



Roma, 16 Gennaio 2011

Osservazioni della Costituente Manageriale sulle misure a favore dello sviluppo del Governo Monti

La Costituente Manageriale (il nuovo soggetto nato nel 2011 per volontà di CIDA e di Confedir-Mit per rappresentare unitariamente a livello istituzionale quasi un milione di dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato) plaude all'avvio della seconda fase dell'azione del Governo Monti, che costituirà il Piano nazionale di riforme da presentare in Europa nei primi mesi dell'anno.

Appena varato il decreto "salva-Italia" la Costituente Manageriale aveva chiesto, infatti, di procedere -immediatamente dopo - all'avvio di una sessione di riforme strutturali che dessero una accelerata all'economia del Paese, bloccata da anni.

Riteniamo valida la duplice linea di intervento che il Governo si appresta ad adottare, una che concerne le liberalizzazioni e la concorrenza (con l'obiettivo di aumentare il Pil) e l'altra che prevede la riforma del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali (con l'obiettivo di rendere più flessibile il mondo del lavoro in entrata e in uscita).

Su entrambi i temi le organizzazioni dei manager intendono esprimere le proprie valutazioni, certi che l'individuazione di linee strategiche per la crescita vadano di pari passo con il ridisegno del sistema di welfare.

Il principio di base che, a nostra avviso, deve ispirare qualsiasi forma di intervento (sia che riguardi la crescita economica, sia che riguardi gli ammortizzatori sociali), è quello di non concedere al mondo produttivo incentivi a pioggia, ma di sostenere solo le aziende che diano sufficienti garanzie di ripresa dopo un periodo temporaneo di crisi.

MERCATO DEL LAVORO

Riguardo alle **modalità di accesso** al mercato del lavoro in quanto organizzazioni del management (quindi di figure apicali abituate a gestire quotidianamente il personale nelle aziende), siamo del tutto favorevoli ad una semplificazione della giungla delle molteplici forme di contratto esistenti nonché al superamento della dicotomia tra i lavoratori garantiti e lavoratori precari, con la precisazione che questi ultimi non si identificano sempre e solo con i giovani che entrano per la prima volta nel mondo del lavoro, ma anche con i lavoratori maturi.

In particolare la Costituente Manageriale è orientata a favore di un modello che preveda tre-quattro forme contrattuali per l'accesso al lavoro come ad esempio quella a tempo indeterminato (come forma prevalente), quella a tempo determinato come forma residuale, alle quali affiancare l'apprendistato e il tirocinio (modelli, questi ultimi, concordati con le parti sociali).

Riteniamo percorribile l'ipotesi di mantenere il contratto a progetto ma con un costo maggiore per l'impresa, una retribuzione oraria maggiorata del 30% per il lavoratore, in modo che risulti una fattispecie meno conveniente per il datore di lavoro.

Il modello del “**contratto unico**” a garanzia crescente per i nuovi assunti può rappresentare un'opportunità per i giovani inoccupati (attualmente il 30%) senza futuro.

Riguardo all'art. 18, premesso che questa norma non si applica alla figura del dirigente, riteniamo che il licenziamento dovuto esclusivamente a “ragioni economiche” possa prestare il fianco ad abusi e distorsioni. Inoltre la previsione del risarcimento- in luogo del reintegro- dovrà essere accompagnata necessariamente da una azione efficace a favore del reimpiego del lavoratore.

Costo del lavoro nel settore privato

Riteniamo che sia fondamentale, nella scelta delle tipologie contrattuali da adottare e da valorizzare, avere riguardo sempre al **costo del lavoro** che le forme contrattuali del lavoro subordinato comportano, rispetto per esempio ad altre forme di collaborazione che possono essere utilizzate dai datori di lavoro camuffando e sottopagando quel che di fatto si configura come lavoro dipendente.

Il cuneo fiscale relativo alla fattispecie di lavoro dipendente, cioè la differenza tra il costo del lavoro per l'impresa e quanto i lavoratori percepiscono in busta paga, è, per i dirigenti, di circa 65 punti percentuali. Riguardo al lavoro manageriale, se si considera una retribuzione lorda di 110 mila euro il netto che il dirigente andrà a percepire sarà pari a circa 58.000 euro a fronte di un costo aziendale di 166 mila euro.

Siamo convinti che per rendere più appetibile l'utilizzo di figure apicali, occorra abbattere i costi delle imprese valorizzando la parte variabile della retribuzione dei dipendenti dell'impresa stessa, affinché tutte le componenti (datoriale e lavoristica) siano coinvolte in un disegno strategico di crescita aziendale.

Da tempo le nostre organizzazioni propongono che la tassazione agevolata sulla parte variabile già prevista fino a € 40.000 euro venga d'ora in avanti calcolata senza limiti predeterminati, ma su una quota percentuale della retribuzione annua lorda del titolare di reddito da lavoro dipendente (10%), entro il limite di importo massimo di 10.000 euro delle predette somme. Questo consentirebbe a tutto il personale, anche alle figure apicali come quadri e dirigenti, di sostenere la crescita avendo forme di compartecipazione sul piano retributivo.

Costo del lavoro nel settore pubblico

Inoltre riteniamo fondamentale una detassazione della parte variabile dello stipendio del personale dirigenziale della P.A. (già pesantemente colpita dal blocco dei rinnovi contrattuali e da altre misure penalizzanti), analogamente a quanto proposto per la dirigenza privata. Nello stesso tempo, andrebbe realizzato un “percorso di accesso alla dirigenza pubblica”, della durata di 2 anni, in cui - previo concorso pubblico iniziale- il neo-dirigente venga formato e testato, prima di una sua definitiva immissione in ruolo, a tempo indeterminato. Contestualmente, andrebbero chiaramente normati sia l'uso dello *spoils system*, per eliminare gli abusi attuali, che i percorsi valutativi dei dirigenti, con implicazioni conseguenti.

Riguardo alla ventilata **parificazione della contribuzione previdenziale** tra categorie diverse di lavoratori, con l'aumento crescente delle aliquote previste in capo ai lavoratori autonomi e un allineamento a quelle già applicate ai lavoratori subordinati (33%) la Costituente manageriale si dichiara favorevole perché questo impedisce le distorsioni, rendendo meno convenienti sul piano economico le forme di collaborazione, che prevedono minori tutele per i lavoratori.

Tuttavia occorre a nostro avviso prefigurare forme di agevolazione contributiva per gli over50 espulsi prematuramente dalle aziende, ai quali vanno accordate delle forme di miglior favore sul piano contributivo.

CIDA Via Barberini, 36 - 00187 Roma Tel. 06.97.60.51.11 Fax 06.97.60.51.09 dirigenti@cida.it

CONFEDIR-MIT Largo dell'Amba Aradam, 1 - 00184 Roma Tel. 06.77.20.48.26 Fax 06.77.07.70.29 info@confedirmit.it

Mercato del lavoro nelle pubbliche amministrazioni

Il rischio del licenziamento “senza giusta causa” accentua gli effetti distorsivi dello *spoils system* anche nel pubblico dove l’ingerenza della politica è maggiore. Si potrebbero, quindi, prevedere una riduzione dei contratti che potrebbero essere: il tempo indeterminato, il tempo determinato come forma residuale, l’apprendistato ed il tirocinio per i giovani. Ad esempio nelle PP.AA. ed, in particolare in sanità, gli ultimi modelli potrebbero servire come ingresso nel mondo del lavoro per i neo laureati o per gli specialisti con una retribuzione d’ingresso che nel corso degli anni si rivaluta in base alla progressione di carriera e alla esperienza maturata; analogo discorso per altri settori quali la scuola o altri enti pubblici.

Sempre nelle PP.AA., andrebbero potenziati altri istituti quali **la mobilità** tra i vari comparti con regole chiare ed attraverso un processo di riqualificazione del lavoratore finalizzato al reimpiego del lavoratore stesso in settori diversi da quello di provenienza.

Non solo, ma andrebbe chiarita la dicotomia tra le regole previste dal D.Lgs. Brunetta (in termini di valutazione/premio del personale dirigenziale ed in termini di pensionamento) rispetto alle previsioni del Decreto Monti, sugli stessi aspetti.

In generale, esiste la necessità di **Testi unici aggiornati sul mercato del lavoro**, che pongano fine al caos normativo, legato alla sovrapposizione di regole rispetto alla norma iniziale.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Per quel che riguarda la **riforma degli ammortizzatori sociali**, riteniamo che questi debbano essere assicurati a tutte le categorie di lavoratori, anche con il contributo da parte di tutti gli attori economici, imprese e lavoratori.

D’altra parte siamo altrettanto convinti che gli ammortizzatori sociali non debbano tradursi, come è avvenuto negli ultimi decenni, in un parcheggio per i lavoratori che ne usufruiscono, né una forma di finanziamento “ a pioggia” per le imprese decotte che non dimostrino la capacità e la volontà di uscire dalla crisi economica.

Lo Stato dovrebbe adottare un modello unico ma adattabile alle diverse categorie di lavoratori, proporzionato all’ultimo reddito percepito, cofinanziato da imprese e lavoratori, di breve durata (al massimo due anni) e che sia accompagnato da un serio piano di ricollocazione, specifico per ciascuna categoria, meglio se gestito da un ente bilaterale, per la ricerca di un nuovo posto di lavoro.

Occorre poi distinguere le misure a favore del mantenimento del posto dei lavoro dalle misure a favore di coloro che sono già fuoriusciti dal mondo produttivo.

Misure per la salvaguardia del posto di lavoro nel settore privato

Quanto alle prime, riteniamo necessario venga consentito a chi ha un’età matura e una discreta anzianità di lavoro di poter restare al proprio posto di lavoro, come del resto le nuove regole pensionistiche basate sul calcolo contributivo impongono, senza correre il rischio di espulsione prematura.

A tale proposito potrebbe essere utile, per chi non ha ancora maturato i requisiti pensionistici, lavorare ad una ipotesi di riduzione dell’orario di lavoro (e quindi, in maniera corrispondente, del trattamento economico), di tutoraggio rispetto ai nuovi assunti, e contemporaneamente di avvio di percorsi di formazione e di riqualificazione del lavoratore maturo che consenta a quest’ultimo di mantenere il proprio posto di lavoro o di trovare nuova occupazione nell’immediato.

Alla riduzione del costo del lavoro conseguente alla riduzione dell’orario si potrebbe aggiungere un incentivo statale da destinare solo alle imprese che diano sufficienti garanzie di ripresa economica, non invece per quelle decotte che versano in condizioni pre-fallimentari già da anni.

Un incentivo che potrebbe configurarsi come una forma di rimborso per le spese di tutoraggio dei lavoratori anziani nei riguardi dei giovani assunti, considerando che i lavoratori maturi sono detentori di un sapere e di una esperienza che va valorizzata ai fini della formazione dei giovani occupati.

Siamo anche favorevoli a soluzioni come le ventilate forme miste di lavoro e pensione (cosiddetto "contratto graduale") per coloro che lavorano in azienda e si trovano nella condizione di poter accedere al pensionamento anticipato ma con penalizzazioni. La soluzione della forma mista (lavoro ridotto-pensione) consentirebbe ai lavoratori maturi di non uscire dal mondo produttivo e di mantenere un tenore di vita adeguato.

Misure per la salvaguardia del posto di lavoro nel settore pubblico

Nelle PP.AA., gli ammortizzatori sociali potrebbero consistere nell'utilizzo del personale da dismettere (per ragioni organizzative/economiche/età) in compiti formativi e culturali (es.: insegnanti come guide/curatori dei musei, con allargamento dell'apertura dei musei stessi e remunerazione proporzionale agli introiti collegati; medici come testimonial delle attività preventive ed educative; dirigenti amministrativi, come redattori di verbali pubblici e di sedute giudiziarie). A livello contrattuale, si potrebbe prevedere una voce ad hoc, a copertura dei periodi iniziali di disoccupazione e da garantire solo a chi effettui attività "aggiuntiva": corsi di formazione, attività assistenziali etc.

Mobilità: vanno definite regole chiare sulla mobilità (d'urgenza e non d'urgenza), con chiari percorsi di condivisione confederale-sindacale, in presenza di un evento traumatico per il singolo dirigente.

Misure a favore dei lavoratori licenziati

Quanto alle misure a favore dei lavoratori licenziati, desideriamo sottolineare alcune peculiarità della categoria dei dirigenti, particolarmente esposta al problema della fuoriuscita prematura dal posto di lavoro.

I dirigenti estromessi dal mercato possono contare esclusivamente su un'indennità, quella di disoccupazione, che risulta vincolata per legge a parametri di riferimento assolutamente non adeguati al livello retributivo raggiunto in costanza di attività lavorativa. A ciò si aggiunga che l'indennità di disoccupazione viene erogata solo in caso di licenziamento o di sospensione per crisi aziendale. La maggior parte dei dirigenti esce dall'azienda con un accordo transattivo (anche se non spontaneamente) e quindi non ha diritto a percepire tale sussidio, nonostante che, in costanza di rapporto, l'azienda abbia versato l'aliquota dell'1,61% per l'assicurazione contro la disoccupazione.

Desideriamo soffermarci brevemente su quanto il dirigente versa e riceve dal sistema degli ammortizzatori sociali.

Per un dirigente con una retribuzione media di circa € 104.000 lordi annui vengono versati ogni anno circa € 2.000 totali di cui € 1674 per l'indennità di disoccupazione e € 312 per l'indennità di mobilità.

Va detto che le imprese versano, sulla retribuzione dei dirigenti, anche il contributo dello 0,30 (art. 16, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223) a titolo di mobilità, senza che questa categoria possa usufruire della erogazione della relativa indennità al verificarsi della disoccupazione. Tale contributo viene versato unicamente a titolo di solidarietà.

L'intera categoria dei dirigenti (circa 120.000 unità) assicura dunque un gettito annuale per il contributo dell'indennità di disoccupazione pari a 200 milioni e per il contributo della mobilità pari a circa 37 milioni di euro.

Mediamente ciascun anno circa 500 dirigenti percepiscono l'indennità di disoccupazione (fonte Inps) a fronte di un calo dell'occupazione dirigenziale che ha raggiunto punte di 10.000 fuoriuscite nel 2008, 12.000 nel 2009, 10.800 nel 2010 (elaborazioni Manageritalia su dati Inps e Istat).

E' del tutto evidente che occorre prefigurare una soluzione adeguata per i dirigenti fuoriusciti dal mondo produttivo.

A tale proposito le organizzazioni dei manager chiedono che possa essere disposto un finanziamento, a valere su quota parte del gettito del contributo dello 0,30, da dare in dotazione ad un ente contrattuale che svolga politiche attive e di reimpiego per dirigenti disoccupati.

Siamo convinti infatti che occorra procedere ad una maggiore integrazione tra strumenti pubblici e bilaterali per ridurre i tempi di sostegno e riqualificare il lavoratore disoccupato attraverso un'adeguata formazione e tramite specifiche politiche attive.

Siamo del tutto contrari, per la categoria dei dirigenti, a forme di politiche passive, ma invece riteniamo maggiormente efficaci modelli che prevedano, attraverso una formazione mirata e una ricerca di nuova occupazione specifica per tale qualifica, un reimpiego immediato del lavoratore anche in un settore diverso da quello di provenienza.

Disposizioni specifiche per lavoratori che erano in procinto di andare in pensione.

Riteniamo fondamentale ancora una volta attirare l'attenzione del Governo sulla condizione fortemente critica cui versano molti lavoratori colpiti dal decreto 201/2011 che non ricevono più retribuzione, essendo stati espulsi dalle aziende, non ricevono ammortizzatori sociali, perché appartengono a categorie, come quella dei dirigenti, che non ne hanno diritto per legge e non ricevono la pensione, in quanto hanno visto spostare in avanti i requisiti per l'accesso.

Molti lavoratori non sono rientrati nell'esonero dalle nuove regole o perché non vi è stata una procedura collettiva che si è conclusa con un accordo sindacale, come vuole il decreto legge citato, o perché il lavoratore non ha diritto all'indennità di mobilità perché ricopre la qualifica di dirigente.

Per tutte queste situazioni chiediamo dei correttivi immediati alle disposizioni contenute nel D.L. 201/2011, in modo che tale specifica fattispecie di lavoratori possa beneficiare della esenzione ai nuovi requisiti di accesso alla pensione o, in alternativa, venga estesa ad essa la medesima possibilità accordata a suo tempo alle lavoratrici del settore privato, introdotta dall'art. 1, comma 9, della legge 243/04, concernente le lavoratrici donne, con anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età di almeno 57 anni (se dipendenti) o 58 anni (se autonome), che possono conseguire il diritto all'accesso al trattamento pensionistico anticipato se optano per la liquidazione della pensione con il calcolo contributivo.

In altre parole chiediamo che venga esteso anche ai lavoratori uomini disoccupati da almeno 12 mesi la deroga già prevista per le lavoratrici dall'art. 1, comma 9, della legge 23 agosto 2004, n. 243 e mantenuta dal D.L. 201/2011.

Tale richiesta si basa su due principi sui quali poggiano le misure previdenziali varate con il decreto "salva-Italia", ovvero:

- ✓ "la previsione di un percorso predefinito di convergenza del trattamento previsto per uomini e per donne";
- ✓ "la presenza di clausole derogative per le categorie dei "bisognosi".

Infine si chiede di estendere la deroga alle nuove regole di accesso alla pensione ai lavoratori in servizio ma svolgenti il **periodo di preavviso** alla data di entrata in vigore del decreto 201/2011.

Liberalizzazioni e concorrenza

Le prospettive di crescita per il prossimo anno sono preoccupanti, il Pil si contrarrà nel 2012 a -0,5% per poi aumentare al +0,5% nel 2013.

Vanno quindi varate al più presto misure che rendano possibile la ripresa economica, la crescita dimensionale delle aziende, l'incremento dei consumi.

Sotto quest'ultimo profilo per aumentare la propensione al consumo degli italiani -dopo che le tre ultime manovre finanziarie hanno accresciuto la pressione fiscale, hanno determinato crisi

CIDA Via Barberini, 36 - 00187 Roma Tel. 06.97.60.51.11 Fax 06.97.60.51.09 dirigenti@cida.it

CONFEDIR-MIT Largo dell'Amba Aradam, 1 - 00184 Roma Tel. 06.77.20.48.26 Fax 06.77.07.70.29 info@confedirmit.it

aziendali, hanno aumentato la disoccupazione in particolare giovanile, contratto le retribuzioni dei dipendenti pubblici e penalizzato fortemente le pensioni - occorre procedere parallelamente aiutando i consumatori con un alleggerimento fiscale e aiutando le imprese premiando quelle più virtuose (nel solco dei due interventi sull'Irap e sull'ACE adottati dal decreto-legge 201/2011).

Riteniamo inoltre fondamentale per la crescita dimensionale delle imprese intervenire sulla retribuzione variabile del management aziendale, per unire insieme le due componenti fondamentali per la realizzazione della crescita stessa (imprenditore e manager).

Sul piano delle **liberalizzazioni** è sicuramente apprezzabile l'anticipazione varata con il decreto "Salva Italia". Occorre quindi continuare su questo tracciato per por fine a quei potentati economici, ad iniziare dagli ordini professionali, che hanno bloccato il libero dispiegarsi dell'incontro tra domanda e offerta economica; nell'aprire ai privati i servizi locali attualmente gestiti da aziende municipalizzate occorre solo discernere quali attività siano affidabili al libero mercato e quali non lo siano, a causa di esiti referendari contrari (come nel caso dell'acqua) o perché il valore del bene gestito è tale per cui la gestione deve essere mantenuta in capo a un gestore pubblico.

Allo stesso modo riteniamo si possa avviare il **piano di dismissione selettivo del patrimonio dello Stato** i cui incassi serviranno a finanziare l'abbattimento del debito pubblico, purché non si dismettano beni di alto profilo culturale. La dismissione del patrimonio pubblico dovrà avvenire attraverso procedure trasparenti che ne assicurino la piena valorizzazione e conseguentemente un pieno ritorno economico.

Si dovrebbe riprogrammare, da subito, con riforme strutturali, il sistema produttivo del Paese intorno anche a una efficace conservazione e un celere sviluppo del patrimonio culturale. Questo sforzo di **riprogrammazione del sistema produttivo intorno allo sviluppo dell'attrazione turistica legata al patrimonio culturale**, deve coinvolgere il settore pubblico e privato e necessita di una cabina di regia tra tutti gli attori e i settori dell'economia italiana (industria, artigianato, agricoltura, parti sociali, banche, chiesa, etc.) con i Ministeri del Lavoro (occupazione), del Turismo (promozione), dei Beni culturali e ambientali (tutela), delle Infrastrutture e dell'innovazione tecnologica (fruibilità), dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (formazione), dell'Economia (utilizzo risorse), al fine di promuovere un'economia durevole in un settore, privo di concorrenza. Il progetto politico deve essere condiviso e necessita di un cambio di rotta epocale nel settore della formazione, dell'istruzione, della produzione industriale. Bisogna partire dall'individuazione, dal recupero, dalla valorizzazione e della promozione del patrimonio esistente con la creazione di parchi e percorsi tematici, musei, e conseguentemente creare o potenziare la ricettività turistica ad esso legata.

In primo luogo, ovviamente, devono essere realizzare **le infrastrutture necessarie** per rendere fruibile questo patrimonio, con una grande opera di restauro-costruzione di un efficiente asse viario sia stradale che ferroviario, e una capillare presenza di porti e aeroporti, legati a circuiti internazionali. Deve essere promossa adeguatamente **la nuova immagine del Paese** all'estero, attraverso le ambasciate, i consolati, gli istituti di cultura e le comunità italiane residenti, i canali mediatici e il web, al fine di rendere percepibile e apprezzabile il valore multiculturale del nostro paesaggio.

Occorre preparare **corsi di formazione professionale** per tutta la popolazione, dai disoccupati ai commercianti e imprenditori, nonché ai dirigenti al fine di potenziare l'aspetto culturale sotteso alla riscoperta della nostra identità, da promuovere nei confronti dell'utenza finale. Sarà necessario programmare una massiccia opera di alfabetizzazione linguistica (lingue straniere) e telematica, di cura del territorio anche nella gestione dei rifiuti (riciclaggio, bio-degradabile, ecologico) e nell'accoglienza, per sviluppare la capacità attrattiva che deve contraddistinguere la nostra economia.

Infine riteniamo che l'eventuale abolizione degli ordini professionali debba essere preceduta dall'abolizione del valore legale dei titoli di studio, mettendo, comunque, in atto un meccanismo chiaro che distingua tra il personale laureato e quello non laureato, con chiarezza di percorsi e di mansioni e di funzioni equiparate.

In questo, occorre attenersi alle regole europee, che prevedono la libertà dei professionisti di esercitare in tutta la U.E., con chiare garanzie per i clienti. In questa ottica, andrebbero chiarite, per le PP.AA., i percorsi di responsabilità organizzativa e professionale, attualmente fonte di gravissimi problemi, soprattutto nel mondo sanitario. Numerose proposte di legge, giacciono, da decenni, nei cassetti del Parlamento.

Dal lato della spesa, un significativo impulso alla crescita deriverebbe inoltre dalla **rimozione degli ostacoli alla realizzazione degli investimenti**. Le opere già concordate da realizzare valgono circa 15 miliardi. Nell'ambito della spesa in conto capitale delle Amministrazioni pubbliche, occorre dare priorità ai progetti che beneficiano di un contributo europeo utilizzando appieno i fondi strutturali comunitari.

La ridotta dimensione delle aziende italiane, unita a una struttura manageriale spesso selezionata esclusivamente all'interno della famiglia proprietaria e a un basso utilizzo di capitale umano, costituisce oggi un fattore di freno allo sviluppo.

Una tassazione del reddito d'impresa volta a promuovere la capitalizzazione e un maggior rigore nel perseguire i fenomeni evasivi possono ridurre gli incentivi a mantenere strutture aziendali piccole, poco trasparenti e basate su rapporti informali. Un maggior ricorso al capitale di rischio rafforzerebbe la solidità patrimoniale delle imprese e permetterebbe di affrontare progetti di investimento più innovativi e potenzialmente più produttivi e remunerativi.

Imprese più innovative e organizzativamente complesse devono, poi, poter contare su qualificati apporti di risorse umane. È necessario, dunque accrescere i livelli di formazione e l'immissione di managerialità.

Infine, intendiamo sottolineare che un provvedimento che intenda stimolare la crescita economica del Paese non possa prescindere da un'ulteriore riduzione della spesa degli apparati pubblici, che la *spending review* sarà presto in grado di indicare, in maniera da liberare importanti risorse da reinvestire in ricerca, innovazione e infrastrutture, senza le quali non c'è futuro per le imprese italiane.

La Costituente Manageriale si augura che l'"**analisi dettagliata della spesa pubblica**" venga eseguita con precisione e con sollecitudine. Ma l'analisi della spesa dovrebbe privilegiare come parametro critico il rapporto qualità/costo, al fine di decidere quali "rami pubblici" vadano tagliati/riorganizzati e quale ruolo debba avere - nel decennio 2013-2023 - l'apparato statale e parastatale. Non ci si può limitare a considerare il solo parametro "costo": il welfare di un Paese richiede, ad esempio, anche la tutela delle malattie rare. Ma lo stesso welfare non impedisce il controllo dell'enorme spesa legata allo pseudo-volontariato ed al gigantesco mondo del socio-sanitario, mondo protetto da poche regole e pochi controlli. Anche a questi settori dovrebbe essere applicata la "spending-review", prima di una decisione politica conseguente.