



associazione nazionale dirigenti e alte professionalità della scuola
ADERENTE ALLA CIDA **CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI D'AZIENDA**
ADERENTE ALL'ESHA **EUROPEAN SCHOOL HEADS ASSOCIATION**

NOTIZIARIO DELLA STRUTTURA REGIONALE DEL PIEMONTE

Anno XI, n. 6 (31 Gennaio 2013)

Sommario:

Dimensionamento rete scolastica: ancora nulla di fatto

“L'Italia che vogliamo”: il programma della CIDA da presentare alle forze politiche

Consulenza previdenziale per i soci Anp

DIMENSIONAMENTO RETE SCOLASTICA: ANCORA NULLA DI FATTO

Il 29 gennaio 2013 si è tenuto, presso il MIUR, il previsto incontro con le OO.SS. rappresentative dell'Area V sul tema del dimensionamento della rete scolastica.

Sono stati illustrati i contenuti della bozza di intesa da sottoscrivere in Conferenza unificata (convocata il prossimo 7 febbraio) e sono state esposte le motivazioni del ritardo della firma, attribuito essenzialmente alla necessaria ricerca di concerto con il MEF, che potrà avvenire solo dopo le delibere regionali di dimensionamento saranno state tutte assunte.

La bozza prevede l'assegnazione, ad ogni Regione, di un contingente di Dirigenti Scolastici calcolato dividendo per **900 il numero degli alunni iscritti alle scuole statali nell'organico di diritto del primo anno di riferimento del triennio** e tenendo infine conto della densità degli abitanti per Kmq. Essa prevede anche che l'organico - non solo dirigenziale, ma anche docente e ATA - abbia validità triennale.

Il primo triennio di applicazione dell'intesa, a causa del ritardo non potrà iniziare prima dell'anno scolastico 2014/15 e il prossimo anno sarà considerato di transizione, propedeutico alla messa a regime del nuovo sistema.

L'Amministrazione convocherà di nuovo le OO.SS. per fornire informativa sul contingente di dirigenti scolastici per l'a.s. 2013/14 sulla base dei dimensionamenti decisi dalle singole Regioni.

L'Intesa che sarà presumibilmente sottoscritta in sede di Conferenza Unificata prevede un **contingente nazionale di 8842 dirigenti**, comprensivi dei 55 assegnati ai Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti-CPIA.

L'Amministrazione si è inoltre impegnata a proporre l'abrogazione dei commi 5 e 5-bis dell'art. 19 del D.L. 98/2011.

La nostra delegazione ha chiesto di definire quanto prima la situazione numerica e retributiva delle reggenze per il prossimo anno scolastico, per evitare che si ripetano le ambiguità che hanno caratterizzato il 2012-13.

“L'ITALIA CHE VOGLIAMO”

Il programma della CIDA da presentare alle forze politiche

In una fase delicata e difficile come l'attuale, che si trascina ormai da troppo tempo, la nostra attenzione è posta prioritariamente alla crescita del Paese. In quest'ottica la nostra Confederazione, in vista delle prossime elezioni, ha predisposto un programma contenente le proposte dei Manager e delle Alte professionalità da sottoporre alle Forze politiche. Tale programma sarà oggetto di confronto con i candidati dei vari schieramenti, ai quali la Confederazione si appresta a chiedere un impegno esplicito sui diversi punti dello stesso.

L'ITALIA CHE VOGLIAMO

Le proposte dei manager per il rilancio del paese

Roma, 24 Gennaio 2013

Mossi dalla preoccupazione per il costante, evidente e inesorabile declino del nostro Paese, noi Manager della nuova CIDA intendiamo **impegnarci per il bene comune** integrando la **nostra professionalità con la gestione della politica** sulla base di **una rinnovata forma di “attenzione” e “partecipazione” alla res publica**.

Come Manager e alte professionalità (del pubblico e del privato), accomunati dall'intenzione di **partecipare al rilancio del Paese**, vogliamo offrire competenze, progetti e uomini esperti per **aiutare la politica a fare le cose ... e farle bene**, nel rispetto della legalità e delle persone.

Sappiamo che il compito della buona politica è dare una visione, indicare indirizzi e saperli realizzare. Perché questo accada davvero c'è bisogno anche in Italia del **contributo della cultura e del modello manageriale**, di chi professionalmente (e quotidianamente) si occupa di far accadere le cose nei tempi e costi prestabiliti.

Il cambiamento culturale che vogliamo innescare intende influenzare la politica e il Paese puntando su due fattori:

- **AccountAbility**, ovvero la politica deve dare conto di quello che fa affinché venga valutata;
- **Governance**, ovvero il potere politico deve essere finalizzato al perseguimento di obiettivi e risultati sotto determinati vincoli e aspettative.

La complessità del contesto odierno esige la capacità di sovrapporre livelli diversi di visione: geografica, strategica, sociale, culturale.

Vogliamo che **l'Italia partecipi da protagonista**, insieme all'Europa, alle sfide imposte dalle profonde trasformazioni politiche, sociali e culturali: la **concorrenza crescente** dei paesi emergenti, la **riorganizzazione dei processi produttivi** su base globale, il **ripensamento del modello di crescita**, la **rapidità dell'innovazione**, la frammentazione dei percorsi lavorativi, la **razionalizzazione del welfare**, l'ingresso nella società (e nell'economia) della conoscenza.

Vogliamo che **l'Italia competa con le grandi economie europee** e perché questa accada bisogna superare gli ostacoli storicamente posti dalla frammentazione del tessuto economico e produttivo, dallo scarso livello di internazionalizzazione, dalla sovrapposizione della figura dell'imprenditore a quella del manager.

Vogliamo sottrarre il nostro Paese a sofferenze strutturali come insostenibilità di welfare state, debito pubblico, evasione fiscale e corruzione. **Vogliamo liberare risorse per investire sia in capitale umano che in capitale intangibile e su di essi fondare il rilancio dell'Italia.**

Per affrontare con entusiasmo e rigore queste sfide è necessario **rinnovare** quella parte di **classe dirigente italiana** che oggi si dimostra mediocre, anziana, prevalentemente maschile, autoreferenziale, preoccupata più all'auto-conservazione delle dinamiche esistenti che della valorizzazione del merito e delle competenze.

Noi manager siamo pronti a **offrire tempo, energia, competenze, esperienza e credibilità** per contribuire concretamente a realizzare il cambiamento che da tempo abbiamo indicato e che viene richiesto a gran voce dalla Società Civile, donne e uomini che credono ancora nel nostro Paese. In questo **Programma** abbiamo dunque sintetizzato il “cosa” e il “come”, funzionalmente a definire le nostre indicazioni e a offrire il nostro impegno alle forze politiche che condividono la nostra visione.

INDICE DEL DOCUMENTO

1. Il nostro modello di rappresentanza

2. Introduzione al Programma

3. La visione generale

A. Visione europea - Italia ed Europa nel segno del rinnovamento

B. Visione strategica - investimenti in capitale intangibile per costruire la società della conoscenza

C. Visione sociale – Centralità del lavoro, qualità e merito

D. Visione manageriale – Competenza e rinnovamento delle classi dirigenti

4. Aree di approfondimento

A. Competitività aziendale

4.A.1. Quadro della situazione

4.A.2. Linee di intervento

4.A.3. Azioni a favore della produttività

B. Welfare

4.B.1. Quadro della situazione

4.B.2. Linee di intervento

4.B.3. Azioni a favore del welfare

C. Sanità

4.C.1. Quadro della situazione

4.C.2. Linee di intervento

4.C.3. Azioni a favore della sanità

D. Fisco

4.D.1. Quadro della situazione

4.D.2. Linee di intervento

4.D.3. Azioni a favore del fisco

E. Riforma dell'ordinamento della Repubblica e riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazioni

4.E.1. Quadro della situazione

4.E.2. Linee di intervento

4.E.3. Azioni a favore della riforma ordinamentale della Repubblica e della riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni

F. Istruzione, Università e Ricerca

4.F.1. Quadro della situazione

4.F.2. Linee di intervento

4.F.3. Azioni a favore dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

1) Il nostro modello di rappresentanza – Dalla leadership della rappresentanza alla leadership di sviluppo

Un modello di rappresentanza, per essere innovativo ed efficace, deve riflettere l'evoluzione del contesto in cui opera, sia al proprio interno sia all'esterno, agendo su distinti livelli. Partendo dall'identità della nuova CIDA-Manager e alte professionalità per l'Italia, abbiamo individuato **tre livelli d'azione**.

Il primo è quello delle federazioni aderenti. È la dimensione che promuove e sostiene gli interessi delle singole categorie che compongono la CIDA attraverso l'associazione sindacale e la negoziazione dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro, lo sviluppo e la gestione di sistemi di welfare complementari a quello statale e le quotidiane attività di supporto ai propri Associati.

Il secondo è quello della Confederazione stessa. È la dimensione che rappresenta nelle sedi istituzionali le istanze della categoria, parlando con una voce sola a nome dei rappresentati, perseguendo un nuovo ruolo della rappresentanza sindacale mai corporativo e capace di rispondere responsabilmente anche a un contesto ampio cui far conoscere la propria proposta;

Il terzo è quello di #Prioritalia. È la dimensione più "politica", con la quale concretizzare l'impegno dei manager per il bene comune. Uno sforzo avviato nell'estate del 2012 quando è nata l'esigenza di coniugare la rappresentanza sociale con quella sindacale. Allora - quando l'Italia era sull'orlo dell'abisso – tutte le organizzazioni di rappresentanza dei dirigenti italiani, pubblici e privati, nel pieno delle vacanze estive, intrapresero quel percorso di condivisione che ha poi dato vita alla nostra organizzazione.

Si è trattato di una rinnovata forma di "attenzione" alla *res publica* e di "partecipazione" sulla cui scorta, nei mesi successivi, è partito il movimento #PriorItalia. Un movimento trasversale, apartitico, che ha aggregato tutti i protagonisti della classe dirigente (del pubblico e del privato) accomunati dall'intenzione di partecipare al rilancio del Paese.

2) Introduzione al Programma – Un contributo manageriale per il 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.

Il Programma si articola in una **visione generale** e **6 aree di approfondimento**.

Le 6 aree di approfondimento riprendono le voci del bilancio dello Stato, quelle sulle quali – a nostro avviso - è prioritario intervenire:

a) competitività aziendale

b) welfare

c) sanità

d) fisco

e) riforma ordinamento della Repubblica e delle PPAA

f) Istruzione, Università e Ricerca

Le nostre proposte sono ispirate ai principi di rigore, crescita ed equità che il Governo in carica ha posto a fondamento della sua azione e che crediamo debbano continuare a guidare anche il prossimo Esecutivo.

Abbiamo poi individuato, necessariamente a grandi linee, **4 filoni** di intervento su **4 categorie** di spesa:

1. Il credito di imposta, finanziato da **Fondi UE** nel Sud o dal **Fondo incentivi** di 2 miliardi del **MISE** per coprire tutte le misure che riguardano le immissioni di managerialità nelle imprese.

2. I proventi ricavati da **dismissioni immobiliari** (valore stimato tra i 239 e 319 miliardi di euro¹) e **partecipazioni statali** utili a gestire le “emergenze” nazionali a carattere congiunturale, ovvero debito pubblico elevato (sopra la soglia psicologica dei 2.000 miliardi di euro) e stato di sofferenza del welfare.
3. Gli incassi provenienti da una rigorosa lotta all'**evasione fiscale e all'economia sommersa** per finanziare, stabilmente e nel medio-lungo termine, la riduzione delle imposte da un lato e un sistema razionale ed efficace di ammortizzatori sociali per sostenere l'occupazione giovanile.
4. L'ottimizzazione delle risorse provenienti dalla **Cassa depositi e prestiti** e l'uso accorto e controllato del **Project Financing** per finanziare i lavori sulle infrastrutture necessarie.

3) La visione generale

3.1) Visione europea - Italia ed Europa nel segno del rinnovamento

Il modello europeo di sviluppo e di welfare è oggi dinanzi a sfide assai ardue per effetto delle profonde trasformazioni verificatesi su scala mondiale negli ultimi decenni. In estrema sintesi: la concorrenza crescente dei paesi emergenti, la riorganizzazione dei processi produttivi su base globale, la rapidità dell'innovazione, la frammentazione dei percorsi lavorativi, l'instabilità dei nuclei familiari, l'abbassamento della fertilità, la flessione prospettica delle forze di lavoro, l'invecchiamento della popolazione. Nulla resterà come prima; la crisi chiede a tutti i soggetti e istituzioni una profonda capacità di ripensare sé stessi ed il proprio ruolo in vista della nuova prospettiva della società della conoscenza.

La crisi finanziaria esplosa negli Stati Uniti nel 2008 e di lì propagatasi ad altre aree mondiali, assumendo connotati di estrema acutezza in seno all'Eurozona, ha evidenziato la fragilità dello sviluppo che in fasi precedenti si era prodotto in alcuni paesi su basi artificiali: non solo la dilatazione della spesa pubblica e dei bilanci pubblici, ma "bolle" finanziarie e "bolle" immobiliari poi clamorosamente scoppiate.

La parola “crescita” dovrà assumere per l'Europa una connotazione mai utilizzata in passato.

La crescita quantitativa è stata sempre alimentata dalla crescita demografica e dai consumi delle generazioni che escono dalla povertà materiale. La nostra sfida è quella di tradurre la crescita qualitativa, basata sulla conoscenza e sul benessere, in valore economico stabile.

Dovrà essere una crescita sostenibile, che limiti le emissioni in atmosfera e l'utilizzo delle risorse naturali non rinnovabili e fondi la società su principi di condivisione e solidarietà, perché non vi è mai solida crescita quando sono in pochi a beneficiarne.

3.2) Visione strategica - investimenti in capitale intangibile per costruire la società della conoscenza

Come già sosteneva un secolo fa Joseph Alois Schumpeter, la ricerca scientifica e le connesse attività innovative costituiscono significative variabili esplicative del progresso economico e del livello di produttività del sistema.

Ricerca e sviluppo sono i due termini di un'equazione intesa a spiegare il legame esistente tra le attività creative immesse nel sistema economico e il loro auspicabile effetto sulla crescita. L'ipotesi implicita è che tra i due termini dell'equazione intercorra una stretta correlazione di causa ed effetto. Il successo dei processi innovativi deriva non tanto dall'iniziativa isolata di un soggetto quanto invece dall'interazione tra i vari organi che hanno partecipato al progetto.

Da questo punto di vista, il nostro Paese non sembra essere in grado di competere con le economie europee più sviluppate, non solo per la presenza di una quota eccessivamente alta di piccole imprese (la dimensione di impresa, data dal numero medio di occupati, si attesta a 9 impiegati per azienda per l'Italia contro i 15 della Francia)², ma anche perché dispone di un sistema produttivo prevalentemente incentrato sulle produzioni tradizionali. I dati mostrano che il contributo alla crescita della produttività del lavoro da parte delle diverse forme di capitale (su tutte tangibile e intangibile) si evolve nella direzione di capovolgimento di fronte a favore del capitale intangibile. Inoltre Paesi europei come la Finlandia e la Svezia vedono attestarsi il contributo degli asset immateriali alla produttività del lavoro intorno al 12% e 14% (rispettivamente) mentre per l'Italia siamo allo 0,04%³.

In Italia si sottovalutano quei fattori che nella società della conoscenza di domani risulteranno sempre più decisivi, anche se intangibili, quali: cultura manageriale e d'impresa, processi gestionali, policies, modelli organizzativi, sistemi informativi, strategie e modelli di leadership.

Per questo lo sviluppo degli investimenti nei beni intangibili per l'aumento della produttività resta fondamentale.

¹ “Le privatizzazioni e la diffusione della cultura della concorrenza per migliorare la competitività del capitalismo italiano e dare prospettive ai giovani”, Stefano Manzocchi – LUISS Lab of European Economics (Agosto 2012)

² “Come favorire i processi di internazionalizzazione per migliorare la competitività delle PMI”, Stefano Manzocchi – LUISS Lab of European Economics

³ “Produttività e capital immaterial”, Cecilia Jona-Lasinio

Anche l'internazionalizzazione dell'economia gioca un ruolo rilevante nello sviluppo dell'innovazione. In una prima fase del processo di internazionalizzazione quello che conta è l'interscambio di beni e servizi con il resto del mondo. In Italia occorre tener presente che a seguito dell'andamento stagnante registrato dal PIL negli ultimi 15-20 anni e della continua perdita di quote di mercato, il grado di apertura al commercio internazionale di beni e servizi ha subito un netto ridimensionamento.

Il risultato di questa carenza di visione è un ruolo sempre più marginale dell'Italia nel contesto internazionale, particolarmente stridente quando osserviamo il successo che invece riscuotono alcuni nostri imprenditori e molti manager cresciuti in contesti multi-nazionali, meno influenzati dagli atteggiamenti di provincialismo del nostro Paese.

La nostra visione prevede di recuperare il terreno perduto attraverso un percorso rapido e focalizzato, utilizzando in modo concertato e responsabile tutte le risorse disponibili, senza delegare alle sole iniziative pubbliche una rinascita che può provenire soltanto da uno sforzo congiunto.

E' inoltre indispensabile ridare vigore all'azione determinante che per lo sviluppo del Paese può essere svolta da Università ed enti di ricerca, accrescendo il volume dei finanziamenti in questo campo (il nostro Stato ha dedicato negli ultimi anni alla ricerca importi che rispetto al PIL sono da terzo mondo, come mostrano le statistiche ufficiali), le possibilità di carriera per i giovani talenti, altrimenti sempre più incentivati ad andarsene all'estero o a dedicarsi ad altro, e le opportunità di internazionalizzazione.

3.3) Visione sociale – Centralità del lavoro, qualità e merito

Al termine di un lungo periodo nel quale la crescita materiale ha posto i beni al centro delle elaborazioni economiche e sociali, l'economia della conoscenza riporta l'attenzione sulle persone e sulle relazioni.

Il lavoro, non più rappresentabile secondo categorie rigide e sostanzialmente costruite sul ciclo di vita dei beni materiali (progettazione, produzione, vendita, manutenzione), ritrova un ruolo centrale come espressione della conoscenza individuale e sociale.

Occorre pertanto ricostruire un modello sociale nel quale la conoscenza non è fonte di guadagno per chi la possiede in base a meccanismi di esclusione e di protezione, ma invece lo diviene nel momento in cui è condivisa tra più soggetti ed utilizzata per far crescere il livello complessivo di qualità e produttività dell'impresa e della società in generale.

Questo è il ruolo del manager nell'azienda orientata all'economia della conoscenza attraverso le sue competenze: la leadership, la capacità relazionale, genera valore attraverso l'incremento qualitativo dell'attività aziendale.

Occorre cambiare rapidamente strada; servono interventi urgenti e soluzioni da parte di tutti gli attori che concorrono allo sviluppo del sistema produttivo del Paese per allineare la competitività italiana alla media degli altri paesi dell'UE, promuovendo le condizioni per una politica economica efficace, che consideri non solo la disponibilità di risorse, ma anche la cultura manageriale.

Nel passaggio dall'economia materiale a quella della conoscenza, che coincide con il processo di globalizzazione, non possiamo ignorare gli effetti negativi di questi fenomeni sull'occupazione.

La prima preoccupazione è quindi quella di attivare strumenti di solidarietà sociale affinché coloro che per effetto delle trasformazioni economiche si ritrovano privi di lavoro non siano tenuti ai margini e condannati alla povertà. Nel caso dei giovani dobbiamo favorire con ogni mezzo il loro rapido ingresso nel mondo del lavoro, non solo in virtù del principio di solidarietà intergenerazionale, ma anche perché sono i migliori alfieri dell'innovazione, gli agenti del cambiamento di cui abbiamo disperato bisogno.

Il valore del lavoro scaturisce oggi dalla sua qualità e ciascun lavoratore deve investire per migliorarla. Occorrono meccanismi in grado di premiare questa crescita, che riconoscano il merito e impediscano la formazione di zone protette, nelle quali ci si può permettere di non crescere, di non evolvere.

La nostra visione sociale mette il lavoro al primo posto, come recita la nostra Costituzione.

Ma oggi il lavoro è un concetto diverso da quello dell'epoca in cui essa fu scritta.

3.4) Visione culturale – Competenza e rinnovamento delle classi dirigenti

L'intenzione di proporsi, da parte dei manager, come elemento propulsore di innovazione al servizio della collettività, deriva da una riflessione sulla propria identità e sul proprio ruolo.

La diffusa consapevolezza che, per cambiare (e migliorare) le cose, siano necessarie nuove energie, ovvero una nuova *testa del Paese*, nell'ambito di un generale rinnovamento della classe dirigente italiana, riguarda infatti sia la classe politica sia le altre classi dirigenti ovvero le élites ai vertici del sistema economico-produttivo, di quello bancario, di quello accademico, di quello culturale ed anche delle amministrazioni pubbliche.

Il profilo delle classi dirigenti italiane è mediocre, anziano, maschile, autoreferenziale, a scarso ricambio, basato su meccanismi familistici e di consenso più che volto a valorizzare il merito e le competenze (per il

quale si rende necessario un rinnovamento radicale).

Un'analisi - dura quanto, purtroppo, calzante - dalla quale si vuol partire per progettare nuovi meccanismi e criteri di selezione, formazione e remunerazione (mutuati al "privato") capaci di ricostruire la fiducia del Paese nella propria classe dirigente (soprattutto nella sfera "pubblica"). A tal proposito è necessario prospettare l'avvio di una "academy" specificamente strutturata per formare all'attività politica le forze della dirigenza che intendano impegnarsi attivamente nella gestione e nello sviluppo del Paese.

Fiducia fondamentale per perseguire una visione di lungo periodo e per superare l'immobilismo, spesso scaturito dall'interesse a non prendere decisioni per non cambiare lo *status quo*, che frena il Paese.

Se è vero che le classi dirigenti sono lo specchio della società, è altrettanto vero che, come parte importante di questa classe dirigente, abbiamo il dovere di indicare una strada per migliorare la società.

In questo delicato momento politico-economico-sociale riteniamo dunque necessari manager ed economisti (legittimati da solide competenze e mossi da un forte senso di responsabilità sociale e non) che conoscano il mondo nel quale esprimere competenze da formare e premiare.

4. Aree di Approfondimento

A) Competitività

A.1) Quadro della situazione

Negli anni '70 l'Italia era il primo tra i principali Paesi del mondo quanto a crescita della produttività nell'industria; oggi occupa le ultime posizioni.

Il nostro tasso di crescita del valore aggiunto al costo dei fattori è precipitato mentre il costo del lavoro per unità di prodotto nell'ultimo decennio è cresciuto.

Questo divario di crescita rispetto gli altri Paesi rischia di pesare più dello spread fra i titoli del debito pubblico sul futuro del Paese, perché compromette alla radice la nostra competitività.

Le cause di questo trend sono:

- carenza di innovazioni organizzative, dovuta a ridotte dimensioni aziendali e struttura proprietaria "chiusa";
- assenza di un governance manageriale nelle imprese;
- esternalità negative quali difficoltà di accesso al credito, riduzione degli investimenti (pubblici e privati) in ricerca, rigidità nell'impiego delle risorse umane ed eccessivo peso degli oneri relativi agli adempimenti burocratici;
- mancanza di reali alternative al capitalismo familiare esasperato e al liberismo sconquassato, anche in casa nostra;
- incapacità di attrarre investimenti stranieri a causa del "malfunzionamento delle amministrazioni pubbliche, dell'eccesso di burocrazia, dell'invadenza degli adempimenti fiscali, del costo troppo alto dei servizi alle imprese e dell'energia, dei difetti delle grandi infrastrutture di trasporto e comunicazione, del basso livello di senso civico diffuso (...), di una legislazione del lavoro complicatissima, etc." (Pietro Ichino).

A.2) Linee di intervento

- Investimento (e iniezione di "managerialità") nella **filiera dell'italianità**: turismo-culturaambiente-benessere-agroindustria-green economy, una filiera decisiva anche per colmare il divario Nord-Sud.
- **Introduzione di infrastrutture che ottimizzano**, secondo un approccio sistemico ed operativo, **l'incontro tra la domanda del turismo e l'offerta del territorio**.
- **Riduzione del cuneo fiscale** del lavoro dipendente e maggiore **importanza alla componente variabile** delle retribuzioni dei redditi da lavoro dipendente per aumentare la produttività.
- Intervento sull'**eccesso di burocrazia** che grava sulle imprese.
- **Riforma** dell'amministrazione della **giustizia civile**.
- **Partecipazione dei lavoratori agli utili**, e perché no, alla gestione dell'impresa.
- **Superamento dell'attuale modello industriale**, caratterizzato dalla frammentazione delle PMI e dalla frequente sovrapposizione tra la figura del manager e quella dell'imprenditore.
- Maggiore attenzione all'**imprenditoria giovanile** e introduzione di un numero maggiore di servizi che incentivino il **lavoro femminile** (e l'ingresso delle donne nella proprietà e/o dirigenza societaria).
- Sviluppo del meccanismo dei **contratti a rete** per convenienza fiscale e amministrativa.

A.3) Azioni a favore della maggiore competitività

- Promuovere politiche industriali per rafforzare e tutelare il sistema produttivo italiano
- Incentivare la costituzione di **reti d'impresa**
- Coinvolgere il **sistema bancario** e favorire l'**accesso al credito**
- Promuovere la **semplificazione burocratica**
- Incentivare **fiscalmente la partecipazione agli utili** secondo il **modello tedesco**
- Sostenere e sviluppare una **politica contrattuale innovativa**

- Favorire **l'incontro tra la domanda e l'offerta di competenze**
- Mettere in contatto, sul territorio, enti ed istituzioni di ricerca con le aziende interessate
- Promuovere interventi a sostegno della **diffusione della cultura manageriale**
- Promuovere l'individuazione di **nuovi percorsi di formazione e certificazione**
- Incentivare meglio e di più **la retribuzione ai risultati ottenuti**
- Rimozione dei fattori che disincentivano **l'afflusso di capitali esteri in Italia**
- Destinazione di risorse maggiori agli investimenti in infrastrutture per **sostenere la ricerca e sviluppo e arginare il fenomeno del "brain drain"**

B) Welfare

B.1) Quadro della situazione

L'Italia ha bisogno di un nuovo welfare per sostenere lo sviluppo e contrastare ogni fattore di discriminazione e ingiustizia sociale. Il nuovo welfare deve guardare in maniera dinamica e attiva alla valorizzazione di ogni persona come risorsa per sé e per la comunità, a prescindere dalla sua condizione (anagrafica, economica, formativa e di salute).

La strada verso un sistema di flex-security per l'intero Paese è ancora lunga e potrà realizzarsi attraverso la riforma dell'INPS e dal progressivo aumento della qualità e dal numero di giovani che entreranno nel mondo del lavoro nei prossimi anni.

Un sistema di welfare così inteso può rivelarsi un formidabile fattore di sviluppo sociale ed economico, un vero e proprio "Investimento Sociale", come previsto dalla Strategia Europa 2020.

B.2) Linee di intervento

Due sono i concetti chiave su cui riflettere nel ripensamento delle politiche di welfare: **equità** nella ripartizione dei sacrifici e dei diritti tra le diverse generazioni e **salvaguardia dei diritti acquisiti** (la certezza della norma è un presupposto imprescindibile per il rapporto di fiducia tra il cittadino e lo stato).

Occorre dunque concentrarsi su:

- superamento delle forme sostegno episodiche a favore di percorsi di inclusione in progetti di sviluppo e di "occupabilità" permanente (*employability*);
- attuazione di politiche efficaci per incentivare l'assunzione di lavoratori dipendenti giovani;
- promozione e incentivo di politiche di interscambio generazionale, utili ai lavoratori prossimi al pensionamento e ai giovani assunti per sostituirli;
- previsione di forme flessibili di anticipazione del pensionamento per coloro che perdono l'occupazione in un'età in cui è arduo riuscire a ricollocarsi;
- promozione del **welfare aziendale**, ovvero quell'insieme di pratiche che permettono di ridurre in modo alternativo il divario tra costi aziendali e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente.

B.3) Azioni a favore del welfare

- **Promuovere e sostenere lo sviluppo di una politica del lavoro** che risolva i conflitti intergenerazionali e di genere (dalla "conservazione del posto di lavoro" al "diritto al lavoro")
- Risolvere in maniera strutturale ed equa **il problema degli esodati**. La copertura finanziaria non va reperita con blocco della perequazione ma con la vendita del patrimonio immobiliare pubblico, con più sanzioni per gli evasori e con i proventi della "spending review".
- **Favorire il ricorso ai contratti di solidarietà**, per contenere i costi del personale ed evitare i licenziamenti
- **Disciplinare nuove strategie per frenare la perdita di occupazione dei lavoratori senior**, a causa dell'inserimento dei giovani (**Abbiamo apprezzato il recente decreto del Ministro del lavoro denominato "ponte generazionale" che ha questo obiettivo**)
- Prevedere un **part-time incentivato** per l'accompagnamento alla pensione a fronte della contestuale assunzione di un giovane con contratto di apprendistato
- **Salvaguardare il potere d'acquisto di tutte le pensioni**
- **Promuovere e sviluppare patti territoriali nel sociale che superino gli attuali piani di zona** e che abbiano la capacità di coinvolgere tutti i soggetti pubblici, privati e del privato sociale (Terzo Settore e Non profit) per la costruzione di un Welfare plurale ed attivo
- Promuovere e diffondere il **Welfare aziendale**
- **Valorizzare il ruolo degli enti per la formazione continua**
- **Aprire la formazione manageriale svolta dai Centri di formazione di origine contrattuale ai giovani talenti, incentivandone il ritorno quando impiegati all'estero**

C) Sanità

C.1) Quadro della situazione

L'evoluzione della scienza medica ha portato ad un diverso modello di assistenza ospedaliera che impone

una radicale trasformazione sia della rete ospedaliera che dell'organizzazione interna degli stessi.

La spesa sanitaria a carico del cittadino è aumentata in modo palese senza migliorare l'efficienza, tanto che coloro che hanno un reddito più elevato oltre a pagare proporzionalmente di più, iniziano a rinunciare al servizio sanitario pubblico.

Per il 2013, è previsto dal patto di stabilità un ulteriore taglio del FSN per 8-13 miliardi. Emerge quindi la consapevolezza che, alla lunga, i continui tagli porteranno ad un abbassamento dei servizi pubblici tali da pregiudicare seriamente il nostro welfare.

C.2) Linee di intervento

Necessità di forti adattamenti del nostro sistema di protezione sociale: il progressivo aumento della speranza di vita ha portato con sé un aumento della prevalenza delle malattie cronico-degenerative con una conseguente modifica dei bisogni sanitari. Servirà un progressivo **aumento degli investimenti dedicati alle assistenza continuativa** (long term care). Questa programmazione è alla base della cosiddetta "sanità di iniziativa".

Attenzione alla distinzione tra le figure professionali del medico e del gestore delle risorse: un responsabile di un'equipe medica deve averne la leadership professionale, senza la quale il reparto non funziona, ma il miglior professionista non sempre, in realtà quasi mai, è anche il miglior gestore (così come l'inverso), perché occorrono percorsi professionali che ad un certo punto devono essere necessariamente diversi.

C.3) Azioni a favore della sanità

Azioni per promuovere un nuovo Servizio Sanitario Nazionale:

- Modificare il titolo V della Costituzione per **dare al Governo la possibilità di definir autonomamente i Livelli Essenziali di Assistenza sanitaria (LEA)**

- **Limitare l'attuale ingerenza politica nella gestione delle strutture sanitarie** attraverso la costituzione di organismi tecnici di programmazione e di agenzie regionali

- **Definire e razionalizzare un modello assistenziale ospedaliero e territoriale che sia omogeneo su tutto il territorio** nazionale recuperando il ruolo centrale dello Stato quale garante dei livelli essenziali di assistenza

- **Favorire un'assistenza sanitaria prevedendo, oltre ai fondi integrativi esistenti, forme di tutela sostitutiva e fondi finalizzati alla long term care** capaci di stimolare la concorrenza e ridurre i prezzi

- Aumentare il livello di utilizzo dei **sistemi informativi per il controllo e la razionalizzazione della spesa sanitaria**

Azioni sull'assistenza sanitaria a lungo termine

- Promuovere gli **investimenti per l'assistenza a lungo termine portandoli almeno al 2,3% del PIL in analogia alla Gran Bretagna con progressivi incrementi pluriennali** basati su specifici indicatori

D) Fisco

D.1) Quadro della situazione

Il peso dell'imposizione fiscale nel nostro Paese è molto elevato e iniquo, perché grava prevalentemente sui redditi personali e, particolarmente, sui lavoratori dipendenti e sui pensionati.

I dirigenti pubblici e privati (in servizio e in pensione) sono circa 520.000 e rappresentano appena l'1,5% dell'insieme dei contribuenti italiani, eppure concorrono per circa il 20% del gettito totale dell'Irpef. Il livello di tassazione, a causa dell'evasione fiscale, è circa del 55%. Se spostiamo l'attenzione anche sulla categoria dei quadri, l'insieme dei quadri e dirigenti rappresenta il 3,1% del totale dei contribuenti e versa il 28,7% di Irpef.

La realizzazione di una riforma del sistema tributario, da troppo tempo rimandata, risolverebbe uno dei principali nodi che blocca la crescita economico-sociale del nostro Paese.

D.2) Linee di intervento

Riforme fiscali e lotta all'evasione: quanto recuperato dall'innalzamento della fedeltà fiscale va destinato alla riduzione delle imposte e del debito.

Riforma tributaria: la complessa articolazione delle deduzioni chiede nuove semplificazioni e per attenuare l'eccesso di tassazione andrebbe riequilibrato l'attuale sistema fiscale con un ritorno al sistema delle deduzioni invece che delle detrazioni.

Risoluzione del fenomeno del "conflitto d'interesse fiscale": la riforma fiscale dovrebbe fare perno sul principio del "conflitto di interesse fiscale", consentendo di portare in detrazione una parte del bene o servizio acquistato, in modo da obbligare il venditore/fornitore ad essere in regola con gli adempimenti fiscali.

Federalismo fiscale: aiutare la correttezza e il rigore fiscale, responsabilizzando tutti i livelli di governo,

imponendo rigidi vincoli di bilancio, avvicinando i cittadini alla gestione degli affari pubblici.

D.3) Azioni a favore del fisco

- **Promuovere la riduzione e la progressività della curva delle aliquote IRPEF** che, gravando prevalentemente sul reddito da lavoro dipendente, raggiungono velocemente le aliquote marginali più elevate
- Introdurre meccanismi di **trasparenza e controllo sulle operazioni finanziarie** e i pagamenti
- Promuovere l'inserimento nella legislazione del riferimento esplicito alla **destinazione delle maggiori entrate derivanti dalla lotta all'evasione alla riduzione del debito pubblico e successivamente del carico fiscale su lavoratori, pensionati, famiglie e imprese**
- Promuovere la necessità di **trasformare progressivamente le detrazioni in deduzioni** in modo da abbattere reddito imponibile e aliquote
- Introdurre il principio di flessibilità delle aliquote fiscali e contributive in rapporto alla maturità fiscale e contributiva, **la cosiddetta curva delle aliquote a parabola**
- **Promuovere l'aumento (e indicizzazione) del limite della deducibilità dei contributi versati ai Fondi di assistenza sanitaria, previdenziale e formativa integrativa,**

E) Riforma dell'ordinamento della Repubblica e riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazioni

E.1) Quadro della situazione

L'ordinamento della Repubblica mostra evidenti segni del tempo e riflette il momento storico di quando venne definito.

La riforma del Titolo V della Costituzione del 2001 ha ridisegnato l'assetto istituzionale del Paese attribuendo alle amministrazioni territoriali nuove competenze senza le relative responsabilità con conseguente incremento dei trasferimenti erariali, in particolare per la sanità e il trasporto locale.

L'aumento del deficit di bilancio di molte amministrazioni è il risultato del ricorso all'indebitamento, dell'utilizzo opaco dei fondi da parte di alcune regioni e di un sistema farraginoso di controllo e valutazione delle performances. I costi della politica sono aumentati e gli interventi recenti sono stati positivi ma parziali.

E.2) Linee di intervento

Occorre riscrivere la parte seconda della Costituzione per un nuovo equilibrio tra i poteri dello Stato ed un rafforzamento di quelli del Governo. Occorre, altresì, dare puntuale attuazione alla riforma costituzionale dei bilanci pubblici ed è necessario un nuovo disegno riguardante l'insieme dei rapporti tra i diversi livelli istituzionali, attraverso la riforma del vigente Titolo V: le Province vanno abolite (comunque ridotte) ed i Comuni sotto i 5.000 abitanti vanno "uniti", salvaguardando le municipalità.

Maggiore efficienza attraverso la migliore valorizzazione delle competenze e del merito e aumento degli standard di produttività nel pubblico impiego. Molti funzionari non lavorano come dovrebbero, ma le cause del mal funzionamento di troppi uffici pubblici risiedono principalmente in altre ragioni:

- ordinamenti pletorici e a volte contraddittori;
- incremento e garanzia di spazi di autonomia ed espressione nei confronti degli organi di direzione politica e delle sigle sindacali;
- scarsità di risorse e strumenti;
- assenza di vere politiche del personale.

Esigenza di valorizzare adeguatamente le dirigenze pubbliche e di affiancare le stesse con un management delle alte professionalità (quadri apicali e professionisti).

E.3) Azioni a favore della riforma ordinamentale e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni

- Procedere ad una **revisione e razionalizzazione della spesa pubblica** anche mediante un "dimagrimento", dove sostenibile, di uffici e apparati statali, con effetti positivi sulle economie di spesa e sulla semplificazione, senza compromissione per la qualità dei servizi.
- **Superare il bicameralismo perfetto, ridurre il numero dei Parlamentari, rafforzare i poteri del Governo e del Premier.**
- **Abolire le Province (o comunque ridurle) e unire i Comuni sotto i 5.000 abitanti**
- Promuovere la **riduzione e l'adeguamento delle leggi (a partire dal T.U. degli E.E.L.L.)** per favorire una dirigenza competente, professionale, proattiva, imparziale, autonoma
- Promuovere la **revisione delle norme di legge che di fatto bloccano funzione e responsabilità dirigenziale ed organizzativa**
- Promuovere la **revisione dei sistemi di controllo** in nome di più stringenti vincoli di efficacia dei processi organizzativi
- **Ridurre le spese dovute alla cattiva gestione da parte della politica**
- **Prevedere un sistema di finanziamento integrato** (Stato, Regioni ed Enti Locali), per l'esercizio delle funzioni istituzionali, l'organizzazione ed erogazione dei servizi pubblici

- **Creare una struttura (“academy”)** dedicata a chi intende candidarsi per generare una **nuova classe politica**, che consenta **l’individuazione e la formazione dei talenti, la certificazione delle loro competenze manageriali, il supporto all’azione politica** (servizi e strumenti).

F) Istruzione, Università e Ricerca

F.1) Quadro della situazione

Istruzione, università e ricerca sono settori strategici per il corretto funzionamento, la crescita (economica e sociale) e lo sviluppo (civile e culturale) di un sistema paese. Purtroppo, in Italia questi settori non godono di “ottima salute” e necessitano di interventi ed azioni strutturali 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. Occorre invece prendere atto che non è stato in grado di ottenere risultati corrispondenti rispetto al compito di formare tutti i cittadini e di prepararli ad una pluralità di compiti sociali. Non sono mancati gli interventi di riforma ordinamentale e organizzativa ma non sono riusciti ancora a produrre i risultati attesi, per i limiti che vincolano l’autonomia delle scuole e la progressiva riduzione di risorse finanziarie e professionali.

Negli ultimi due decenni università e ricerca hanno visto: chiusura delle facoltà; accorpamenti di dipartimenti, atenei, enti di ricerca; costante diminuzione dei finanziamenti; blocco degli incentivi economici per i suoi attori; crescente difficoltà di internazionalizzazione; continuo aumento di gravami burocratici; scarsa circolazione dei ricercatori; blocco dell’ingresso di giovani; “fughe” all’estero o in pensione; forte compartimentazione tra ricercatori pubblici e privati, tra ricercatori degli enti pubblici e ricercatori/docenti universitari e anche tra ricercatori di enti vigilati e non vigilati dal MIUR. Le conseguenze di ciò ricadono negativamente su tutto il sistema Paese.

F.2) Linee di intervento

Se si vuole che l’Italia rimanga nel novero dei paesi più avanzati, occorre urgentemente invertire l’andamento negativo e ridare vigore ed efficacia all’azione di “volano” 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 ricercatori (negli enti di ricerca) e valorizzando il ruolo professionale di tutte le categorie dianzi indicate nei diversi ambiti in cui esse operano.

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, apertura al mondo produttivo.

F.3) Azioni a favore di Istruzione, Università e Ricerca

- **Liberare le energie e le competenze delle scuole e dei “professionisti” che vi operano - Diversificare in modo più netto le diverse filiere della scuola secondaria di II grado (licei, istituti tecnici e professionali), con adeguati collegamenti al sistema delle imprese**

- **Promuovere l’autonomia delle scuole con le seguenti misure minime:**

- consentire loro di **governare almeno il 20% dell’orario di lezione, per differenziare i percorsi formativi** e renderli più funzionali alle necessità degli alunni

- consentire loro di **scegliere i propri docenti su liste di idoneità, in funzione delle loro caratteristiche e dei bisogni formativi degli studenti e del contesto di riferimento**

- prevedere **la valutazione delle prestazioni professionali dei singoli e collegarla a significativi differenziali retributivi ed a prospettive di carriera**

- **indicare non i contenuti e le procedure, ma i risultati attesi a tre scadenze intermedie ed a quella finale**

- **dare più spazio alle richieste del mondo produttivo** nel disegno dei piani di studi degli **Istituti Tecnici Superiori** (importante segmento post-diploma alternativo ai percorsi universitari)

- **dare più spazio alle Regioni nella programmazione degli Istituti professionali, in raccordo con la formazione professionale**

- **Introdurre meccanismi di razionalizzazione della spesa universitaria**

- Riqualficare economicamente i professori universitari con riferimento al trattamento dei colleghi dei paesi dell’OCSE e con l’introduzione di seri incentivi economici legati alla produttività scientifica e didattica.

- Garantire il sostegno ai giovani meritevoli e bisognosi e incentivare giovani stranieri a frequentare i dottorati di ricerca in Italia.

- Rivedere i programmi di studio accademici per renderli più funzionali all’acquisizione di competenze professionali da spendere nel mondo del lavoro.

- Realizzare una significativa immissione di giovani nelle università e negli enti di ricerca.
- Rifornire il sistema della ricerca pubblica riallineando la spesa a quella degli altri Paesi OCSE, garantendo anche condizioni economiche comparabili ai ricercatori.
- Valorizzare la figura del ricercatore degli enti di ricerca con apposita normativa di status che ne disciplini reclutamento, carriera, prerogative professionali secondo i principi della Carta Europea dei Ricercatori.
- Potenziare le azioni di stimolo alle imprese a investire in ricerca e ad assumere giovani ricercatori su progetti in collaborazione con università e enti di ricerca.
- Assicurare la massima trasparenza ai finanziamenti pubblici per la ricerca, a qualsiasi titolo erogati, con accurata verifica *ex post* dei risultati dei progetti finanziati.
- Istituire presso il MIUR un “*Consiglio Superiore della Ricerca*”, sede di coordinamento degli interventi pubblici in ricerca.

CONSULENZA PREVIDENZIALE PER I SOCI ANP

Per corrispondere a esigenze sempre più sentite dai colleghi, il Direttivo Regionale Anp ha deliberato di destinare ai propri iscritti (dirigenti, docenti) una consulenza previdenziale gratuita fornita da Giuliano COAN, esperto previdenziale, già docente e consulente di un Istituto di Previdenza, relatore dei corsi Dirscuola/Italia Scuola e Ceida-Roma, autore di studi e pubblicazioni settoriali.

La consulenza avverrà nella sede dell’ITC “R. Luxemburg”, C.so Caio Plinio 6 TORINO (fronte stazione Lingotto) secondo un calendario reso pubblico nel presente “Notiziario”.

Le richieste di consulenza vanno inviate a Carlo COLOMBANO, tel. 389.27.22.366, e-mail colombanoc@hotmail.com - La consulenza avverrà a seguito di compilazione di apposita griglia da richiedere al collega stesso.

Il prossimo appuntamento è previsto per mercoledì 20 febbraio 2013 ore 9.30-13.30 e 14.00-18.00.

Sede ANP – Struttura regionale del Piemonte: c/o L.S. “Galileo Ferraris”, C.so Montevecchio 67 - 10128 TORINO
Tel. 389.27.22.366; e-mail: anppiemonte@virgilio.it

Il presente *Notiziario* viene inviato via e-mail a tutti i Dirigenti Scolastici della Regione Piemonte e a chi lo richianda

Da esporre all'albo sindacale della scuola ai sensi delle norme vigenti