



Il Segretario Generale

Roma, 5 dicembre 2022
Prot. n. 462

OSSERVAZIONI E PROPOSTE DELLA CONFEDIR

Le priorità del Paese e gli interventi da promuovere partendo dal Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e dal bilancio pluriennale 2023-2025

Premessa

La CONFEDIR, Parte sociale sin dalla sua nascita, rappresentata in seno al **Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL)**, nonché componente del Partenariato economico e sociale del Paese, ritiene doveroso fornire il proprio contributo al Governo ed al Parlamento con un documento di osservazioni e proposte, con il quale indica alcuni interventi ed obiettivi ritenuti fondamentali per la ripresa ed il rilancio del Paese.

La situazione economica del Paese

I tempi sono palesemente difficili e le conseguenti questioni da affrontare molteplici.

La guerra in Ucraina, l'emergenza climatica così pesante in questo periodo di catastrofi, la pandemia ancora non domata, la crisi energetica e l'impennata dell'inflazione, con la conseguente grave diminuzione del potere d'acquisto delle famiglie, hanno moltiplicato le disuguaglianze.

La pandemia da Covid-19 aveva spinto l'economia globale nella recessione peggiore dopo la Seconda guerra mondiale.

Nel 2020 l'economia italiana aveva registrato una contrazione di entità eccezionale per gli effetti economici delle misure di contenimento connesse all'emergenza sanitaria. A trascinare la caduta

del PIL (-8,9%) era stata soprattutto la domanda interna, mentre la domanda estera e la variazione delle scorte hanno fornito un contributo negativo limitato. La contrazione dell'attività produttiva era stata accompagnata da una decisa riduzione dell'input di lavoro e dei redditi. A giugno del 2021 però, **l'onda della ripresa** era salita negli Stati Uniti ed ha iniziato a diffondersi anche in Europa.

Secondo le stime dell'OCSE, il PIL mondiale doveva aumentare del 5,7% nel 2021 e del 4,5% nel 2022, sostenuto dall'intonazione ancora espansiva delle politiche economiche. La crescita dell'economia mondiale aveva superato i valori antecedenti la pandemia da Covid-19 e, in molti paesi, l'inflazione stava accelerando trainata dal significativo aumento dei listini dei prodotti energetici. Secondo un quadro previsivo diffuso dall'OCSE, la dinamica del Pil dell'area euro avrebbe dovuto assumere intensità simile a quella dell'economia statunitense (+5,3% e +4,6% nel 2021 e 2022).

Dall'inizio del 2022 l'attività economica globale ha, invece, mostrato segnali di rallentamento, dovuti alla diffusione della variante Omicron del coronavirus e, successivamente, alle crescenti tensioni geopolitiche culminate con l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia.

L'inflazione ha continuato a crescere pressoché ovunque, riflettendo i rialzi dei prezzi dell'energia, le strozzature dal lato dell'offerta e – soprattutto negli Stati Uniti – la ripresa della domanda.

Secondo i dati provvisori **ISTAT** sui prezzi al consumo pubblicati il 30 novembre u.s. *“dopo la brusca accelerazione di ottobre, a novembre 2022 l'inflazione, che rimane a livelli che non si vedevano da marzo 1984 (quando fu +11,9%), è stabile”*. Nel resto dell'Europa l'inflazione scende al 10%. **Il rallentamento dell'inflazione in generale è dovuto alla riduzione dei prezzi dell'energia, mentre quelli dei prodotti alimentari continuano a crescere.**

Il Servizio Sanitario Nazionale

La pandemia da Covid 19 ha rappresentato uno stress test eccezionale per il Servizio Sanitario Nazionale. Se, da una parte, si è vista quanto sia stata importante la presenza di un servizio sanitario pubblico e universale nell'arginare i danni della pandemia, dall'altra però si è rivelata tutta la fragilità di un sistema (soprattutto quello territoriale) sottoposto, negli ultimi anni, a ripetuti tagli nel finanziamento, che ne hanno indebolito la struttura e impedito le innovazioni necessarie.

La pandemia di SARS-CoV-2 (Covid) ha impresso un'accelerazione fortissima ai cambiamenti del nostro SSN.

Il futuro del SSN e le azioni da promuovere

È ormai assodato che il SSN può funzionare bene e rispondere alle esigenze dei cittadini se mantiene nei fatti i valori della legge n. 833/1978; in particolare se:

- le risorse assegnate annualmente all'universalità del sistema sanitario sono adeguate, cioè non meno dell'8% del PIL;
- gli organici sono adeguati e non carenti;
- il clima organizzativo - il senso di appartenenza e di identificazione del personale verso la propria azienda sanitaria - è positivo.

Le azioni da promuovere sono:

- utilizzare tutte le risorse messe a disposizione dall'Unione europea, ampliando le risorse indirizzate alla protezione sociale ed ai servizi sociosanitari;
- allineare le disponibilità del Fondo Sanitario Nazionale (FSN) italiano a quelle di altri grandi Paesi europei, rendendo strutturali le risorse appostate in fase emergenziale;
- promuovere un piano di assunzioni straordinarie stabili di professionisti sanitari, sociosanitari e amministrativi. È necessario modificare gli accessi alla Facoltà di Medicina e Chirurgia ed alle scuole di specializzazione, flessibilizzandoli al mercato del lavoro;
- potenziare le risorse per la formazione del personale e rimodulare la stessa allo scopo di rispondere ai nuovi fabbisogni;
- incrementare gli investimenti nella ricerca scientifica in ambito sociosanitario;
- è necessario il potenziamento urgente dei Servizi di P.S./OBI carenti in tutta Italia, carenza totale sotto tutti gli aspetti sia strutturali sia degli organici medici (e non solo) e ciò per mancanza degli specifici specialisti e dei Servizi diagnostici di Radiologia;
- le aggregazioni dei Medici di MG (anche collegate in rete) e della loro organizzazione con integrazione di infermieri, riabilitatori, specialisti, diagnostica, supporto amministrativo ed informatico è convincente;
- la proposta di "Poliambulatori Regionali" sarebbe però preferibile parlare di provinciali o aziendali si ritiene positiva, ma, comunque, si valuta eccessiva una popolazione di 300/400 mila abitanti. Questi centri dovrebbero essere presenti ogni 100/150 mila abitanti senza duplicarsi con le aggregazioni dei medici di MG;
- è positivo il potenziamento dell'ADI anche se dovrebbe essere limitata ai pazienti con reali difficoltà temporanea/permanente alla deambulazione e/o con difficoltà obiettive a raggiungere i centri specialistici e riabilitativi o gli studi aggregati dei medici di MG;

- alcuni settori medici devono essere portati nella dipendenza dal convenzionamento (come, ad esempio, il servizio del 118);
- per la Medicina Territoriale si deve riconsiderare l'organizzazione territoriale pubblica che è stata pesantemente tagliata anche nella componente sanitaria e medica. Va potenziata l'organizzazione distrettuale, la medicina preventiva e d'igiene, quella scolastica, del lavoro, i medici addetti alle direzioni sanitarie e socio-sanitarie;

Con le risorse messe a disposizione dal Piano nazionale di ripresa e resilienza si ha l'occasione per tentare di ricostruire e innovare il nostro sistema di welfare socio-sanitario, ma tali risorse risultano insufficienti. Con la pandemia è emersa chiaramente **la necessità di concentrare le risorse per potenziare la prevenzione e la rete dei servizi sociali e socio-sanitari nel territorio e domiciliari**, in modo da costruire la risposta più appropriata alla domanda di salute e di cure che proviene dai crescenti bisogni legati alla diffusione delle malattie croniche e delle varie forme di non autosufficienza, connesse con l'invecchiamento della popolazione, e che peraltro riguardano proprio le persone più esposte agli stessi rischi da Covid-19. Abbiamo affermato ripetutamente che i sistemi di welfare devono essere oggetto di un profondo rinnovamento culturale. È necessaria **una transizione da un sistema sanitario focalizzato sulla patologia a un sistema centrato sulla salute**.

È **necessario un rinnovamento delle politiche sociali**, a lungo relegate al margine delle politiche pubbliche, per accompagnare gli individui lungo l'intero percorso della vita, in particolare nei momenti di fragilità, **in modo integrato con il sistema sanitario**.

Il rinnovamento del welfare socio-sanitario deve avere come leva principale il potenziamento dell'assistenza territoriale, il cui compito – presidiare la salute delle persone e delle comunità – è stato riscoperto dopo anni di disattenzione proprio in occasione della pandemia.

Noi riteniamo che **un finanziamento annuo per la sanità pubblica pari all'8% costante sul Pil** consentirebbe al Paese di supportare 1) la ricostruzione del Ssn secondo le linee del PNRR, con particolare riferimento all'apprestamento ed all'attivazione concreta della nuova organizzazione sanitaria territoriale, riparando il vulnus causato al futuro del Ssn dal mancato ricorso al MES (37 miliardi!); b) la messa a disposizione di organici del personale in grado di superare le carenze che al riguardo hanno reso sempre più difficile la capacità di adeguate risposte ai crescenti bisogni indotti da un quadro epidemiologico e demografico radicalmente modificatosi negli ultimi trent'anni (cronicità, pluripatologie, crescita della popolazione anziana).

Nei diversi documenti trasmessi agli organi istituzionali, nonché nelle audizioni avute con gli stessi abbiamo insistito molto sulla necessità di ricorrere alle risorse del MES - Meccanismo europeo di stabilità. Queste risorse avrebbero, invece, garantito nel tempo il funzionamento degli ospedali del futuro e la riorganizzazione della medicina territoriale.

La **perfetta integrazione ospedale-territorio** rimane, infatti, l'unica soluzione per una sanità equa ed universale. Ma non basta potenziare (male) la rete ospedaliera e appena sufficientemente la rete territoriale. È **indispensabile potenziare la dotazione organica soprattutto medica e infermieristica**, senza la quale sarà vano ogni sforzo di rilancio e di resilienza soprattutto nel mezzogiorno. A tutto ciò si aggiungano **lo scarso finanziamento della ricerca e le penalizzazioni dei ricercatori** a tutt'oggi relegati contrattualmente nei comparti invece che nelle aree dirigenziali.

Lavoro e Previdenza

Politiche del Lavoro

Per il **Rilancio del Paese** occorrono **nuove politiche** che mettano al centro degli obiettivi **la quantità e la qualità dell'occupazione, l'accesso e la partecipazione al mercato del lavoro delle fasce demografiche più giovani e delle donne**.

La **CONFEDIR**, pertanto, ribadisce la necessità di intervenire con un pacchetto di azioni per promuovere **l'occupazione giovanile**. Sono necessari interventi per migliorare la transizione dalla scuola al lavoro, a quelli per **aumentare i fondi dedicati alla ricerca e allo sviluppo** soprattutto nelle imprese, dalla formazione professionalizzante all'orientamento, al sostegno all'impiego e all'autoimpiego anche attraverso **il taglio del cuneo fiscale e contributivo**, dal **potenziamento delle politiche attive del lavoro ai servizi a supporto dei nuovi nuclei familiari**. Il tasso di occupazione dei giovani da 25 a 34 anni ad ottobre è sceso al 66,6%.

A ciò devono aggiungersi **politiche corrette per le pari opportunità non solo sgravi fiscali, ma incentivi di carattere strutturale a sostegno dell'ingresso delle donne nel mercato del lavoro**. Solo poco più delle donne lavora, ad ottobre la percentuale era del 51,4%.

Ricordiamo che **la femminilizzazione della povertà** è la conseguenza di diversi fattori, tra cui **il divario retributivo e pensionistico di genere**, le responsabilità di assistenza e le relative interruzioni del lavoro, nonché i sistemi di sostegno e tassazione inadeguati che interessano le famiglie monoparentali il cui capofamiglia è una donna.

Si evidenzia, altresì, che **l'assenza di servizi di assistenza pubblici** costituisce uno dei principali fattori alla base della sotto rappresentanza delle donne sul mercato del lavoro, poiché rende più difficile conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari, portando alcune donne ad abbandonare completamente il mercato del lavoro, a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite, con **ripercussioni dannose sui loro diritti in termini di sicurezza sociale, in particolare sulle pensioni, e un aumento del rischio di povertà ed esclusione sociale, soprattutto in età avanzata**.

Le modalità di organizzazione delle responsabilità assistenziali all'interno delle famiglie e il ricorso a servizi esterni oppure a servizi a domicilio dovrebbero essere scelte individuali. Tali opzioni dovrebbero essere sovvenzionate e sostenute in modo equo. Si dovrebbe disporre di una serie di opzioni vere e proprie per combinare il livello e l'ampiezza dei servizi necessari con l'attività lavorativa.

Sicurezza sul lavoro e prevenzione

Il lavoro deve essere garantito in sicurezza. Occorre attivare un progetto per una vera e propria rivoluzione culturale a favore della prevenzione e della sicurezza, proprio per garantire la salute di lavoratori e cittadini (ormai la sicurezza sul lavoro è diventata anche prevenzione sanitaria), ma anche della competitività delle imprese, sia sotto il profilo del risparmio derivante dalla semplificazione del sistema, sia sotto quello degli incentivi all'innovazione dei processi produttivi in chiave prevenzionale, supportati da adeguati meccanismi di incentivi, disincentivi e deterrenti economici nei confronti del datore di lavoro che non tutela il lavoro e la vita stessa dei lavoratori. Le azioni e misure di prevenzione, se operative e concretamente mirate per settori produttivi e distretti territoriali, riducono i costi della mancata sicurezza, oltre che il costo sociale da infortuni e malattie professionali, e costituiscono un incentivo alla legalità, alla concorrenza leale, oltre che uno strumento di lotta all'evasione fiscale. Su questo tema abbiamo predisposto un documento sottoposto all'attenzione del precedente Governo.

Tale rivoluzione deve essere mirata alla creazione di un S.G.S.L. (sistema di gestione della sicurezza sul lavoro), quale unica via per poter attuare prevenzione e protezione. Tali sistemi, che ereditiamo da tradizioni britanniche, OHSAS 18001 lo standard internazionale di certificazione, rappresentano nel loro significato eziologico, lo studio di un complesso ed articolato sistema organizzativo, finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza cercando, attraverso la strutturazione e la gestione, di massimizzare i benefici, minimizzando al contempo i rischi sul lavoro. La strutturazione rappresenta l'architettura del S.P.P. con la scelta delle risorse umane interne ed esterne, al fine di creare un organigramma cogente e funzionale. La gestione invece è altresì intesa nella capacità manageriale datoriale, di riuscire a sensibilizzare e sollecitare gli animi di chi è congiuntamente preposto alla salvaguardia dell'incolumità delle persone, nel rispetto dei primari principi culturali di educazione alla sicurezza.

Pertanto, si ritiene opportuno quale obbligo istituzionale che il D.Lgs n. 81/08 debba essere aggiornato ed integrato con un titolo specifico, attinente la Sicurezza nelle Istituzioni Scolastiche, poiché solo una sapiente ed accurata nuova articolazione normativa potrebbe sanare una odierna "vacatio" legislativa, una nuova e moderna architettura del testo unico, che abbia l'ardire di creare sinergie tra tutte le figure istituzionalmente preposte alla salvaguardia dell'incolumità pubblica.

Previdenza

È assolutamente incontestabile che la situazione in cui si dibatte il nostro sistema previdenziale sia molto grave, dopo i ripetuti abbattimenti operati sulle pensioni dei dipendenti pubblici e privati con i vari blocchi della perequazione ed i vari contributi di solidarietà effettuati negli ultimi anni. La manovra 2019 ha penalizzato pesantemente la previdenza integrativa, quella che doveva consentire alle giovani generazioni di crearsi un secondo pilastro previdenziale

Le nostre proposte in materia previdenziale sono:

- separazione della previdenza dall'assistenza. È un trentennio ormai che parliamo di previdenza ed assistenza da separare nettamente. Lo prevede l'art. 37 della Legge della Repubblica 88/1989;
- introduzione di forme di flessibilità in uscita dal mondo del lavoro che tengano conto delle condizioni delle persone e dei loro percorsi di lavoro (lavori pesanti, lavoratori precoci);
- proroga di opzione donna;
- potenziamento della previdenza complementare, è indispensabile per tutti, ma soprattutto per i lavoratori che hanno iniziato la loro attività dal 1° gennaio 1996 e per quelli con carriere discontinue;
- introduzione di misure di garanzia a favore dei giovani per il loro futuro previdenziale;
- rivalutazione della pensione goduta dall'istante in forza della normativa precedentemente vigente (art.69 della L. 388/2000);
- diminuzione dell'imposta sostitutiva sulle rivalutazioni dei fondi TFR ed aumento delle esenzioni fiscali di cui godevano le polizze vita e no profit;
- abrogazione del divieto di conferimento incarichi da parte della PA al personale pubblico e privato in quiescenza;
- netta contrarietà ad eventuali ricalcoli contributivi delle pensioni in godimento e alla reiterazione dei cd contributi di solidarietà per i trattamenti di importo più elevato.

Pubblica Amministrazione

Digitalizzazione, innovazione della Pubblica Amministrazione e competenze

La digitalizzazione e l'innovazione sono uno degli assi strategici del PNRR. È indubbiamente necessario sviluppare l'innovazione digitale, per ridurre il divario del nostro Paese con gli altri leader mondiali. L'Italia è divenuta più digitale e la pandemia da COVID 19 lo ha dimostrato, ma i progressi non sono sufficienti per permettere di tenere il passo con i leader mondiali. Il Piano prevede il passaggio al **cloud computing** della PA, con la costituzione di un **cloud storage** nazionale.

Alla PA spetta un ruolo chiave e centrale, complementare alle imprese, nell'adottare e guidare processi di digitalizzazione che possano generare benefici per cittadini e imprese. Sono necessari **investimenti per l'innovazione**, ma anche per **la formazione** che permetta la riqualificazione del personale. **Occorrono maggiori risorse per la formazione dei dipendenti pubblici**, la rivoluzione digitale e la realizzazione del PNRR richiedono **un capitale umano adeguatamente formato e qualificato**.

Necessario adeguare le norme sul **congedo parentale** e introdurre **una normativa contrattuale riguardante la digitalizzazione dei servizi pubblici e il lavoro agile**. Inoltre, sulla mobilità come richiede il PNRR deve essere **garantita la mobilità intercompartimentale con la garanzia della progressione di carriera**.

È necessario investire nella PA risorse adeguate per il **welfare** ed il lavoro **agile**.

Mancano 6 miliardi nella Manovra per finanziare **l'indennità di vacanza contrattuale** al tasso di inflazione programmata per il biennio 2022/2023, per non violare il patto sociale siglato 40 anni fa con l'abolizione della scala mobile per la tutela della retribuzione. L'assegno una tantum previsto per il solo 2023 con aliquota del 1,5% copre soltanto un quarto degli aumenti automatici che spettano dal 1° gennaio.

Semplificazione

Le parole d'ordine per il post COVID sono **semplificazione e sburocratizzazione**, esiste già un Ufficio apposito presso il Ministero della Funzione Pubblica. È necessario partire dal monitoraggio sull'esistente per individuare gli **interventi necessari, finalizzati a migliorare la qualità della regolazione e le relazioni tra amministrazioni, cittadini e imprese, ridurre i tempi e gli oneri regolatori**, per accrescere la competitività e dare certezza ai diritti dei cittadini e alle attività di impresa. Questi interventi devono essere ovviamente elaborati e condivisi tra Stato, Regioni ed Enti Locali.

Ribadiamo infine che **il PNRR deve essere caratterizzato dalla complementarità**. La CONFEDIR che da anni lavora agli accordi partenariali e li sottoscrive ritiene decisiva **una forte integrazione tra il PNRR ed i programmi di coesione**, occorre un coordinamento tra gli stessi. Per questo è fondamentale **una modalità efficiente ed efficace di lavoro condiviso**, che metta al centro gli obiettivi di sviluppo e coesione del Paese.

È necessario investire nella PA risorse adeguate in **welfare** e **lavoro agile**.

Istruzione e Ricerca

Come CONFEDIR sosteniamo la **valorizzazione del ruolo del dirigente scolastico e del middle management** necessario per attuare le riforme previste dal PNRR. Siamo nettamente contrari a un provvedimento che diminuisca le sedi di presidenza piuttosto che stabilizzare le sedi normo dimensionate approfittando del tasso di denatalità. Non è pensabile reggere fino a 20 plessi a distanza per un dirigente dello Staro, quando spesso la distanza è sinonimo di disservizi all'utenza per carenza di servizi pubblici di trasporto e di viabilità. Di certo, **non è più procrastinabile la perequazione esterna con le altre della dirigenza** dove un dirigente di seconda fascia degli enti centrali prende il doppio del salario accessorio, né il recupero delle risorse del FUN dove la RIA dei dirigenti cessati dal servizio è bloccata dal MEF da più di dieci anni e aumenta la sperequazione interna tra presidi assunti prima del 2001 e dirigenti scolastici assunti dopo questa data. Sulla mobilità, è necessario rimuovere il nullaosta dell'amministrazione nei trasferimenti e il tetto alle aliquote in presenza di posti vacanti, visto le ultime nomine su graduatorie nazionali.

Sulla organizzazione della rete scolastica risulta indispensabile dotare le scuole autonome di un organico aggiuntivo per accelerare le strategie per raggiungere gli obiettivi del PNRR, adeguare l'organico di fatto all' organico di diritto e riprendere il doppio canale di reclutamento per l'assunzione dei precari, intervenendo sulle attuali graduatorie del concorso straordinario e ordinario. Anche **per il personale scolastico** è evidente l'esigenza di rimuovere vincoli e aliquote per trasferimenti anche per tutelare il diritto alla famiglia. Servono specifiche risorse per poter riformare l'ordinamento professionale del personale ATA e DSGA con livelli e profili adeguati e ben retribuiti. Certamente appare chiaro come sia necessario sbloccare i corsi per conseguire l'abilitazione in Italia e riconoscere i corsi all'estero, mentre sulla valorizzazione del personale docente bisogna riportare alla contrattazione la condivisione dei criteri. **Sul personale degli enti di ricerca non vigilati** è importante onorare l'impegno del 10 novembre con il riconoscimento di specifiche risorse, ponendo attenzione all'Afam e alle norme sul reclutamento. **Per l'Università** ribadiamo la necessità di ripristinare **il ruolo del ricercatore a tempo indeterminato** e riportare alla contrattazione sempre la valorizzazione del personale con **una soluzione chiara sul personale dipendente dei policlinici**.

Fisco

Le politiche fiscali costituiscono uno strumento di redistribuzione e possono essere un veicolo di sviluppo. La CONFEDIR auspica un intervento più generale sul sistema fiscale volto a ricostituire **un complessivo patto economico sociale**, mirato in particolare alla **riduzione del cuneo fiscale, al deciso contrasto dell'economia sommersa e dell'evasione ed elusione fiscale**. Per tale motivo si esprimono forti perplessità sulle misure contenute nel Capo III del Titolo III del Ddl in materia di riduzione o di cancellazione dei carichi fiscali, condividendo le osservazioni espresse dalla Corte dei conti nel corso dell'audizione sul bilancio di previsione per lo Stato per l'anno finanziario 2023 e sul bilancio pluriennale 2023-2025. Si auspica, altresì, lo stralcio dell'art. 69 relativo ai mezzi di pagamento perché come afferma la Corte *“Una riduzione dell'uso del denaro contante, il cui trasferimento – per definizione – non è tracciabile, potenzia l'azione di controllo e, ancora prima, rende le attività criminose più difficili da compiere. Di converso la diffusione dei pagamenti elettronici, oltre a garantire la libertà di scelta dei consumatori, costituisce un presupposto fondamentale per semplificare gli adempimenti fiscali e amministrativi, nonché concorre all'emersione delle basi imponibili segnatamente in quei settori rivolti al consumatore finale ove più diffusi sono i fenomeni evasivi. In un'ottica di lungo periodo la diffusione dei pagamenti elettronici potrebbe consentire di sviluppare – da parte dell'amministrazione finanziaria e anche di altre pubbliche amministrazioni – servizi in grado di ridurre drasticamente gli adempimenti di cittadini e imprese. Da ultimo va segnalato come l'innalzamento del tetto dei pagamenti e, in particolare, la non sanzionabilità dei rifiuti ad accettare pagamenti elettronici di un determinato importo possano risultare non coerenti con l'obiettivo di contrasto all'evasione fiscale previsto nel PNRR e, segnatamente, con la riforma 1.12 del PNRR (“Riforma dell'Amministrazione fiscale”), nell'ambito della quale la Missione 1 prevede specifiche misure volte, a “contrastare l'evasione fiscale”.*

Nel valutare positivamente la volontà di tendere ad una semplificazione del sistema di tassazione diretta e indiretta, la Confederazione ritiene positiva **una progressiva riduzione della pressione fiscale su famiglie, imprese e lavoro, in particolare imprese piccole, medie e artigiane.**

È necessaria **la riduzione del cuneo fiscale sul lavoro dipendente anche per il personale con qualifica dirigenziale,** anche al fine di evitare sperequazioni e fenomeni distorsivi ed elusivi.

Conclusioni

Come **CONFEDIR** abbiamo lamentato spesso il mancato coinvolgimento nell'elaborazione degli interventi della classe dirigenziale pubblica e privata. Si auspica un'inversione di rotta nelle relazioni sindacali, con la ripresa di un serrato confronto di tutte le Parti sociali con il Governo ed il Parlamento. La dialettica deve svilupparsi in modo costante e procedimentalizzato con il Partenariato economico e sociale.

I tempi per l'approvazione della **Legge di Bilancio** sono stretti per cui siamo consapevoli della difficoltà di accogliere le proposte avanzate, difficoltà dovuta anche dalla necessità di individuare le conseguenti coperture finanziarie.

A livello emendativo proponiamo solo due modifiche a livello generale su pensioni e retribuzioni contrattuali, che se accolte sarebbero, però, un segnale importante per migliaia di lavoratori e pensionati. Segnaliamo inoltre due memorie specifiche per il personale del comparto istruzione e ricerca e dirigente scolastico.

Concludiamo confidando in una inversione sostanziale delle relazioni sindacali, inversione non solo di stile, che ci consenta di offrire un contributo fattivo di idee e proposte per la ripresa del Paese.

Prof. Michele Poerio

