



Camera dei Deputati

AC 643

ANALISI E PROPOSTE PER LA LEGGE DI BILANCIO 2023

5 dicembre 2022

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)





Il Disegno di Legge di Bilancio 2023 che nelle dichiarazioni del Presidente del Consiglio sarebbe all'insegna del merito, a nostro avviso non premia proprio quei settori e quelle professionalità che, soprattutto negli ultimi due anni, hanno avuto il merito di trascinare il Paese fuori dall'emergenza pandemica.

Nel testo che abbiamo analizzato non viene riconosciuto alcun merito, anzi viene penalizzato in vario modo chi ha saputo dare risposte articolate a situazioni complesse. Ad esempio, contemperare la salvaguardia della salute con il mantenimento e il riavvio del sistema produttivo; chiudere le scuole garantendo, comunque, un sistema di educazione a distanza; limitare le libertà personali senza minare i principi costituzionali. Chi si è trovato in 'prima linea' a gestire i casi di crisi - dirigenti ospedalieri e medici specialisti, dirigenti scolastici e della pubblica amministrazione, manager delle imprese e dei servizi che, in ogni settore e in pochi giorni, hanno trasformato le loro organizzazioni per tutelare investimenti, dipendenti e clientela - viene ora quasi punito da misure miopi, a cui manca una visione futura.

In verità, alla base stessa dell'impostazione complessiva delle misure fiscali contenute nella Manovra, **riscontriamo un disegno ispirato dalla logica di favorire la riduzione della pressione fiscale** – innanzitutto attraverso il ricorso alla flat tax – **a favore di determinate categorie di contribuenti, a fronte della quale si ricorre ad altre misure in materia di entrate e risparmi di spesa che, in conclusione, vanno a discapito di quelle categorie dei lavoratori dipendenti e dei pensionati, verso le quali riesce più semplice intervenire fiscalmente con nuove forme di prelievo.** Naturalmente, poi, da tale impostazione generale risulta agevole che, tra le suddette categorie di contribuenti, le più colpite risultino le fasce più alte di reddito, tra le quali quelle rappresentate dalla nostra Organizzazione, che risultano tra i maggiori contribuenti all'erario.

Attraverso l'ennesima revisione del meccanismo di rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici per il periodo 2023-2024, inoltre, si ritorna a colpire quelle fasce di pensionati che già sono state duramente penalizzate negli anni da ripetuti prelievi forzosi e da mancate indicizzazioni, parziali o totali, tali da ridurre il loro importo di oltre il 20% dal 1998 ad oggi, le cui prestazioni pensionistiche sono state finanziate da cospicui contributi versati durante la vita lavorativa.

Tutto ciò, peraltro, al fine di determinare un risparmio di spesa che - sulla base delle stesse previsioni del Governo – appare superiore alle necessità di copertura verso cui dovrebbero essere destinate le risorse così determinate (ad esempio per gli strumenti di uscita anticipata dal lavoro), con le possibili censure di costituzionalità che tale impostazione comporta qualora la destinazione dei risparmi prodotti vada indirizzata al di fuori del perimetro previdenziale.



Ci sembra un approccio semplicistico dettato esclusivamente dall'esigenza di "fare cassa" che lede il riconoscimento dei diritti fondamentali dei pensionati e contrasta con i principi costituzionali di equità e proporzionalità, per difendere i quali siamo pronti ad agire in ogni sede.

Al netto dell'evidente urgenza dettata dalla questione energetica e dalle poche risorse disponibili crediamo che **la Legge di Bilancio avrebbe dovuto potenziare gli investimenti in quei settori che potrebbero servire da volano per aumentare produttività e crescita, in modo da prospettare e costruire il futuro delle imprese e dei lavoratori.**

A nostro avviso **si sarebbero dovute approntare**, dunque, **delle risposte a quelle questioni strutturali che**, inevitabilmente, **si protrarranno per i prossimi anni**, uscendo così dai confini emergenziali con riferimento ai quali, per definizione, si prospettano soluzioni solo di breve periodo.

Più nel dettaglio, rileviamo ad esempio che alla **sanità** del 2023 il 70% del finanziamento aggiuntivo, circa 1,4 miliardi, è destinato al rincaro energetico e solo il 10% all'incremento della sola indennità per chi lavora nei pronto soccorso, che ad ogni modo sarà esigibile a decorrere dal 2024. Intanto il Contratto di lavoro 2019-2021, che prevede incrementi pari a un terzo del tasso inflattivo attuale, ancora non viene discusso e nessun finanziamento è previsto né per il triennio 2022-2024 né per i medici dell'ospedalità privata associata ad AIOP, che non viene rinnovato da oltre 17 anni. In definitiva, quindi, questa Finanziaria lascia gli ospedali in affanno, i pazienti allo sbando e i medici senza salvaguardie.

La pandemia ha dimostrato come la salute pubblica incida profondamente sui processi produttivi del nostro Paese. La sanità, allora, a nostro avviso, deve occupare un ruolo fondamentale nel dibattito politico, avendo sempre presente la necessità di rendere davvero equo, accessibile e universale il nostro SSN.

Occorre, pertanto, pensare a una riforma del sistema sanitario - prendendo in considerazione anche il ruolo della sanità religiosa privata no profit convenzionata (come componente essenziale del servizio pubblico, come peraltro già previsto nella legge 833/1978 istitutiva del SSN) – che ponga al centro della riflessione il "cittadino" e i bisogni in una società che tende ad invecchiare e che, conseguentemente, fa crescere la domanda di prestazioni. In prospettiva l'obiettivo è quello di passare progressivamente da un sistema incentrato sulla cura a un sistema di well-being, ma questo non può prescindere da un'analisi oggettiva che metta in evidenza i limiti anche di sostenibilità economica del SSN e la conseguente necessità di rendere maggiormente sinergico il rapporto in termini di complementarietà tra sanità pubblica e privata riconoscendo il ruolo determinante svolto dai Fondi di assistenza sanitaria integrativa nell'ottica di completare l'offerta sanitaria, garantendo la qualità delle prestazioni e contribuendo al controllo della spesa andando ad intercettare il cosiddetto *out of pocket* sostenuta direttamente dal cittadino.

A nostro avviso, le principali linee di azione in questo ambito dovranno essere:



- **Riforma del SSN:** In un'ottica one health, occorre uscire dall'attuale sistema di compartimenti che non dialogano tra loro (pubblico/privato, territorio/ospedale, dipendenza/convenzionata) e integrare tutte le prestazioni in una filiera della salute declinata sulla centralità del paziente, che ricomprenda la prevenzione, le cure primarie, il sistema di emergenza-urgenza e l'assistenza ospedaliera.
- **Finanziamento:** Senza interventi significativi, il SSN nei prossimi anni rischierà di non essere più sostenibile. Per contenere i costi, è necessario rendere maggiormente trasparente l'utilizzo delle risorse, in modo da evitare investimenti inappropriati e ridurre la discrezionalità delle Regioni.
- **Personale:** La fuga del personale sanitario dagli ospedali pubblici sta creando in tutta Italia difficoltà enormi nel garantire i servizi, soprattutto nelle aree di Emergenza-Urgenza. Occorre dunque investire nelle risorse umane, rendendo il lavoro in ospedale nuovamente attrattivo.
- **Governance:** Ridare centralità al ruolo del Ministero della Salute per assicurare universalità, equità ed accesso alle cure su tutto il territorio nazionale. Grandi tematiche quali la prevenzione, i piani per le cronicità, il lavoro dei professionisti, la compartecipazione alla spesa sanitaria, l'equivalenza terapeutica e le regole del payback farmaceutico devono essere governate a livello statale.

Poca generosità anche per **scuola, università e ricerca**, per le quali la misura più importante, dal punto di vista delle risorse sono i 150milioni per il rinnovo del contratto 2019/2021. Ci auguriamo, che nel corso del dibattito parlamentare tali risorse vengano potenziate. Noi siamo convinti che istruzione, università e ricerca siano settori strategici per il corretto funzionamento, la crescita (economica e sociale) e lo sviluppo (civile e culturale) di un sistema paese. Eppure questi settori continuano a non essere tenuti in adeguata considerazione pur necessitando di interventi ed azioni strutturali, non più rimandabili, su più versanti. Il sistema scolastico italiano ha conosciuto tempi migliori, quando rispondeva in modo efficace ad un mandato sociale diverso dall'attuale: formare una classe dirigente di elevato livello. A nostro avviso occorre urgentemente invertire l'andamento negativo e ridare vigore ed efficacia all'azione di "vòlano" nei confronti dello sviluppo del Paese che istruzione, università ed enti di ricerca sono in grado di svolgere. Ciò si ottiene razionalizzando le modalità di intervento, accrescendo il volume dei finanziamenti, definendo in modo adeguato l'organico di dirigenti, docenti, direttori SGA e personale amministrativo (nelle scuole) e quello dei docenti universitari e dei ricercatori e valorizzando il ruolo professionale di tutte le categorie nei diversi ambiti in cui esse operano. Occorre in definitiva promuovere il ruolo di scuole, università ed enti di ricerca - ponendoli al centro del cambiamento -vuol dire creare "futuro". Le parole d'ordine debbono essere: autonomia, flessibilità, valutazione, merito, competenze, conoscenze interdisciplinari e apertura al mondo produttivo.



Riteniamo che l'ampiezza e la gravità dei problemi che il Paese dovrà affrontare nel prossimo anno richiedano una mobilitazione imponente di competenze, di cui nel Disegno di Legge non s'intravedono le prospettive. **Non abbiamo rilevato alcun sostegno alla managerialità delle PMI né sulle politiche del lavoro rivolto a quelle figure di alto profilo fondamentali per rilanciare la nostra economia.**

Nel Titolo III Capo I vengono previste norme per la “**riduzione della pressione fiscale**” che a nostro avviso non tengono conto della reale situazione del nostro fisco. Ci preme quindi fare chiarezza, basandoci sui dati elaborati dal Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali.

Il totale dei redditi prodotti nel 2020 e dichiarati nel 2021 ai fini IRPEF è ammontato a 865,074 miliardi, per un gettito IRPEF generato di 164,36 miliardi, in calo del 4,75% rispetto all'anno precedente. Diminuiscono anche i dichiaranti (41.180.529) e i contribuenti che versano almeno 1 euro di IRPEF, che scendono a quota 30.327.388, valore più basso registrato dal 2008. Cala, infine, la percentuale di contribuenti che sopporta la gran parte del carico fiscale: mentre quasi la metà degli italiani (il 49,15%) addirittura non dichiara redditi, tra i versanti **è l'esiguo 12,99% dei contribuenti con redditi dai 35mila euro in su a corrispondere da solo il 59,95% dell'imposta sui redditi delle persone fisiche.**

Nel 2020 sono stati necessari 122,72 miliardi per la spesa sanitaria, 144,76 per l'assistenza sociale e altri 11,3 per il *welfare* degli enti locali. Un conto totale di 278,78 miliardi che, in assenza di tasse di scopo, viene finanziato attingendo fiscalità generale. Negli ultimi 13 anni i redditi dichiarati sono cresciuti del 10% circa, meno dell'inflazione e della spesa pubblica e, in particolare, di quella assistenziale aumentata del 98% e arrivata a toccare già nel 2020 un valore pericolosamente vicino a quello del gettito dell'IRPEF ordinaria. Bastano questi pochi dati per capire come si sia davanti a un onere molto gravoso da sostenere e che lascia a scuola, infrastrutture, investimenti in capitale e così via (indispensabili allo sviluppo del Paese), solo le residuali imposte indirette, le accise e la strada del debito.

Facciamo notare **che i manager e le alte professionalità rappresentate da CIDA fanno parte proprio di quei poco più di 5 milioni di versanti con redditi superiori ai 35mila euro che, nella sostanza, sostengono il peso del finanziamento del welfare state.**

Questi numeri dovrebbero far riflettere il decisore politico, al di là delle esigenze elettorali. Leggendo bene i dati, si nota infatti una differenza troppo marcata tra le diverse classi e destinata ad acuirsi per effetto dei recenti provvedimenti che aumentano importo e platea dei destinatari di bonus e agevolazioni varie.

Riteniamo giusto aiutare chi ha bisogno ma crediamo sia necessario anche non trascurare come queste percentuali di povertà dipendano in buona parte da economia sommersa, evasione fiscale e assenza di controlli adeguati, per le quali primeggiamo in Europa: è davvero credibile che oltre la metà degli italiani viva con meno di 10mila euro lordi l'anno?



Occorre quindi sfatare alcuni falsi miti, fra cui quello che vuole tutti i cittadini tartassati dal fisco e penalizzati delle eccessive imposte. In pratica, vi è un costante trasferimento di ricchezza, sotto forma di servizi gratuiti di cui un'enorme platea di beneficiari non si rende neppure conto. Inoltre, i redditi da 35mila euro in su, peraltro lordi, e non certo da "ricchi" scontano anche il paradosso, tutto italiano, secondo il quale più tasse si pagano e meno servizi si ricevono: **una progressività occulta e pericolosa, che penalizza quanti contribuiscono regolarmente e incentiva i cittadini a evadere o dichiarare meno.**

Per ovviare a questa situazione, avanziamo delle proposte:

1. il contrasto di interessi tra clienti e fornitori diretti di beni e servizi potrebbe rivelarsi un ottimo modo per favorire l'emersione e al tempo stesso agevolare le finanze delle famiglie italiane;
2. un maggiore sviluppo del *welfare* aziendale, insieme alla detassazione di premi, aumenti salariali e straordinari, potrebbe essere la giusta via per ridurre il cosiddetto cuneo fiscale-contributivo a carico dei lavoratori dipendenti in modo equo e sostenibile per le casse dello Stato. Con l'articolo 23 del cosiddetto decreto Aiuti bis, il governo Draghi ha tracciato la strada, raccolta poi anche dal più recente decreto Aiuti quarter, intervenendo per il 2022 su importo e modalità di erogazione delle somme versate dal datore di lavoro ai dipendenti esentate dal pagamento di contributi sociali e imposte previste all'art. 51, comma 3, del TUIR (i cosiddetti *fringe benefit*). L'estensione di quest'innovazione anche agli anni a venire e una semplificazione dell'iter di accesso al *welfare* aziendale, il cui eccesso di burocrazia tende oggi a ostacolarne l'utilizzo da parte delle PMI, potrebbero fare una differenza non di poco conto, stimabile fino al 15% per i redditi fino a 15mila euro e all'8% per quelli da 25mila. Tanto più che queste erogazioni di retribuzione esentasse fanno "perdere" allo Stato solo un'IRPEF molto bassa, abbondantemente recuperata con la tassazione diretta e indiretta imposta quando queste somme vengono spese. Per gli autonomi si potrebbero poi prevedere, con la stessa finalità, altre misure compensative come super ammortamenti, esenzione di una frazione di pari importo del reddito: perché non provarci?

Strettamente connesse con le critiche relative al carico fiscale, sono quelle che avanziamo rispetto alle misure previste nel Titolo IV capo I.

Secondo l'**art. 53** "Disposizioni sul trattamento di pensione anticipata flessibile" - in attesa di una revisione complessiva del sistema pensionistico, rinviata per ora al 2024 - i lavoratori che nel 2023 matureranno 41 anni di contribuzione con un'età pari almeno a 62 anni potranno accedere in anticipo e senza penalizzazioni attuariali al pensionamento.

CIDA da sempre sostiene la necessità di ripristinare un criterio di maggiore flessibilità all'interno del sistema previdenziale rispetto all'eccessiva rigidità della Legge Fornero, mantenendo ferma la



sostenibilità finanziaria del sistema che è alla base del patto generazionale su cui si fonda la previdenza pubblica, perseguendo un equilibrio possibile tra i diritti acquisiti dei lavoratori che sono già in quiescenza e le aspettative legittime delle future generazioni. **Tuttavia, in questo caso, la somma delle maggiori uscite sarà superiore alla somma dei risparmi e quindi l'operazione aumenterà il valore del debito pensionistico.**

Aver previsto un tetto massimo di importo sul valore lordo mensile della prestazione, per chi accederà anticipatamente alla pensione attraverso il meccanismo di quota 103, che non potrà essere superiore a 5 volte il trattamento minimo previsto a legislazione vigente (meno di 2.600 euro), di fatto esclude da tale meccanismo le fasce dei lavoratori con reddito superiore, a cominciare dalla categoria dei dirigenti, che evidentemente non verrà indotta ad usufruire di tale strumento. E' evidente che tale conseguenza è del tutto inaccettabile, in quanto fortemente discriminatoria.

Per consentire il pensionamento anticipato a chi ha il regime misto si è parlato più volte dell'anticipo della sola quota contributiva della pensione fino al compimento dei 67 anni, in presenza di determinati requisiti di età e contribuzione. Questa ipotesi è quella che riteniamo più percorribile perché presenta il minor costo per i conti pubblici: quasi mezzo miliardo il primo anno (2023) fino a 2,5 miliardi nel 2029, per poi abbassarsi. Più che di costo, dovremmo parlare di anticipo dello Stato di somme accumulate dal pensionando (metodo contributivo): nel futuro anzi si configura un risparmio per lo Stato (meno anni di lavoro, importo della pensione più bassa). L'ipotesi prevedrebbe la fruizione anticipata della sola quota di pensione contributiva in presenza dei seguenti requisiti: 63 anni di età, 20 di contribuzione e un importo della quota di pensione contributiva superiore a 1,2 volte l'assegno sociale (562 euro).

Successivamente, al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia (67 anni, legati all'aspettativa di vita), al lavoratore verrebbe riconosciuta anche la quota retributiva della pensione.

Per ciò che attiene agli **articoli 55-56**, siamo assolutamente favorevoli alla proroga di istituti già esistenti quali Opzione donna e Ape sociale. Così come siamo favorevoli all'attuazione del Contratto di espansione interprofessionale, quale scivolo pensionistico che a nostro avviso potrebbe essere esteso ad aziende con un numero superiore a 15 dipendenti (come per l'isopensione).

Tuttavia, su Opzione donna riteniamo necessario tornare alla disciplina originale, senza le limitazioni previste dal testo della Legge di Bilancio 2023 che limitano troppo la platea.

Passando invece all'**art. 58** riteniamo - come accennato in premessa - che la revisione del meccanismo di indicizzazione introduca delle vere e proprie "sanzioni" a carico di pensionati che hanno maturato dei diritti esigibili per favorire l'uscita anticipata di alcune coorti di lavoratori, arbitrariamente individuate. Questa operazione, inoltre viene attuata senza considerare il gravissimo abbattimento del potere di acquisto delle pensioni che proseguirà per tutta la vita del pensionato: le rivalutazioni successive, se dovessero tornare ad esser piene dal 2025, saranno



comunque calcolate su un assegno il cui valore reale sarà stato decurtato per due anni consecutivi (non volendo in questa sede tener conto delle riduzioni dovute ai blocchi degli anni precedenti, che ovviamente si sommano a quello prospettato dall'art. 58).

I documenti che accompagnano la Manovra, evidenziano come le pensioni vengano trattate come una vera e propria copertura per il bilancio: l'effetto combinato degli interventi previdenziali - e fra questi, soprattutto la revisione dell'indicizzazione - porta ad un risparmio di circa 1,5 miliardi. Troviamo dunque iniquo che **i nostri pensionati** non solo vengano colpiti dalla riduzione delle rivalutazioni per finanziare quota 103 - di cui, fra l'altro i nostri rappresentati non potranno usufruire - ma **consentiranno allo Stato di avere delle entrate extra da spendere altrove**. A questo punto ci chiediamo **per cosa?**

Da anni sottolineiamo che una non puntuale comunicazione dei numeri sulla spesa per protezione sociale restituisce una percezione distorta sul tema, perfino nelle statistiche europee: a passare è infatti il messaggio secondo cui sarebbe la spesa per pensioni a gravare sul bilancio del welfare e, di riflesso, sul bilancio pubblico, per cui è bene tagliarla colpendo soprattutto le pensioni più elevate (ma non da "ricchi").

A ben guardare i numeri però, entrando nel dettaglio delle spese per le prestazioni sociali (pensioni, assistenza e sanità), si nota come la spesa pensionistica sia in realtà in linea con la media europea e sostenibile per il futuro: a fronte di una spesa per pensioni tutto sommato sotto controllo, quella assistenziale è cresciuta del 56% in meno di dieci anni.

Nel 2021 sono state liquidate 1.315.171 pensioni, delle quali il 44,2% di natura assistenziale. 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.

Queste valutazioni, peraltro, sono al netto degli effetti del reddito di cittadinanza.

Quindi due sono i fattori critici su cui intervenire:

- il primo è fare pulizia sui numeri, giungendo finalmente ad una **separazione anche contabile della previdenza dall'assistenza** per evitare, sulla base di un pretestuoso presupposto di partenza secondo cui nel nostro Paese si spende troppo per le pensioni, per "giustificare" tagli immotivati alle pensioni esistenti, naturalmente incidendo maggiormente su quelle più elevate, con reiterati blocchi totali o parziali della perequazione automatica, come in questo caso;
- il secondo è un adeguato intervento sul **contrasto all'evasione** che non è solo fiscale ma anche **contributiva**.

Appreziamo quanto riportato nel Titolo V "Crescita e investimenti" relativamente al rifinanziamento dei contratti di sviluppo e del Fondo PMI. A questo proposito, rinviando a quanto



verrà diffusamente riportato in seguito con riferimento alle nostre proposte di intervento per sostenere lo sviluppo economico attraverso nuovi strumenti di agevolazione fiscale a vantaggio dei lavoratori e delle imprese.

Tutto ciò considerato, riportiamo di seguito alcune nostre proposte, suddivise per tematiche, che riteniamo necessarie per contribuire concretamente a realizzare il cambiamento prospettato dal PNRR e che viene richiesto a gran voce dalla Società Civile, donne e uomini che credono ancora nel nostro Paese. Questo documento di indirizzo tratteggia un Programma delle priorità d'intervento - con l'obiettivo di ricreare condizioni positive nell'economia e nella società del nostro Paese - che vogliamo offrire alle forze politiche che condividono la nostra visione e che ci auguriamo vogliano tener conto delle considerazioni fin qui avanzate.

CULTURA MANAGERIALE E NUOVI MODELLI DI IMPRESA

- A.** Le proposte a sostegno dello sviluppo del Paese devono partire necessariamente da una convinzione di partenza: affinché il tessuto molecolare delle PMI possa aprirsi a nuove dimensioni competitive occorre rimuovere tutti quei vincoli che costituiscono disincentivi alla crescita: specializzazione in settori poco dinamici, criticità legate al passaggio generazionale, riluttanza al capitale di rischio, scarsa capacità di innovazione tecnologica e di formazione del capitale umano.

Per crescere ed essere competitive le imprese vanno managerializzate: a conferma di ciò, le imprese che, pur nelle difficoltà della congiuntura negativa, hanno colto le opportunità di sviluppo, sapendosi rinnovare e confrontare su mercati più ampi, sono quelle di media dimensione che hanno saputo dotarsi di una governance moderna (cd. multinazionali tascabili), **attraverso l'inserimento di qualificate risorse manageriali che hanno affiancato l'imprenditore ed i componenti della famiglia, nella gestione dell'impresa.**

Per questo motivo è fondamentale che, accanto alle agevolazioni per sostenere la crescita dimensionale delle imprese, **si favorisca il raggiungimento degli obiettivi di innovazione e sostenibilità delle nostre PMI attraverso l'inserimento di risorse manageriali esperte, introducendo degli appositi incentivi**, con l'obiettivo di creare i presupposti per accrescere la capacità competitiva di tali aziende nel tempo.

Proposte:

Si segnalano, quindi, di seguito, due possibili ipotesi alternative di intervento per incentivare l'occupazione manageriale, per le quali si può ipotizzare **uno stanziamento complessivo pari ad almeno 100 milioni di euro all'anno**, che appare congruo per avviare un numero significativo di imprese interessate a dotarsi di profili manageriali:

- **Credito d'imposta**



Una prima proposta consiste nell'applicazione di **un credito d'imposta sulle assunzioni di manager da parte di soggetti titolari di reddito d'impresa.**

Il **credito d'imposta potrebbe riferirsi ad una percentuale sugli importi corrispondenti alla retribuzione annua lorda (RAL)** – ovvero entro un massimale predefinito – corrisposta alle nuove risorse manageriali assunte dalle imprese, anche in forma temporanea, rispetto all'anno precedente, **vincolando l'inserimento professionale all'avvio di progetti finalizzati ad accrescere la produttività e la competitività delle aziende** (progetti di innovazione di processo o di prodotto, ovvero legati all'export, alla sostenibilità ambientale, ecc...) anche modulando l'aliquota applicabile in funzione della dimensione d'impresa.

Nella nostra ipotesi, fissando l'ammontare del credito d'imposta in misura corrispondente ad una percentuale unica del 50% rispetto ad un massimale di retribuzione annua lorda di 80.000 euro, si incentiverebbero circa 2.500 imprese all'assunzione di manager.

- **Decontribuzione degli oneri previdenziali**

Per migliorare la competitività delle imprese, la Giunta della Regione Lombardia ha previsto nella Deliberazione n. XI/7216 del 24 ottobre scorso, la possibilità di “approfondire le condizioni e modalità per offrire, col concorso del Governo Nazionale, sgravi fiscali e contributivi alle imprese che assumono manager facendo leva sui processi di innovazione, internazionalizzazione, sostenibilità per il miglioramento della competitività delle aziende”. Questo perché, recita la delibera, “il management delle imprese è fondamentale per fronteggiare le sfide delle trasformazioni in atto”. A tal fine, potrebbero essere adottate forme di decontribuzione a favore dei datori di lavoro privati che assumono dirigenti disoccupati, come già avvenuto in passato, con l'art. 20 della Legge 266/97 (cosiddetta “LEGGE BERSANI”) che prevedeva l'abbattimento del 50% degli oneri contributivi dovuti agli istituti di previdenza da parte delle piccole e medie imprese che assumevano dirigenti disoccupati. Il relativo capitolo di bilancio (cap. 3974, Tabella n. 4 del Bilancio di previsione dello Stato) in dieci anni ha subito notevoli decurtazioni passando dagli iniziali 4.957.000 euro a 1.034.705 euro nel 2011.

Dal 2012 non è stato più rifinanziato a seguito dei tagli lineari decisi dal Governo in carica per la crisi finanziaria (Legge di bilancio 2012). La norma non è mai stata soppressa, ma nei successivi anni, dopo che il capitolo è stato azzerato, alle Agenzie per il lavoro sono continuate a pervenire richieste da parte delle imprese.

In questo senso, un'altra forma agevolativa potrebbe prevedere l'introduzione di una **decontribuzione degli oneri previdenziali per le imprese che assumono personale con qualifica dirigenziale in stato di disoccupazione da almeno 6 mesi, o che inseriscano profili manageriali**, anche sotto forma di temporary management, **per la realizzazione di specifici progetti o per determinate fasi gestionali della vita dell'azienda**, dando precedenza ai



profili che dispongono della certificazione delle competenze manageriali. Peraltro, si potrebbe anche immaginare un **décalage in forma percentuale che varia in modo inversamente proporzionale alla dimensione aziendale.**

In questo caso, calcoliamo che una siffatta ipotesi di incentivazione – basandosi sul livello di retribuzione corrispondente a 80.000 euro, con oneri previdenziali a carico azienda pari a circa 18.400 euro (23%) - andrebbe a beneficio di oltre 6.000 imprese.

- B. Anche le start-up, specie quelle innovative, stanno svolgendo, anche se a piccoli passi, un ruolo importante nello sviluppo economico del Paese generando innovazione, creando nuova occupazione e nuovi stimoli sul piano della concorrenza.** I recenti dati di Invitalia (settembre 2022) hanno riportato ben 1.376 startup innovative finanziate con il programma Smart&Start Italia per un totale di 530 milioni di agevolazioni concesse che hanno generato 8.759 nuovi posti di lavoro. Bisogna certamente continuare su questa strada.

A tale proposito, Federmanager e Manageritalia, Federazioni aderenti a CIDA, hanno sottoscritto, già da alcuni anni, un Protocollo d’Intesa con Invitalia nell’ambito di questo progetto per **sostenere la nascita e il consolidamento delle start-up puntando allo sviluppo delle competenze manageriali attraverso un servizio di mentoring da parte di profili manageriali** da noi forniti nell’ambito dell’attività di tutoraggio svolta da Invitalia a favore delle imprese sovvenzionate.

Proposte:

Visto il successo che l’iniziativa di mentoring con Invitalia, fin dalle origini, sta riscontrando, sarebbe opportuno continuare su questa strada, dare riverbero a questa positiva esperienza diventata una *best practice*, affinché tale misura, nata come sperimentale, **diventi strutturale ed esportabile a tutte le misure di finanziamento destinate alla creazione di imprese e alle altre iniziative sostenute da investimenti pubblici a sostegno delle start-up.**

- C.** Per non disperdere il patrimonio produttivo esistente e favorire la nascita di nuove attività imprenditoriali, inoltre, è necessario **potenziare il Piano Transizione 4.0** a supporto degli investimenti privati, estendendo l’ambito di applicazione delle misure, **includendovi gli investimenti per la transizione ecologica**, con l’obiettivo di avviare una profonda **revisione ed innovazione dei modelli/processi produttivi e organizzativi basati sul raggiungimento di obiettivi di sostenibilità.**

In questo contesto, **occorre sottolineare il ruolo centrale che in pochi anni ha assunto il network per il trasferimento tecnologico 4.0 (DIH, Competence Center, European Digital Innovation Hub)** al servizio di tutte le imprese e a beneficio di tutto il sistema Paese,



diventando realtà importanti sul territorio e punti di riferimento stabile per aiutare le PMI nel loro percorso di crescita verso la trasformazione digitale.

Proposte:

E' necessario, innanzitutto, conferire al Piano transizione 4.0 una ottica strutturale di intervento o, quantomeno, con una programmazione di almeno 5 anni.

In questo scenario, diventa prioritario il profilo professionale del c.d. **Innovation Manager**, che accompagni le Pmi nel percorso di adeguamento al nuovo modello di sviluppo industriale 4.0. **E' quindi fondamentale a questo proposito riproporre la misura varata nella Legge di Bilancio 2019, che ha introdotto il voucher - destinato alle aziende - per avvalersi di servizi di consulenza sul piano dell'innovazione, che ha visto un primo stanziamento nel triennio 2019-2021 di 75 milioni di euro (di cui sono stati spesi 50 milioni), una cifra che nel corso del tempo è stata ulteriormente incrementata, portando lo stanziamento ad almeno 50 milioni di euro all'anno**, che potranno crescere in base ai riscontri e agli esiti che verranno ottenuti a vantaggio delle imprese, al fine di consentire ad un maggior numero di soggetti interessati di avervi accesso focalizzando l'utilizzo di tale strumento da parte delle imprese attraverso il contributo di risorse manageriali realmente esperte nell'innovazione tecnologica e di processo, **conferendo un criterio preferenziale ai soggetti che abbiano conseguito la certificazione delle competenze manageriali.**

Analoga misura a quella introdotta a sostegno degli Innovation Manager, come accennato, andrebbe considerata anche per incentivare l'inserimento di specifiche figure manageriali dedicate al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità aziendale (ESG) – ad esempio introducendo un apposito **voucher per "Manager per la Sostenibilità"** – con l'obiettivo di avviare una profonda revisione ed innovazione dei modelli/processi produttivi e organizzativi in modo sostenibile.

Infine, occorre rafforzare il ruolo del network per il trasferimento tecnologico con l'assegnazione di adeguate risorse, che consentirebbe di coprirne i costi di funzionamento, destinate a contemplare, in quanto strategica, anche **l'attività di mentoring manageriale nell'implementazione dei processi di innovazione delle imprese.**

- D. Riteniamo, infine, che serva un piano strategico per **sostenere il settore del turismo**, prevedendo procedure semplificate per le imprese del settore e favorendo la crescita della catena economica e l'integrazione settoriale.

Proposte:

In quest'ambito, proponiamo di individuare nuovi *asset* strategici per la ripresa del settore turistico puntando, ad esempio, a dotare tutti gli assessorati del Turismo di una figura altamente specializzata che possa lavorare a fianco delle istituzioni politiche, quale quella



del **Destination Manager**. Una figura in grado di individuare e valorizzare le “destinazioni turistiche” di ogni zona geografica e che faccia il mediatore fra tutte le esigenze degli operatori turistici, delle istituzioni locali e della cittadinanza.

LAVORO E WELFARE

- A. Un tema centrale e di grande attualità da affrontare sul mondo del lavoro è certamente 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. Sempre più nel prossimo futuro sarà 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.**

Occorre, quindi, 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” o gestire ex ante la disoccupazione** successiva al licenziamento individuale/collettivo ovvero alla risoluzione consensuale.

Proposte:

La dirigenza è stata esclusa dalla restituzione del cosiddetto prelievo “forzoso” (cioè la quota dei versamenti ai Fondi trattenuta direttamente dall’Inps ai sensi della Legge 190/2014) riconosciuto ai Fondi interprofessionali di formazione continua dalla Legge di bilancio per il 2022 (Art. 1, comma 242), cioè la restituzione del versamento a favore dei Fondi che finanziano percorsi di incremento della professionalità di lavoratori destinatari del trattamento di integrazione salariale di cui al D.Lgs n. 148 del 2015.

Come noto, i dirigenti non possono usufruire per legge del trattamento di integrazione salariale, per cui è necessario che **anche ai Fondi interprofessionali afferenti alla categoria dei dirigenti venga estesa la possibilità di finanziare piani per la riqualificazione professionale e il miglioramento delle competenze manageriali, riconoscendo anche a tali Fondi la restituzione del cosiddetto prelievo “forzoso”, che costituirebbe per i Fondi stessi una risorsa aggiuntiva da utilizzare proprio per l’aumento di attività formativa.**

- B. Nella prossima riforma dei servizi per il lavoro bisognerà puntare innanzitutto a valorizzare il binomio pubblico-privato** (sistema duale), facendo dialogare in maniera efficiente, sotto la guida di Anpal, la rete di servizi pubblici dei centri per l’impiego con le agenzie di lavoro private, in modo da **agevolare l’incontro tra domanda e offerta di lavoro**. Occorre partire



dall'analisi delle richieste delle imprese e non viceversa, intercettando le reali esigenze di un mercato del lavoro dinamico e in continua evoluzione.

In questo la categoria dei dirigenti può fare molto per agevolare la sinergia tra apparato pubblico, agenzie e aziende private.

Proposte:

Al fine di migliorare i servizi resi dai CPI e renderli più personalizzati, sarebbe utile **acquisire dal modello inglese la figura del tutor, chiamato *personal advisor*** in quanto segue personalmente il disoccupato sottoponendogli proposte e iniziative e controllando la sua concreta disponibilità a trovare nuova occupazione, presupponendo comunque alle spalle una robusta attività di *front office* in grado di filtrare il numero di utenti (e dunque i casi) cui offrire tale servizio.

Questo ruolo complementare può essere efficacemente ricoperto da un manager di esperienza, anche neopensionato, **che assuma la funzione di guida individuale in grado di trasferire il proprio patrimonio di conoscenze ed esperienze nel mondo del lavoro.**

Alternativamente alla prima proposta suggeriamo che vengano introdotte, per la categoria dei dirigenti, delle deroghe alla disciplina normativa della Naspi, nell'ipotesi che questa categoria di lavoratori possa ricevere una proposta di collaborazione durante lo stato di disoccupazione. Va rivisto il limite reddituale per il cumulo con la Naspi, oltre il quale decade il diritto al percepire l'indennità di disoccupazione. Attualmente, come è noto, il plafond previsto è di 4.800 euro per le collaborazioni di lavoro professionale o autonomo, limite reddituale assolutamente inadeguato per i manager.

Si propone che quest'ultimo massimale venga innalzato per i dirigenti almeno fino a 15.000 euro annuali con la contestuale sospensione dell'erogazione dell'indennità durante tutto il periodo della collaborazione. Se poi quest'ultima si dovesse trasformare in un contratto a tempo indeterminato l'indennità di disoccupazione verrebbe revocata. Tale misura comporterebbe degli evidenti vantaggi per lo Stato, perché se il dirigente dovesse riuscire ad ottenere un contratto di consulenza durante il periodo di godimento della Naspi, lo Stato risparmierebbe in via temporanea l'erogazione della stessa e incasserebbe la tassazione sul reddito percepito. Inoltre, in caso di stabilizzazione, risparmierebbe sul costo dell'indennità per tutto il periodo residuo.

Durante la pandemia, per i dirigenti, non è stata emanata alcuna forma di protezione nonostante fossero stati esclusi dal blocco dei licenziamenti. A questa carenza di tutela ha supplito il sistema contrattuale. Ora diventa necessario e urgente intervenire per garantire a livello statale anche ai dirigenti uno strumento ad hoc a salvaguardia dell'occupazione. Per



prevenire il ricorso a strumenti di supporto al reddito e creare le condizioni idonee a rafforzare l'occupabilità e la ricerca attiva di un nuovo impiego sarebbero auspicabili per i manager servizi professionali specifici volti a creare i giusti presupposti per gestire al meglio il periodo di inoccupazione attraverso interventi basati su un'attività di efficace outplacement verso nuove prospettive di occupabilità rispondenti alle aspettative e capacità personali e, allo stesso tempo, un'utile occasione per rielaborare il proprio piano di crescita professionale.

In un'ottica di evoluzione del modello di politiche attive e del sistema dei servizi al lavoro per i manager, si propone che vengano attivate forme di accordo che facciano rinvio ai sistemi privati, alle forme bilaterali contrattuali e alle società di outplacement per la ricollocazione dei dirigenti; modelli, questi, che possono affiancare e potenziare le politiche attive del lavoro pubbliche. Il dirigente privo di occupazione riceverà una assistenza "appropriata" e "personalizzata", di capacity building e di ricostruzione del suo posizionamento nel mercato, da parte di enti tradizionalmente dedicati e specificamente preparati a questo tipo di attività per i manager. Non è pensabile, infatti, che il reimpiego del dirigente venga affidato ai Centri per l'impiego.

- C. Sul fronte delle politiche sociali, in Italia abbiamo una lunga storia di discriminazioni e barriere che continuano a rendere significative e persistenti le **disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro**, tenendo molto spesso le donne lontano dai posti di comando e impedendo a molte di loro di sfondare il cosiddetto soffitto di cristallo che, in molti casi, ancora oggi le **separa da posti apicali**.

Altro tema particolarmente attuale è quello della disparità di retribuzione tra uomini e donne, che fotografa il tema del "**gender pay gap**". Secondo l'ultima ricerca Almalaurea, le differenze di genere si confermano anche dal punto di vista retributivo: a parità di ogni altra condizione, a cinque anni dalla laurea gli uomini percepiscono, in media, circa il 20% in più.

Proposte:

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. Unitamente a questo 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**.



SISTEMA FISCALE E CONTRIBUTIVO

- A.** Il principale elemento distintivo della politica tributaria degli ultimi anni è stato l'assenza di un disegno organico riformatore. Nuove detrazioni o deduzioni si sono sommate a variegati trattamenti di favore (i cosiddetti bonus) dando luogo a un sistema fiscale non solo molto oneroso ma anche complesso, farraginoso, contraddittorio e distorsivo.

Riguardo l'entità del prelievo, la pressione fiscale si è accresciuta notevolmente negli ultimi anni soprattutto sulle fasce di reddito medio-alte. **C'è in Italia un progressivo impoverimento del ceto produttivo** composto da professionisti, manager, insegnanti, impiegati, piccoli imprenditori, ecc. che ha rappresentato storicamente il fulcro della democrazia rappresentativa e della crescita inclusiva. In questo senso, per tutti, ma soprattutto per chi già paga tanto e troppo, serve dare messaggi sul fronte della riduzione della spesa e del recupero dell'evasione e prevedere di reperire eventuali ulteriori risorse non sui redditi da lavoro, ma altrove. L'obiettivo ultimo del legislatore deve essere quello, in primis, di tutelare le categorie meno abbienti senza colpire, va sottolineato, i redditi da lavoro medio-alti già tartassati.

Proposte

A nostro avviso, 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 recuperata. È necessario, innanzitutto, mettere in atto un vero e proprio "piano": aumentare la tracciabilità dei pagamenti è importante, ma a questo va aggiunta la necessità di **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.

Tutte le misure volte a contrastare l'evasione fiscale vanno poi abbinate ad una spending review, volta a tagliare le spese improduttive dello Stato.

Considerato che la pandemia ha colpito più duramente alcune fasce della popolazione, riteniamo opportuno prevedere specifiche disposizioni in materia di **incentivi fiscali per l'occupazione di giovani e donne, perché abbassando il costo del lavoro si inducano le aziende ad assumere nuova forza lavoro**: la decontribuzione, soprattutto se adottata con un plafond elevato, è una forma incentivante che nel passato ha funzionato.

Tuttavia, questo genere di misure comporta delle indubbe penalizzazioni nei riguardi del lavoratore, in quanto il gap contributivo avrà riflessi negativi sull'importo della prestazione pensionistica finale. E questo è ancor più vero se riferito a carriere discontinue come possono essere quelle dei giovani e delle donne. Chiediamo quindi sia prevista, a carico dello Stato,



una corrispondente contribuzione figurativa allo scopo di evitare, in futuro, il fenomeno della povertà previdenziale, fenomeno già più volte denunciato negli anni in riferimento ai giovani lavoratori e alle lavoratrici.

- B.** La grave pandemia ha messo a nudo il vero stato di salute del nostro Servizio sanitario nazionale (SSN), facendo emergere tutte quelle criticità di cui troppo spesso si è discusso senza mai trovare una soluzione idonea. La pandemia, inoltre, ha dimostrato come la salute pubblica incida profondamente sui processi produttivi del nostro Paese: la sanità, allora, deve occupare un ruolo fondamentale nel dibattito politico, avendo sempre presente la necessità di rendere davvero equo, accessibile e universale il nostro SSN.

In prospettiva l'obiettivo è quello di passare progressivamente **da un sistema incentrato sulla cura a un sistema di well-being**, ma questo non può prescindere da un'analisi oggettiva che metta in evidenza i limiti anche di sostenibilità economica del SSN e la conseguente necessità di **rendere maggiormente sinergico il rapporto in termini di complementarità tra sanità pubblica e privata riconoscendo il ruolo determinante svolto dai Fondi di assistenza sanitaria integrativa nell'ottica di completare l'offerta sanitaria**, garantendo la qualità delle prestazioni e contribuendo al controllo della spesa andando ad intercettare il cosiddetto out of pocket sostenuto direttamente dal cittadino.

Specularmente, in uno scenario che prefigura trattamenti pensionistici obbligatori decisamente più ridotti nel prossimo futuro, da sempre sosteniamo la necessità di affiancare al primo "pilastro" della previdenza obbligatoria il secondo "pilastro" della previdenza complementare, allo scopo di garantire in vecchiaia un tenore di vita non troppo discostante da quello raggiunto nel corso della vita lavorativa e , per questo, occorre ulteriormente **incentivare la previdenza complementare, soprattutto a beneficio delle giovani generazioni.**

Proposte

Aumentare stabilmente il limite di deducibilità fiscale pari a 3.615,20 euro dei contributi versati ai Fondi integrativi del SSN, valorizzando il più possibile il criterio di sussidiarietà, per le forme integrative di diritto privato basate sulla mutualità e solidarietà tra gli associati.

In quest'ottica, parallelamente, chiediamo anche **l'aumento per tutte le categorie di lavoratori del limite di deducibilità fiscale per i contributi alle forme di previdenza complementare**, da troppi anni bloccato ad un importo massimo annuo di 5.164,57 euro deducibile dal reddito complessivo dichiarato ai fini Irpef, allo scopo di garantire una adeguata prestazione previdenziale integrativa per il futuro.



Sempre sulla previdenza complementare facciamo notare che i rendimenti dei fondi di previdenza integrativa sono in crescente sofferenza, come conseguenza del calo dei mercati azionari e obbligazionari dovuto alla crisi energetica e al conflitto russo-ucraino.

La Covip già nel primo semestre del 2022 segnalava - 8.3% per i fondi negoziali e - 9,7% per i fondi aperti, percentuali che sono ulteriormente cresciute nel mese di agosto e successivamente. Milioni di lavoratori hanno convintamente aderito ai fondi pensione di categoria in quasi 20 anni, perché lo Stato ha raccomandato di provvedere ad una integrazione della pensione di base dell'Inps, considerate le decurtazioni apportate a quest'ultima dalle diverse riforme pensionistiche succedutesi negli anni.

Ora questi lavoratori, fidandosi di quanto consigliato dal legislatore, si trovano ad aver effettuato degli investimenti nel proprio futuro previdenziale che si stanno rivelando controproducenti, in quanto non danno alcun rendimento, anzi vanificano gli eventuali rendimenti conseguiti negli anni precedenti.

Occorre quindi intervenire sollecitamente per consentire un recupero della penalizzazione avuta sugli investimenti che i fondi di previdenza complementare hanno effettuato sui contributi versati dai lavoratori, dai datori di lavoro e sulle quote di TFR devolute.

I rendimenti dei fondi di previdenza complementare sono attualmente tassati al 20% mentre la tassazione di quelli relativi alle quote di TFR mantenute in azienda è pari al 17%.

Chiediamo che nella legge di bilancio per il 2023 siano previste misure immediate per contrastare la penalizzazione subita quest'anno dai lavoratori che hanno investito nella previdenza integrativa. Il recupero può essere ottenuto prevedendo che la percentuale applicata ai fondi pensione sia ridotta e allineata a quella applicata al TFR almeno in via provvisoria per i prossimi tre anni.

Inoltre, andrebbe rivista anche la tassazione delle prestazioni maturate dal 2007 in avanti, attualmente pari al 15%, diminuito di uno 0,30% per ogni anno successivo al 15esimo fino ad arrivare alla tassazione minima del 9% (con 35 anni di anzianità presso il fondo pensione).

Occorre rivedere il *décalage* diminuendolo sia in termini di punti percentuali sia come intervallo di tempo, considerando che ad oggi nessun lavoratore riesce a raggiungere i 35 anni di anzianità in un fondo di previdenza complementare.

Con la modifica proposta si raggiungerebbe il massimo del vantaggio fiscale in 16 anni anziché in 35.

- C. E' del tutto evidente che occorre innescare una vera e strutturale crescita dell'economia, senza la quale i redditi resteranno fermi o, addirittura, scenderanno e ogni anno si ripresenterà il problema e "lo spettro" di una spesa pubblica difficilmente sostenibile e di una pressione fiscale elevata e concentrata su pochi cittadini, con il rischio di compromettere la tenuta complessiva del welfare state. Segnaliamo, quindi, alcune possibili misure di



intervento che proponiamo in termini di **agevolazioni fiscali per sostenere lo sviluppo economico**.

Proposte

- Tassazione agevolata sulle somme percepite a titolo di incentivazione all'esodo dal lavoro

Nell'attuale contesto, in cui ci si trova a dover fronteggiare una situazione emergenziale senza precedenti, si rende ancora più evidente l'esigenza di intervenire con un'apposita forma di ammortizzatore sociale per i dirigenti di aziende private che, come noto, risultano esclusi dalle forme di integrazione salariale applicate agli altri lavoratori pur versando, paradossalmente, la relativa contribuzione all'Istituto di Previdenza Sociale: per questi motivi abbiamo più volte sottolineato la necessità di intervenire per garantire anche ai dirigenti, in via sperimentale, uno strumento di sostegno con cui affrontare l'impatto economico di questa emergenza e a salvaguardia della occupazione manageriale che, tanto più oggi, risulta particolarmente esposta.

Un analogo effetto, in termini di riequilibrio delle tutele e di sostegno del reddito, potrebbe realizzarsi **incentivando fiscalmente le somme di fine rapporto percepite dai dirigenti che abbiano cessato il rapporto di lavoro, sotto forma di agevolazioni sull'imposta lorda sul reddito delle persone fisiche (Irpef)**, in modalità e misura da definire: a tal fine si ripropone il sistema di tassazione agevolata introdotto dal comma 4-bis dell'art. 19 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (D.P.R. n. 917/1986), che prevedeva una **tassazione agevolata pari alla metà dell'aliquota applicata sul TFR per le somme aggiuntive al TFR erogate al fine di incentivare l'esodo** ai lavoratori di età superiore ai 55 anni per gli uomini e a 50 anni per le donne, abrogata dal D.L. n. 223/2006, art. 36, comma 23, convertito dalla legge 4 agosto 2006 n. 248.

- Incentivi fiscali per la partecipazione di manager in start-up e nel capitale sociale delle PMI

La nostra proposta è di introdurre degli **incentivi fiscali a favore dei manager che investono le somme percepite a titolo di incentivazione all'esodo in start-up o in partecipazioni nel capitale sociale delle piccole e medie imprese**, sotto forma di agevolazioni sull'imposta lorda sul reddito delle persone fisiche (Irpef), in modalità e misura da definire, **applicando una tassazione agevolata pari alla metà dell'aliquota sul TFR per le somme aggiuntive al TFR erogate al fine di incentivare l'esodo ai lavoratori**.

Tale intervento stimolerebbe l'immissione di risorse finanziarie nel ciclo produttivo, provenienti dal risparmio privato di cui sono titolari le figure ad alta qualificazione professionale, favorendo anche il recupero delle loro competenze a vantaggio di una buona



parte delle imprese del Paese, in un circolo virtuoso che, al contempo, realizzerebbe sia una leva per lo sviluppo del sistema produttivo che una forma di politica attiva del lavoro.

- **Regime fiscale dei premi di risultato**

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% (con la legge di Bilancio 2023 diventato 5%) 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. La nostra proposta, pertanto, consiste **nell'elevare l'importo massimo detassabile della retribuzione variabile legata alla produttività e ai risultati ottenuti in ogni caso fino almeno alla quota di 5.000 Euro e di elevare anche la soglia di reddito agevolato almeno fino a 100.000 Euro.**

- D. Nell'ambito del sistema delle politiche attive e dell'autoimprenditorialità, grande attenzione ha meritato negli ultimi anni il fenomeno che si sta diffondendo a macchia di leopardo del Workers BuyOut (WBO) o "impresa rigenerata" ovvero la rilevazione di un'impresa, priva di ricambio generazionale e priva di futuro sul mercato, da parte dei suoi lavoratori dipendenti.

Un fenomeno che è nato spontaneamente grazie al coraggio dei lavoratori, ma che merita l'attenzione del legislatore, perché se opportunamente incentivato, può rappresentare veramente una terza via rispetto alle politiche attive e passive e perché consente la continuità dell'attività imprenditoriale senza passaggi di proprietà e interruzioni e il mantenimento dei posti di lavoro senza dover ricorrere agli ammortizzatori sociali.

Inoltre la presenza di manager di settore o di figure di general manager con esperienza orizzontale o di manager specializzati a supporto è un valore aggiunto per accompagnare il percorso, all'insegna della continuità dell'attività di impresa.

Va sottolineato che il tasso di fallibilità di queste imprese è molto basso perché si tratta di risanamento vero: il default delle imprese recuperate si attesta appena al 10%; si tratta di percorsi complessi nei quali i manager possono avere un ruolo importante o perché rilevano loro l'impresa o perché supportano i lavoratori nella fase di transizione.



Proposta

Ciò premesso nella legge di bilancio 2022 (Legge 30 dicembre 2021, n. 234) è stata riconosciuta alle imprese di WBO una forma di decontribuzione (con contribuzione figurativa) al 100 per cento dei premi e contributi dovuti all'Inail per un periodo di 24 mesi, fino al limite massimo di 6.000 euro.

Ebbene per stimolare la diffusione di questo importante strumento si chiede che la durata dello sgravio contributivo sia di 36 mesi anziché di 24 per tutte le cooperative di WBO e che si agevolino l'utilizzo di un esperto di crisi e gestione aziendale (es. Project manager o Turnaround manager) per una consulenza temporanea di sei mesi (ripetibile una sola volta). Per queste consulenze si chiede, oltre alla decontribuzione, l'erogazione di un Voucher come forma di emolumento per il manager esperto, da scegliere in un elenco da costituire presso il MISE con decreto ministeriale.

TRANSIZIONE ENERGETICA

Gli effetti della drammatica combinazione dell'incremento dei prezzi delle commodities legati alla ripresa post-Covid e alla crisi delle forniture di gas all'Europa innescate dalla guerra in Ucraina, hanno reso i temi dell'energia ancora più centrali per l'agenda del Governo, sia per le politiche da seguire a breve termine sia per le strategie a lungo termine ai fini della transizione energetica.

Tra gli obiettivi a breve rientrano, in primo luogo, le politiche per fronteggiare il caro energia e garantire la sicurezza dei rifornimenti di gas, che per la loro complessità richiedono azioni integrate a livello nazionale ed europeo, mettendo in campo azioni coese in grado di sviluppare politiche efficaci a vantaggio di tutti i Paesi (ad esempio, fissando un limite di prezzo per le transazioni dei mercati spot europei).

Altra misura urgente, anche se destinata a produrre effetti strutturali per la transizione energetica, è lo **sviluppo delle fonti energetiche rinnovabili**, solare ed eolico: anche se sarà necessaria qualche eccezione - quale ad esempio il temporaneo incremento o prosecuzione dell'attività delle centrali termoelettriche a carbone - le scelte necessarie per fronteggiare la situazione d'emergenza non dovranno incidere negativamente sul percorso tracciato per la transizione energetica ed il raggiungimento degli obiettivi di decarbonizzazione. **A tale scopo occorrono interventi di semplificazione dei processi autorizzativi per favorire la realizzazione di nuovi impianti da fonti rinnovabili in tempi rapidi e certi.**

In questo contesto sarà **determinante lo sviluppo delle Comunità Energetiche**, oggi ancora poco diffuse perché ingabbiate da una normativa troppo complicata. Occorrerà fare un salto di qualità che promuova il passaggio dalle Comunità Energetiche Rinnovabili (CER) alle Comunità Energetiche del Cittadino (CEC), conferendo a quest'ultimo la possibilità di essere consapevole e responsabile di tutte le attività direttamente connesse alla produzione e all'uso dell'energia nel proprio territorio in modo da poterne trarre beneficio.



Proposte

- Prevedere interventi di supporto, con **riduzioni della componente fiscale o parafiscale, dei prezzi e tariffe di gas, elettricità e carburanti, per le famiglie e le attività imprenditoriali, in funzione del peso che ha per queste ultime la componente energia;**
- **Massimizzare la produzione energetica nazionale**, proseguendo negli sforzi per sostituire il gas russo con l'aumento delle importazioni dagli altri Paesi con infrastrutture fisse (metanodotti) o con il maggior ricorso alle importazioni con navi gasiere, sfruttando maggiormente i gassificatori esistenti e dotandosi temporaneamente di navi appositamente attrezzate per la rigasificazione del gas liquefatto;
- **Semplificare i processi autorizzativi per favorire la realizzazione di nuovi impianti da fonti rinnovabili;**
- **Promuovere il risparmio e l'efficienza energetica nel settore civile**, anche attraverso il superbonus, rivisitato per eliminare la possibilità di abusi e comportamenti speculativi;
- Stimolare la **messa in sicurezza del territorio**, anche in funzione degli eventi derivanti dai cambiamenti climatici;
- **Favorire un reale sviluppo dell'economia circolare basata sulla massimizzazione del riuso e dell'utilizzo delle materie prime** e sul trattamento dei rifiuti in maniera compatibile con l'ambiente, in modo da renderli una risorsa.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E LAVORO PUBBLICO

In materia di Pubblica Amministrazione appare utile rammentare come la stagione contrattuale della dirigenza pubblica sia ferma alla tornata 2016-2018, essendo al momento stati definiti solo alcuni CCNL di comparto per il triennio 2019-2021, tra l'altro già ampiamente scaduto. Tale ritardo complessivo della contrattazione pubblica appare sempre più ingiustificabile e nasce in gran parte dalla prassi degli ultimi anni di prevedere (scorrettamente) nei documenti di bilancio la sola indennità di vacanza contrattuale (pari allo 0,5% dello stipendio tabellare) da coprire nei prossimi anni per il mancato rinnovo dei contratti del triennio 2022-2024.

In una fase in cui si intende rinnovare realmente la pubblica amministrazione ed il lavoro pubblico, anche attraverso immissione di forze giovani ed utilizzo delle risorse del PNNR, riteniamo sia fondamentale e prioritario porre le condizioni per finanziare totalmente anche la tornata contrattuale 2022-2024 al fine di consentire il corretto e rapido riallineamento con i tempi contrattuali, senza il quale si rischia di minare alle fondamenta il complessivo sistema delle relazioni sindacali pubbliche che si trova a disciplinare sempre sostanzialmente "ora per allora". In cifre,



secondo le stime che tengono conto del forte aumento dell'inflazione in corso, parliamo di un potenziale maggior costo nel contratto 2022-2024 comportante il necessario stanziamento di nuove risorse aggiuntive da parte del governo pari a 18,647 miliardi di euro, (rispetto ai 6,815 miliardi di euro del rinnovo 2019-2021).

Altra proposta di principio e di grande peso che, qualora accolta, potrà avviare un percorso di miglioramento qualitativo della contrattazione pubblica (ancor più in vista dell'avvio della prossima stagione contrattuale), è quella di impegnare il Governo nell'inserimento del welfare aziendale, con particolare riferimento a Sanità in convenzione e Previdenza complementare e all'interno dei Contratti Collettivi di Lavoro del Settore pubblico. Tale proposta con il fine ultimo di perseguire una reale misura di perequazione fra le modalità di regolazione del rapporto di lavoro pubblico e quello privato, che in tale specifico ambito vedono il settore pubblico assolutamente deficitario.

SCUOLA, UNIVERSITÀ E RICERCA

Riteniamo necessario un ampliamento degli investimenti, per numerose voci che spaziano dagli organici all'edilizia ai trasporti pubblici locali. A tal fine precisiamo che:

- un investimento reale nella messa in sicurezza degli edifici deve muovere dal controllo periodico di solai e controsoffitti. Occorrerebbe creare un database attraverso il quale lo stesso Ministero potrebbe assumere un ruolo di "cabina di regia" per monitorare l'effettuazione sistematica e periodica dei controlli in ciascuna delle 434.000 aule del Paese. Gli investimenti in materia di edilizia scolastica dovrebbero poi riguardare la strutturazione di ambienti di apprendimento adeguati a una didattica innovativa e a lezioni non frontali, nonché il cablaggio a banda larga degli edifici;
- dal punto di vista della politica scolastica, occorrono investimenti per la fruizione gratuita dei pasti, quale elemento di reale integrazione di tutti gli alunni, e sul trasporto pubblico locale, in modo che esso sia garantito in maniera diffusa almeno agli alunni del primo ciclo. Il ddl Bilancio potrebbe, ad esempio, prevedere la possibilità di convenzioni, a livello locale, con società di trasporti privati in modo da incrementare il numero degli automezzi disponibili per il trasporto degli studenti;
- per quanto riguarda il personale della scuola, è necessario procedere con urgenza all'introduzione del livello contrattuale dei quadri, ovvero figure intermedie tra il ruolo del docente e quello del dirigente, alla piena valorizzazione del personale docente anche attraverso l'istituzione per essi di una vera carriera e, infine, all'adozione di un piano di formazione "permanente strutturale e continuo" per una reale innovazione didattica;
- occorre procedere con decisione all'armonizzazione della retribuzione dei dirigenti delle scuole con quella degli altri colleghi dell'area "istruzione e ricerca". La situazione emergenziale ha posto in luce la mole di responsabilità che grava sulla dirigenza scolastica e al contempo le molteplici aree da questa presidiate. Una adeguata remunerazione di una simile professionalità non può essere ulteriormente rinviata.



Conclusivamente, sollecitiamo una effettiva attenzione al personale della scuola e alla sua utenza. Se da un lato l'emergenza non deve far dimenticare gli annosi problemi della scuola, dall'altro deve essere occasione per un reale cambiamento strutturale. Per quanto riguarda l'Università e la ricerca un aumento dei fondi per la ricerca scientifica sarebbe auspicabile. Andrebbe inoltre aggiornato il trattamento economico (regolato per legge e quindi non demandabile alla contrattazione) dei professori e dei ricercatori universitari, ormai fermo da moltissimi anni.

SANITA'

Il finanziamento previsto dalla Manovra per la sanità, destinato in buona parte a fronteggiare il caro bollette, è sicuramente marginale e, considerate anche le molteplici e gravi crisi che il Paese è chiamato ad affrontare, siamo ancora una volta costretti a rinviare *sine die* un intervento strutturale e sostanziale che possa dare nuova linfa ad un Servizio sanitario nazionale in grave crisi.

In attesa dunque della Legge di Bilancio 2024, in cui auspicabilmente saranno presenti finanziamenti straordinari per la sanità, riteniamo imprescindibile prevedere, nell'attuale manovra, quantomeno le seguenti proposte di modifica:

- Al fine di dare un immediato riconoscimento al personale dell'area dell'emergenza, settore in cui la carenza di sanitari è più grave e le cui drammatiche condizioni di lavoro allontanano sempre più professionisti, si rende necessario anticipare al 1 gennaio 2023 l'indennità di pronto soccorso, che l'attuale manovra quantifica complessivamente in 200 milioni e rende disponibili dal 2024. Quella del pronto soccorso, tuttavia, è un'emergenza attuale, su cui occorre intervenire celermente, onde evitare il peggioramento della crisi del settore, con inevitabili risvolti di natura sociale, che senza dubbio incentiveranno ulteriormente la fuga dei medici.
- Per poter ricompensare il lavoro dei medici e dirigenti sanitari che, in questi anni di pandemia, hanno permesso al Paese di evitare un default economico e sociale, avvicinando le retribuzioni alla media europea, dal 1° gennaio 2024, applicare all'indennità di esclusività dei dirigenti medici, veterinari e sanitari con rapporto di lavoro esclusivo una aliquota fissa del 15% dell'Irpef nazionale. Agli oneri derivanti dall'attuazione di tale disposizione si potrebbe provvedere autorizzando una decontribuzione fiscale che per l'anno 2024 è pari a 303.244.853 milioni di euro.
- Inoltre, alle retribuzioni della dirigenza medica veterinaria e sanitaria derivanti dalla effettuazione di attività e prestazioni aggiuntive sanitarie richieste per l'abbattimento delle liste d'attese, a partire dal 1 gennaio 2023 e per i successivi due anni si potrebbe applicare l'aliquota del 15%.
- Si propone infine un riconoscimento, ai fini della maturazione dei crediti formativi ECM obbligatori per tutti i medici e professionisti sanitari, dell'attività lavorativa svolta durante il periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19 e quello post pandemico, disponendo che i crediti formativi relativi al triennio 2020-2022 siano considerati maturati per intero dai professionisti sanitari che abbiano continuato a svolgere la



propria attività durante tale periodo. La disposizione ha carattere ordinamentale e pertanto non richiede impegni di spesa.