraverso modalità di apprendimento in alternanza tra scuola e situazione lavorativa.

Nel contesto del necessario rilancio di tutta la Pubblica Amministrazione nella sua funzione primaria di promozione dello sviluppo socio-economico e di tutela dei diritti dei cittadini, si evidenzia in particolare la necessità di interventi decisivi nella pubblica amministrazione Scuola, in modo che torni ad essere luogo di costruzione di cittadinanza attiva e responsabile e di acquisizione per tutti di competenze per la vita e per il lavoro, volano per una duratura crescita sociale ed economica del nostro Paese.

In primo luogo, si auspica un'inversione di tendenza rispetto all'ultima Legge di Bilancio, che ha previsto una riduzione degli investimenti sulla scuola. Se si ha a cuore, infatti, il futuro del

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





Paese non si può prescindere da adeguati investimenti nel sistema dell'istruzione e della formazione. Si indicano di seguito gli interventi che riteniamo prioritari e per i quali auspichiamo la previsione di adeguati stanziamenti.

**Investire sulle figure dirigenziali**, cruciali per favorire l'innovazione organizzativa e didattica e le necessarie misure di valorizzazione del personale e di promozione della qualità formativa. Fornire ai dirigenti della scuola strumenti di autonoma gestione del personale, correlati ad un sistema di valutazione dei risultati trasparente ed oggettivo. **Superare il ricorso al fallimentare sistema delle graduatorie** per l'assunzione del personale docente e ATA, che ha reso il sistema scolastico prigioniero del contenzioso ricorrente, attribuendo ai dirigenti il compito di selezionare il personale sulla base delle competenze possedute e delle esigenze del Piano dell'Offerta formativa della specifica istituzione scolastica

**Adeguare le retribuzioni di tutto il personale** della scuola ai crescenti livelli di responsabilità, anche **introducendo per i docenti meccanismi di differenziazione e carriera** che realizzino un effettivo *management intermedio*, così da rendere più efficace il funzionamento dell'organizzazione scuola e più attrattiva la professione docente ai migliori laureati. Introdurre specifici **percorsi universitari di formazione in ingresso alla professione** per tutti i livelli della docenza, che siano innovativi per contenuti e metodi, senza dimenticare l'acquisizione di competenze digitali e metodologiche ora quasi del tutto assenti (se la formazione dei docenti segue le vecchie prassi accademiche trasmissive e disciplinari è utopico pensare che essi possano poi attuare una didattica innovativa nelle loro classi) e successive procedure di reclutamento basate esclusivamente su esperienze, competenze che mettano in evidenza la qualità professionale. Accrescere gli **investimenti sull'edilizia scolastica**, per la rapida messa in sicurezza degli edifici e per l'ammodernamento degli ambienti di apprendimento anche con l'introduzione di tecnologie e arredi che possano consentire una didattica non solo trasmissiva, ma in larga misura anche laboratoriale e collaborativa.

**Promuovere il rapporto tra scuola e mondo del lavoro**, favorendo il ricorso a metodologie didattiche che alternino l'apprendimento in classe a quello in contesti di lavoro, ripristinando **finanziamento dell'alternanza scuola lavoro**, più che dimezzato dalla precedente legge di bilancio, così da consentire la realizzazione di esperienze di maggiore qualità ed efficacia. Di quell'intervento normativo non si è condivisa neppure la modifica della denominazione in PCTO (percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento) che di fatto ha solo frenato la spinta innovativa e l'apertura progressiva del contesto scolastico alle realtà produttive del territorio.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





## UNIVERSITA' E RICERCA

Lo scenario con il quale istituzioni, parti sociali e imprese devono oggi confrontarsi presenta caratteri strutturali che impongono forti investimenti sullo sviluppo di conoscenze scientifiche e sui processi di formazione ed aggiornamento delle alte professionalità.

E' in questo contesto che andrà avviato un progetto straordinario di riforma del sistema della ricerca, riqualificando quella pubblica e sviluppandone l'integrazione con quella privata, e valorizzando le sinergie con le imprese e i servizi. La ricerca deve essere messa in condizione di dare nuovo slancio e nuova energia al Paese ed offrire concreti sbocchi professionali ai giovani. In tale ambito avanziamo le seguenti proposte:

- **integrazione del settore della ricerca con il sistema economico**, superando i limiti attuali della filiera dell'alta formazione, che non prevede idonei strumenti di connessione e integrazione con gli enti di ricerca strumentali e con le competenze avanzate di cui dispongono le realtà produttive. Si tratta di costruire occasioni di formazione, dentro e fuori dell'università, e percorsi di carriera che consentano di interagire attraverso attività di ricerca finalizzata con soggetti disponibili e qualificati che possono contribuire a potenziare e rendere flessibile l'offerta di alte professionalità caratterizzata da competenze scientifiche multidisciplinari e cultura economico-manageriale. In questo ambito è stata fondamentale per sostenere l'attività di ricerca e sviluppo svolta dalle imprese l'attuale misura del **credito d'imposta che, tuttavia, si applica solo ad investimenti realizzati fino a dicembre 2020**. Pertanto, visto il riscontro positivo ottenuto e l'importanza di questo asset per l'industria italiana, si sottolinea l'urgenza di lavorare da subito per ampliarne la durata di almeno 5 anni con l'obiettivo di renderlo strutturale;
- **rilancio del protagonismo delle imprese nel sistema della ricerca**. Il contributo pubblico alla ricerca non è adeguato in termini di percentuale del PIL a quello degli altri paesi europei, ma soprattutto il sistema delle imprese deve impegnarsi per adeguare il proprio investimento diretto in ricerca superando le difficoltà derivanti dalla particolare struttura del sistema impresa in Italia caratterizzato dalla limitata presenza di grandi imprese. In quest'ottica, si potrebbe ipotizzare **un'esenzione IRES** a vantaggio di imprese che sostengano costi aziendali per l'inserimento di persone, in possesso di un dottorato o titolo specialistico equivalente, dedicate alla Ricerca e allo sviluppo, ovvero manager che possano vantare un comprovato e strutturato background esperienziale di livello nel settore R&S.
- **interazione più efficace con gli organismi comunitari responsabili dei programmi di ricerca europei** per ottenere maggiore attenzione agli interessi del nostro paese in e consentire un accesso più facile ai fondi europei; Ad esempio, si potrebbe cominciare dalla partecipazione al programma Europa digitale: il primo programma di finanziamento UE interamente dedicato

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





all'economia digitale, contenuto nel prossimo bilancio UE 2021-2027, che supporterà la trasformazione digitale delle società e delle economie europee attraverso l'implementazione su vasta scala delle tecnologie digitali. La proposta della Commissione UE è di destinare al programma 9,2 miliardi di euro per erogare finanziamenti (in varie forme) distribuiti in cinque aree tematiche: Supercalcolo - 2,7 mld, Intelligenza artificiale - 2,5 mld, Cybersecurity - 2 mld, Competenze digitali - 700 mln, Uso tecnologie digitali - 1,3 mld;

- **impulso ai grandi progetti strategici**, in particolare nei settori dell'indipendenza energetica, del riassetto del territorio e della riduzione dei rischi naturali, dell'informatizzazione amministrativa, della gestione dei beni culturali. Operativamente si propone di dar corpo a provvedimenti che mettano in contatto mondi diversi ed offrano specifici momenti di formazione e percorsi di carriera per le nuove alte professionalità specialistiche. A titolo puramente esemplificativo si possono prospettare finanziamenti per periodi di formazione all'estero, riservati a tutti i ricercatori che operano nel sistema ricerca in Italia, una sorta di "progetto Erasmus" del management scientifico; specifiche forme contrattuali per favorire l'interscambio di esperienze a tutti i livelli: l'interazione favorirebbe anche conoscenze personali tra ricercatori e operatori delle imprese, che potrebbero avere sviluppi anche dopo il completamento del periodo formativo.

## PIANO PER IL SUD

Siamo di fronte a un Paese a due velocità che vede il Sud, costantemente indietro, annaspire. Questi anni di recessione dell'economia e di *austerità* hanno avuto un impatto ancor più devastante per il Mezzogiorno perché si sono abbattuti su un tessuto economico e sociale già fragile.

Il Mezzogiorno è un'area estesa, pari ad un terzo dell'intero Paese, in grave ritardo in termini di sviluppo economico e sociale, che richiederebbe numerosi interventi in grado di affrontare problematiche complesse - pensiamo, ad esempio, alla inadeguatezza delle reti fisiche e immateriali - per le quali **occorrono politiche ispirate da una visione di lungo periodo e di tipo sovraregionale**.

Tuttavia, una crescita significativa dell'intero sistema Paese passa necessariamente per il rilancio del Sud che va letto come un'opportunità per costruire più crescita, più sviluppo, più coesione sociale non solo per il Meridione ma per tutto il Paese. E' necessario intervenire tempestivamente, creare le condizioni per lo sviluppo, mettere insieme energie e azioni concrete volte al superamento del divario economico e sociale delle regioni del Mezzogiorno rispetto alle altre aree del Paese.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





Sulla base delle principali criticità oggi esistenti, a tutti note e storicamente risalenti, - deficit infrastrutturale, disoccupazione in particolare giovanile, sicurezza e legalità, ecc. **occorrerebbe una programmazione pluriennale, almeno a 5 anni**, che contempra **un'azione culturale**, soprattutto verso i più giovani che sono i veri protagonisti del cambiamento, e l'esecuzione di un **piano operativo**, basato su progetti concreti, **anche avvalendosi di una stretta collaborazione con le Parti Sociali**.

Due sono i prerequisiti su cui creare le condizioni di sviluppo di un'economia sana: la prima è certamente la **tutela della legalità e della sicurezza**, da tempo nodi irrisolti: la criminalità comune ed organizzata frena lo sviluppo quanto, e forse più, della mancanza di risorse. La migliore ricetta è sempre e comunque offrire opportunità di lavoro. La seconda riguarda un **piano di investimenti in opere infrastrutturali** per la necessità imprescindibile di dare impulso alla realizzazione delle opere utili a collegare il nostro Sud alle direttrici transeuropee dei trasporti, per lo sviluppo non solo del Meridione ma dell'intero Paese.

Sarebbe ancora più importante **dotare il Sud di un sistema infrastrutturale digitale adeguato e diffuso sul Territorio**: le autostrade del XXI° secolo con l'obiettivo di caratterizzare il cambiamento del nostro Meridione agendo sulla leva dell'innovazione, in particolare dell'innovazione digitale.

I numeri lo spiegano a chiare lettere: il 40% di tutto l'import ed export italiano parte e arriva via nave; dato che lievita al 60% man mano che si scende dal Nord lungo le coste e le isole, dove operano circa 200mila imprese. La posizione del nostro Paese costituisce, infatti, il presupposto per creare una piattaforma logistica intermodale mare-terra in grado di catturare flussi di traffico e di realizzare servizi. Per questa ragione, si pone l'esigenza di un notevole **potenziamento selettivo delle strutture portuali che possano candidare il Sud Italia a costituire il naturale polo logistico dell'area sud-europea**.

Gli scali portuali del Sud, qualora venissero convenientemente attrezzati e integrati da nuove tratte autostradali e ferroviarie, potrebbero avere vantaggi dalle dinamiche del mercato globale intercettando i crescenti flussi di merci nell'area del Mediterraneo. Del resto questo era uno degli obiettivi precipi delle ZES, le Zone economiche speciali, tanto più in seguito alla scoperta di nuovi giacimenti di gas prospicienti le coste del Libano, di Israele e dalla Repubblica di Cipro.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





Quanto detto rappresenterebbe anche condizione favorevole per varare **un grande progetto per il rilancio turistico del Sud Italia** che preveda l'adozione di una policy pubblica con un'impronta sistemica di programmazione e promozione dei territori e che, attraverso un nuovo approccio di tipo più organizzato, sappia valorizzare l'enorme patrimonio storico-artistico, culturale, enogastronomico e paesaggistico, migliorando l'offerta turistica delle destinazioni, la capacità ricettiva in linea con una domanda turistica sempre più focalizzata e l'esigenza di sviluppare iniziative in grado di coprire quasi l'intero anno.

A questi fini, **un'impronta di tipo manageriale può essere un fattore cruciale di sviluppo nel settore del turismo**, considerato certamente una leva strategica per la crescita dell'intera economia nazionale: secondo i dati ENIT 2018, infatti, il turismo rappresenta il 13% del PIL nazionale e al settore sono complessivamente riconducibili quasi 3,4 milioni di posti di lavoro, pari al 15% del totale.

**Dobbiamo crescere qualitativamente, per questo occorre comprendere l'importanza di investire un crescente volume di risorse nel capitale umano.**

Come suffragato da molte ricerche quantitative, il capitale umano -insieme ad altre variabili endogene ed esogene al sistema delle imprese (tasso d'innovazione, scala di produzione, settore di specializzazione, livello di infrastrutturazione, etc.)- svolge un ruolo di fondamentale rilevanza nell'ambito dei processi di sviluppo, perché stimola la produttività del lavoro, la coesione sociale e la capacità competitiva.

Dalla lettura dei dati territoriali emerge una forte concentrazione geografica di manager e alte professionalità nelle regioni del Centro-Nord.

Bisogna far crescere i manager del Sud e li trattenerli per evitare che vi sia una fuga verso le altre aree del Paese e verso l'estero, che finisce con l'impoverire le aree di origine.

Il mancato rinnovamento dell'apparato produttivo rende difficile per le imprese meridionali, tipicamente di piccole dimensioni, assumere giovani laureati, e ciò rischia di accentuare la già grave "fuga dei cervelli" del meridione. Allo stesso modo occorre stimolarne il rientro.

È importante rafforzare l'offerta formativa e la formazione continua del management nel Mezzogiorno, fornendo gli strumenti indispensabili per un costante aggiornamento professionale e per lo sviluppo di competenze distintive.

Occorre attivare processi di trasferimento di conoscenze e saperi, in modo da migliorare l'occupabilità, ridurre il *mismatch* tra offerta e domanda di lavoro e favorire la diffusione delle competenze manageriali.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





Crediamo si debbano **coinvolgere gli imprenditori, spingendoli a investire e a dotarsi di competenze indispensabili in un'economia sempre più competitiva e globalizzata**. I manager infatti, grazie alle conoscenze ed esperienze professionali maturate, sono in grado di dare un apporto fattivo e concreto allo sviluppo equilibrato dell'attività d'impresa. Attraverso il rafforzamento della cultura manageriale, le imprese italiane possono fare un salto di qualità nello sviluppo dei processi organizzativi.

Tutte le volte che il legislatore ha previsto **incentivi per la diffusione della managerialità**, le imprese ne hanno tratto cospicui vantaggi. Ne sono prova: gli oltre 1.000 dirigenti assunti con la legge 266 del 1997, che prevedeva il reimpiego di personale con qualifica dirigenziale e sostegno alla piccola impresa; l'Avviso pubblico di Invitalia per il reinserimento lavorativo di manager disoccupati; i Voucher per i Temporary Export Manager, introdotti col decreto sblocca Italia, che prevedevano incentivi alle PMI che assumevano figure professionali specializzate nell'internazionalizzazione: il giorno del click day furono presentate quasi 4000 domande, ben oltre tre volte l'offerta, così da rendere necessaria una replica della misura.

Considerando la morfologia del nostro Sud, in particolare di regioni come, ad esempio, la Puglia e la Sicilia, è possibile **orientare le attività del settore primario verso la cosiddetta "agricoltura di precisione" (AP) capace di coniugare in maniera efficiente e qualitativa la tecnologia alla gestione dei processi e dei prodotti agricoli**, sviluppando competenze distintive. Occorre, in questa visione, avviare **una politica nazionale che coordini e metta a sistema tutte le attività relative ai settori della cultura e del turismo**, che dovrebbero rappresentare un unico *asset* vincente per il futuro, senza disperdere le enormi potenzialità dei nostri territori in diversi frammenti localistici.

CIDA ritiene che si debba fare tutto quanto possibile per promuovere lo sviluppo del Mezzogiorno utilizzando le tante risorse umane, culturali ed ambientali che lì sono presenti. E' necessario favorire nuova occupazione intervenendo - non solo a livello locale ma come Sistema Paese - su tutti quegli aspetti che rendono difficile fare impresa al sud.

La disoccupazione giovanile raggiunge al sud il tasso record del 51,9% - in pratica, più di un giovane meridionale su due non lavora - e negli ultimi dieci anni il PIL *pro capite* è calato del 10% a fronte dell'1,9% del nord-est. Su questo punto è urgente un'inversione di rotta rispetto alle fallimentari politiche del passato. Non bastano, infatti, incentivi per le assunzioni, specie se dirette ai disoccupati di lunga durata, ma occorre che detti incentivi siano collegati a un progetto più ampio, che favorisca la creazione di lavoro.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





Anche il numero delle imprese ha smesso di crescere: nei primi mesi del 2019 le imprese attive risultano meno di 1 milione 700mila. Segnali di frenata così evidenti e continui aggravano i problemi strutturali del Mezzogiorno, allontanandolo sempre più dal resto del Paese.

**Un vero rilancio del Sud passa attraverso un cambiamento dirompente**, che può realizzarsi spingendo l'acceleratore sull'innovazione. Si potrebbe immaginare una sezione dedicata al Sud nell'ambito del più ampio Piano Impresa 4.0. Nei processi di innovazione hanno generato, infatti, un grande impatto i sistemi territoriali di sviluppo. La strada è creare ecosistemi territoriali partendo dalle eccellenze già esistenti a livello locale, mettendo a sistema e creando una rete sinergica tra best player quali imprese, università e Istituzioni territoriali, con un forte livello di coordinamento, sotto la guida di una "regia rafforzata".

**Occorre favorire la creazione di poli tecnologici su cui far convergere investimenti significativi in ricerca e sviluppo**, per creare le condizioni favorevoli all'insediamento di nuove forme imprenditoriali e alla riconversione del tessuto produttivo avvalendosi di **una più consistente e qualificata presenza di competenze manageriali a sostegno**.

L'obiettivo primario è quello di mettere in piedi misure finalizzate a promuovere politiche di attrazione di aziende player, in aggiunta all'esistente, e/o investimenti italiani ed esteri attraverso l'introduzione di nuovi strumenti di incentivazione. **Sosteniamo quindi le misure che introducono il credito d'imposta per gli investimenti nelle aree svantaggiate del Mezzogiorno e il credito d'imposta per gli investimenti sostenuti dalle imprese per ricerca e innovazione nel Sud.**

Il Sud può costituire un laboratorio per interventi tesi al sostegno e allo sviluppo competitivo delle piccole e medie imprese e delle start-up. Le strade possibili per dare risposte coerenti al problema occupazionale passano attraverso forme di agevolazione per la creazione di nuove imprese, soprattutto da parte delle leve più giovani, incentivi alle assunzioni e adeguati investimenti in ricerca e sviluppo per favorire la crescita delle PMI del Meridione. Oltre al risvolto positivo in termini economico-occupazionali, le soluzioni prospettate darebbero anche una battuta d'arresto al fenomeno della "fuga dei cervelli", che ingenera conseguentemente un impoverimento del tessuto sociale, in particolare del Meridione.

Occorre **favorire la crescita dimensionale** del sistema delle imprese meridionali, pressoché totalmente costituito da piccolissime imprese e, altresì, **l'aggregazione fra imprese** per irrobustirne la struttura e la capacità competitiva sul mercato globale, ad esempio **agevolando la creazione di Reti d'impresa** in grado di stabilire rapporti strategici di collaborazione con le Università ed i Centri di Ricerca, **nonché sviluppare politiche adeguate di penetrazione nei mercati**

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)







**internazionali.** Bisogna, quindi sostenere, con meccanismi automatici di incentivazione l’inserimento di competenze manageriali innovative, le imprese impegnate ad aprirsi verso nuovi mercati, puntando sull’innovazione e sull’internazionalizzazione.

Le start-up innovative hanno mostrato di avere un forte peso nell’economia del Mezzogiorno, in particolare in Campania, Puglia e Sicilia. Alla fine del 3° trimestre 2018, il numero di startup innovative in Italia, iscritte alla sezione speciale del Registro delle Imprese, è stato pari a 9.647, in aumento di 251 unità (+2,7%) rispetto a fine giugno 2018. Analizzando la distribuzione geografica del fenomeno, la Lombardia rimane la regione in cui è localizzato il maggior numero di startup innovative; tuttavia la Campania si pone al quinto posto oltre ad essere prima regione del Mezzogiorno con 734 start-up (7,6%). Da segnalare poi come la Sicilia, che di recente aveva sopravanzato il Piemonte alla sesta posizione, abbia superato per la prima volta quota 500 startup (508 startup). Anche in questo caso, per ridurre il rischio di cessazione precoce che rimane molto alto, **andrebbe incentivata, con idonei strumenti, una collaborazione con tutor di elevato profilo, contraddistinti da un bagaglio di competenze ed esperienze in ambito gestionale, prendendo a riferimento best practice come il Progetto Smart&Start Italia** di Invitalia che vede coinvolte Federmanager e Manageritalia, con un ottimo riscontro su cui bisognerebbe **investire in modo più massiccio** e renderlo, così, esportabile in altre iniziative a sostegno delle start-up, affinché tale misura, nata come sperimentale, diventi via via strutturale.

Stessa ratio di fondo possiamo ritrovarla, a grandi linee, nell’azione e nell’importante ruolo che stanno rivestendo i **Digital Innovation Hub (DIH)** il cui obiettivo, si ricorda, è far crescere le imprese a beneficio di tutto il sistema Paese.

Tale ruolo necessita di un riconoscimento sia formale che nel senso di un supporto economico di matrice pubblica che consentirebbe ai DIH di beneficiare di maggiori risorse anche per attività strategiche come quella di mentoring alle imprese fatta nell’ambito del Progetto Federmanager-Confindustria “AMA DIH” da Manager Certificati (Innovation e Temporary Manager), a supporto dei Digital Innovation Hub, per assicurare alle imprese stesse un efficace affiancamento nell’implementazione dei processi di innovazione e trasformazione tecnologica. Per favorire lo sviluppo economico e sociale delle aree del Mezzogiorno, infine, riteniamo necessario definire un piano strategico che disciplini le modalità di riqualificazione urbana delle zone più degradate, utilizzando efficacemente gli strumenti agevolativi previsti per le “**zone franche urbane**” e le “**zone ad economia speciale**”.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d’Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





## AGRICOLTURA E AMBIENTE

L'agricoltura italiana è in positiva evoluzione, pur in presenza di crisi settoriali. Inoltre, per effetto della rarefazione delle occasioni di lavoro negli altri settori e non solo per una scelta di vita alternativa, i giovani guardano con interesse all'agricoltura e sono propensi ad avviare un'attività imprenditoriale. Il contesto moderatamente favorevole si scontra però con una serie di problemi che richiedono un intervento di politica agraria mirato, rigoroso e determinato, la cui realizzazione esige un orizzonte temporale di almeno 5 anni. Le nostre proposte prevedono di:

- **semplificare la legislazione e le procedure**: il tasso di burocratizzazione nell'agricoltura italiana ha raggiunto un livello eccessivo. Occorre modificare e sopprimere le disposizioni che moltiplicano le procedure amministrative avviando, nel contempo, un'azione di formazione del personale pubblico e di sviluppo di soluzioni digitali per regolare il rapporto tra l'agricoltore e la Pubblica Amministrazione;
- **difendere e promuovere il made in Italy agro-alimentare** : gli sforzi ad oggi compiuti per la tutela delle produzioni tradizionali nazionali e dell'immagine dell'agro-alimentare italiano non sono stati sufficienti. E' necessario promuovere alleanze con altri Paesi che dispongono di un patrimonio di *food and beverage* da tutelare dalla contraffazione, dalla evocazione, dalla imitazione e da altre pratiche commerciali sleali e scorrette. A questo va affiancata un'azione di marketing, con particolare riferimento a iniziative e progetti di promozione nei mercati UE ed extra-UE. Tali attività devono essere ideate, formulate e programmate da un organismo unico a livello nazionale;
- **rafforzare la filiera corta**: è necessario assecondare la vendita diretta, in un contesto di regole omogenee e facilmente applicabili da parte degli operatori, agricoli e non. Si propone la revisione della legislazione in essere e l'introduzione di un testo unico, con la semplificazione delle procedure di autorizzazione;
- **promuovere innovazione, tecnologia e sostenibilità ambientale**: varo di un piano strategico per l'innovazione in agricoltura, a partire dalla selezione di nuove varietà, dalla meccanizzazione innovativa, dall'agricoltura di precisione. In tale contesto andrebbero affrontati i temi della sostenibilità ambientale dell'attività agricola, della cura e miglioramento del paesaggio e del contrasto ai sempre più frequenti fenomeni di abbandono delle superfici agricole. Andrebbe incentivata la zootecnia di qualità, rispettosa del benessere degli animali, per il ruolo che gioca in termini di impatto positivo sulla sostenibilità e per la maggiore tutela a garanzia del consumatore.
- 

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)





- **prevedere e ridurre i rischi dei disastri ambientali:** oggi le conoscenze scientifiche sono tali che anche calamità come terremoti, eruzioni vulcaniche, alluvioni, etc., possono essere previste esprimendo un grado di probabilità del manifestarsi dell'evento, e delle sue tragiche conseguenze. Non sappiamo solo con precisione quando si verificheranno, ma sappiamo che 'prima o poi si verificheranno in un determinato luogo'. Oggi possiamo dire che conosciamo sia dove potrebbero verificarsi, con quale probabilità e con quale intensità, e quali contesti colpiranno (patrimonio culturale, caratteristiche naturali e costruttive). Questa conoscenza implica, sia dal punto di vista economico, sia dal punto di vista delle conoscenze, l'obbligo di agire. Diventa, insomma, necessaria anzitutto una cultura dei disastri che spinga le persone ad un approccio attivo nei confronti di questi fenomeni, partendo dalla valutazione del rischio allo scopo di individuare le adeguate misure di prevenzione e protezione (azioni) da intraprendere.
- **avviare una ristrutturazione fondiaria:** si propone l'istituzione di un fondo immobiliare nel quale far confluire le superfici agricole di proprietà degli Enti pubblici, i terreni demaniali, i fondi facenti capo ad Enti ed Amministrazioni di varia natura. Al fondo possono essere conferiti anche i terreni di soggetti privati e superfici agricole abbandonate. Una volta costituito il fondo, il Ministero per le Politiche Agricole dovrebbe promuovere convenzioni con gli enti di ricerca, per la conduzione della parte di superfici agricole da impiegare ai fini della ricerca pubblica. La parte rimanente dovrebbe essere immessa sul mercato fondiario e utilizzata per la costituzione di unità produttive di dimensione economicamente sostenibili e per contribuire al superamento del problema della frammentazione e della dispersione fondiaria.

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (Industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)  
**SUMAI Assoprof** (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)  
**Fenda** (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)



Al disegno di legge AS 1586 “*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022*”

Sopprimere l’articolo 78.

### **Motivazione**

Attualmente, come noto, l’assegnazione dell’autovettura ai dipendenti in uso promiscuo determina un compenso assoggettato a tassazione, calcolato in modo forfettario, tenendo conto di una percorrenza convenzionale annua di 15.000 km, sulla base di un costo chilometrico definito da tabella ACI e di una percentuale di utilizzo “ad uso personale” del 30%. La *ratio* della norma finora applicata tiene conto del fatto che su sette giorni alla settimana, la vettura viene normalmente utilizzata cinque giorni a fini lavorativi e due giorni per uso personale. L’uso personale dell’auto (circa il 30%) è appunto quello soggetto a tassazione, in quanto si tratta di un benefit che costituisce una forma di retribuzione in natura.

La previsione contenuta nel d.d.l. di bilancio 2020 che conferma tale regime fiscale solo per i dipendenti con autovetture concesse in uso promiscuo a trazione elettrica o ibrida e per gli addetti alle vendite e rappresentanti di commercio, elevando la predetta percentuale di tassazione al 60% o al 100% in relazione al livello di emissioni inquinanti per chilometro, introduce un pesante aggravio fiscale sui redditi dei lavoratori dipendenti destinatari di tale benefit, che sostanzialmente comporta un raddoppio della tassazione a loro carico e, nei casi peggiori, addirittura una triplicazione dell’aggravio.

I soggetti colpiti dall’intervento, peraltro, sono prevalentemente titolari di redditi medio-bassi: contrariamente ai luoghi comuni ampiamente diffusi, infatti, l’auto aziendale non è un privilegio per ricchi, ma un vero strumento di lavoro, in alcuni casi insostituibile; prova ne sia il fatto che su circa 2 milioni di autovetture concesse in uso promiscuo ai dipendenti il 72% del mercato è composto dai segmenti più bassi (A, B, C) e non certo da *supercar*.

La conseguenza di tale misura, inoltre, sarebbe il collasso del mercato delle auto aziendali, con effetti deleteri sulla capacità di rinnovare il parco circolante (il ciclo medio di sostituzione delle auto aziendali è di 3 anni, rispetto ai 7 anni delle auto private) e sulle produzioni nazionali, che agirebbe in modo negativo anche sul mercato delle vetture a zero o basse emissioni, in quanto il mercato delle auto aziendali rappresenta un canale fondamentale per la crescita delle vetture elettrificate.

Per questi motivi si richiede il ritiro immediato della norma in argomento che colpisce gravemente i redditi di numerosi lavoratori dipendenti, aggravando un già pesante carico fiscale, e rallenta la transizione energetica del settore *automotive* e lo svecchiamento del parco circolante, ormai non più rinviabili, penalizzando un settore che a fatica sta reagendo alla crisi e che costituisce uno dei comparti industriali più strategici del nostro Paese.

Al Disegno di legge AS 1586 *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”*

Sopprimere l’articolo 58.

### **Motivazione**

La Corte dei Conti, Sez. giurisdizionale per il Friuli Venezia Giulia, con l’ordinanza 17 ottobre 2019, n. 6, ha sollevato la questione di legittimità costituzionale dei provvedimenti legislativi che hanno determinato l’ennesimo blocco della perequazione e il prelievo straordinario sulle pensioni di importo medio-alto (l’art. 1, comma 260, della l. n. 145 del 2018, per violazione degli artt. 3, 36 e 38 della Costituzione; e l’art. 1, commi da 261 a 268, della l. n. 145 del 2018, per violazione degli artt. 3, 23, 36, 38 e 53 della Costituzione).

La Corte dei Conti ha rilevato che i provvedimenti legislativi in questione non rispettano i tre fondamentali principi posti dalla Corte Costituzionale in tema di previdenza: ragionevolezza, adeguatezza, affidamento.

Per tali motivi chiediamo la soppressione dell’articolo 58 che reitera la decurtazione patrimoniale con conseguente penalizzazione per specifiche categorie di pensionati. La sospensione della perequazione non riguarda, infatti, tutti i cittadini e pertanto non rispetta il principio di universalità dell’imposizione.

Al Disegno di legge AS 1586 *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”*

Sopprimere l’art. 75.

### **Motivazione**

L’emendamento è finalizzato a cancellare la riduzione ed eliminazione delle detrazioni per i redditi oltre i 120 mila euro l’anno, per due ragioni: perché esse riguardano anche le spese sanitarie e la scuola per i figli, colpendo in tal modo il welfare familiare e perché graverebbero ancora una volta sulle categorie che già contribuiscono in maniera preponderante al gettito Irpef.

Come evidenziato dall’ultimo Osservatorio sulla spesa pubblica e sulle entrate di Itinerari Previdenziali, i contribuenti che versano l’Irpef sono sempre meno, ma di fatto pagano sempre di più.

in Italia le imposte dirette le paga il 40% della popolazione, mentre il 60% non solo non le paga, ma è anche totalmente a carico della collettività, a partire dalla spesa sanitaria.

In quel 40% di cittadini-contribuenti, poco più del 12% versa circa il 58% dell’intero gettito Irpef.

Il sistema fiscale è già iper-progressivo e gli interventi appaiono ulteriormente penalizzanti per le categorie con reddito medio -alto.

Al Disegno di legge AS 1586 *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”*

All’articolo 28, dopo il comma 13, inserire il seguente:

*“13-bis.* In aggiunta a quanto previsto al comma 13, considerate le competenze attribuite ai dirigenti scolastici, al fine della armonizzazione della retribuzione di posizione di parte variabile e di risultato a quella prevista per le altre figure dirigenziali dell’area Istruzione e Ricerca, nel fondo da ripartire per l’attuazione dei contratti del personale delle amministrazioni statali, iscritto nello stato di previsione del Ministero dell’economia e delle finanze, è istituita una apposita sezione con uno stanziamento di 340 milioni di euro per l’anno 2020, da destinare al *“Fondo unico nazionale per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato”* per l’incremento della retribuzione di posizione di parte variabile e di risultato dei dirigenti scolastici, sulla base di quanto previsto dall’articolo 48, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

### **Motivazione**

Investire sulla dirigenza pubblica significa orientare le risorse nella prospettiva della crescita competitiva della pubblica amministrazione del Paese.

Proprio per conseguire tale finalità si impone l’assoluta centralità di due temi, decisamente interrelati tra loro: la premialità e la perequazione retributiva dei dirigenti pubblici.

Il riconoscimento effettivo delle performance individuali dei dirigenti è la leva per garantire il necessario impulso al miglioramento della qualità del servizio che può essere realizzato solo attraverso lo stanziamento di risorse aggiuntive in bilancio specificamente finalizzate.

L’inadeguatezza delle risorse rese disponibili per apprezzare il contributo individuale garantito dai singoli dirigenti, del resto, contribuisce ad aggravare un quadro già critico, in quanto caratterizzato dalla sperequazione retributiva rilevabile nell’ambito di una stessa area dirigenziale.

In questo momento sussistono, infatti, vari livelli retributivi di posizione parte variabile e di risultato all’interno della medesima area di contrattazione: tale situazione determina un elemento di iniquità inaccettabile, in quanto essa non è giustificata da corrispondenti livelli di responsabilità e di carichi di lavoro tra loro proporzionalmente differenziati.

Un esempio chiaro di tale squilibrio è offerto dalla situazione della dirigenza della scuola, per la quale il percorso di armonizzazione retributiva con il salario dei restanti profili dirigenziali della medesima area (Area istruzione e ricerca) è appena iniziato e deve assolutamente essere completato nei tempi più brevi.

Il CCNL dell’area istruzione e ricerca 2016-2018, sottoscritto l’8 luglio 2019, ha realizzato la piena perequazione delle voci fisse e continuative della retribuzione dei dirigenti delle scuole rispetto alle corrispondenti voci stipendiali degli altri dirigenti della medesima area.

Resta ancora da realizzare l’armonizzazione piena della retribuzione di posizione quota parte variabile e di risultato dei dirigenti della scuola, che, confrontata con quella degli altri dirigenti dell’area, determina un quadro di stridente squilibrio e iniquità, che il presente emendamento intende risolvere.

Al Disegno di legge AS 1586 *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”*

*Dopo l’articolo 54 inserire il seguente articolo:*

**Art. 54- bis**

*(Orario settimanale dei medici specialisti ambulatoriali)*

1. I commi 510 e 511, articolo 1, della legge 30 dicembre 2018, sono sostituiti dai seguenti:

“510. E’ autorizzata la spesa di 150 milioni di euro per l’anno 2020 e di 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, per l’attivazione di interventi volti a ridurre, anche in osservanza delle indicazioni previste nel vigente Piano nazionale di governo delle liste di attesa, i tempi di attesa nell’erogazione delle prestazioni sanitarie, secondo il principio dell’appropriatezza clinica, organizzativa e prescrittiva, mediante:

a) l’implementazione e l’ammodernamento delle infrastrutture tecnologiche legate ai sistemi di prenotazione elettronica per l’accesso alle strutture sanitarie, come previsto dall’articolo 47-bis del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2012, n. 35;

b) il completamento dell’orario degli specialisti ambulatoriali, veterinari e professionisti già titolari a tempo indeterminato presso l’ASL di riferimento, per la branca o area professionale interessata dai più lunghi tempi di attesa nell’erogazione delle prestazioni sanitarie, fino al raggiungimento del tempo pieno come previsto dall’art. 26, comma 1, dell’ACN per la disciplina dei rapporti con gli specialisti ambulatoriali interni, veterinari ed altre professionalità sanitarie (biologi, chimici, psicologi) ambulatoriali ai sensi dell’art. 8 del d.lgs. 30.12.1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, sottoscritto il 30.7.2015.

511. Le risorse di cui al comma 510 sono ripartite tra le regioni e tra gli interventi di cui alle lettere a) e b) del medesimo comma, secondo modalità individuate con decreto del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Nell’attuazione degli interventi di cui alla *lettera b)* del comma 510, è fatta salva la facoltà degli specialisti ambulatoriali interni, veterinari ed altre professionalità sanitarie di aderire alla richiesta dell’ASL di riferimento.”

### **Motivazione**

Attualmente la media nazionale delle ore prestate dagli specialisti ambulatoriali è di 20 ore settimanali.

L’ACN 2015 vigente (ai sensi dell’art. 8 del dlgs n. 502/1992 e s.m.i.) prevede, invece, un massimale orario di 38 ore settimanali per l’incarico ambulatoriale (art. 26, co. 1).

L’ACN 2015 stabilisce che ogni Azienda Sanitaria, prima di procedere alla pubblicazione degli incarichi, deve verificare la possibilità di completare l’orario degli specialisti ambulatoriali, veterinari e professionisti già titolari a tempo indeterminato e operanti presso la stessa Azienda e nella medesima branca o area professionale. In tal caso, tutte le ore che si sono rese disponibili nella branca devono essere assegnate in via prioritaria - per il completamento orario finalizzato al raggiungimento del tempo pieno (38 ore settimanali) - ai titolari nella branca di riferimento, in servizio nell’Azienda, con maggiore anzianità di incarico. A parità di anzianità prevale il maggior numero di ore di incarico, in subordine l’anzianità di specializzazione ed infine la minore età (art. 18, co. 1);

Lo stesso ACN dispone che per coprire le esigenze delle strutture del SSN, gli specialisti ambulatoriali, i veterinari ed i professionisti già titolari di incarico a tempo indeterminato, che abbiano raggiunto le 38 ore di incarico settimanale, non possono fare domanda di inserimento nelle graduatorie per la medesima branca specialistica o area in cui questi già operano (art. 17, co. 6).



L'ACN (modifica del 21.6.2018) dispone che la programmazione regionale deve finalizzare gli Accordi Integrativi Regionali (AAIIRR) alla realizzazione delle esigenze assistenziali del proprio territorio, tenendo conto anche degli indirizzi di politica sanitaria nazionale in tema di attuazione degli obiettivi prioritari, tra cui il governo delle liste d'attesa e appropriatezza (lett. d). Nell'ambito degli AAIIRR, fermo restando la programmazione regionale in tema di prestazioni necessarie e coerenti col fabbisogno, deve essere prevista specificamente la partecipazione dei medici specialisti ambulatoriali interni e degli psicologi ai percorsi regionali di prescrizione, prenotazione, erogazione e monitoraggio delle prestazioni, che distinguano i primi accessi dai percorsi di follow-up nel rispetto delle condizioni di erogabilità e indicazioni di appropriatezza previsti dalle normative vigenti

Si propone di prevedere la FACOLTÀ di tutti i medici specialisti di chiedere ed ottenere il raggiungimento del massimale orario settimanale di 38 ore previsto dall'ACN 2015 e s.m.i. (art. 26, co. 1).

In tal modo, la media nazionale attuale di 20 ore settimanale potrebbe essere portata NEL MEDIO PERIODO REALISTICAMENTE a 32-33 ore settimanali con un significativo aumento annuale delle prestazioni erogate e una rilevante riduzione dei tempi di attesa. Infatti, in media si calcola che per ogni ora di lavoro siano erogate 3 prestazioni.

Cida ha calcolato che, attualmente, il Monte Ore Nazionale con una media di 20 ore settimanali per singolo specialista è pari a 17.890.195 ore lavorate.

Aumentando la media nazionale soltanto di 1 ora - da 20 a 21 ore settimanali per singolo specialista - si svilupperebbero 894.510 ore lavorate annue con un costo annuo pari a € 30.252.320 corrispondente al pieno impiego di 453 specialisti a 38 ore settimanali.

Pertanto, se per ogni ora di lavoro sono erogate 3 prestazioni sanitarie, 1 ora in più di lavoro alla settimana comporterebbe 2.683.530 prestazioni in più all'anno su tutto il territorio nazionale.