

# Manifesto delle Giovani Classi Dirigenti

[www.sistemapaese.it](http://www.sistemapaese.it)

[info@sistemapaese.it](mailto:info@sistemapaese.it)



Allievi Scuola Superiore Pubblica Amministrazione  
Dirigenti per l'innovazione



## Idee e proposte per il cambiamento

- 1 Idee e proposte per il cambiamento
- 2 Crescita
- 3 Cosa fare per la crescita
- 4 Lavoro e welfare
- 5 Cosa fare per il lavoro e il welfare
- 6 Istruzione e ricerca
- 7 Cosa fare per l'istruzione e la ricerca
- 8 Pubblica Amministrazione
- 9 Cosa fare per la PA
- 10 Chi siamo

L'Italia necessita di un profondo ricambio generazionale e culturale delle classi dirigenti.

Tutti gli studi in materia evidenziano che l'età media della nostra classe dirigente è generalmente superiore ai 60 anni, a differenza di quanto avviene nelle realtà socio-economiche oggi più dinamiche come Stati Uniti, Gran Bretagna e paesi BRICS.

Se vogliamo che l'Italia recuperi il proprio ruolo sul piano della competizione internazionale occorre creare e aggregare nuove idee e nuove leadership tanto nelle attività economico-imprenditoriali, quanto in quelle politico-amministrative.

Per innovare e modernizzare, Il Paese deve necessariamente attingere a quello che possiamo definire il "potenziale inespresso" dei suoi trenta/quarantenni. Questo, peraltro, non è inconciliabile con il rispetto delle esperienze passate, dalle quali bisogna saper trarre esempi ed insegnamenti, realizzando quindi non uno "scontro", quanto un "passaggio" generazionale, utilizzando prevalentemente in ruoli di alta consulenza persone dall'esperienza consolidata.

---

*Il Paese deve necessariamente attingere a quello che possiamo definire il "potenziale inespresso" dei suoi trenta/quarantenni*

---

Per favorire questo urgente processo di cambiamento, sin dallo scorso anno, noi, rappresentanti dei Giovani Dirigenti Pubblici (AGDP), dei Giovani Manager privati (Federmanager), delle associazioni Concreta-Mente, Numeri Primi e Allievi SSPA, abbiamo deciso di unire le nostre competenze specifiche per proporre al Paese idee per la sua "ripartenza".

Abbiamo elaborato proposte per la riforma della Pubblica Amministrazione, per un nuovo mercato del lavoro ed un nuovo modello di welfare state, per la modernizzazione del sistema scolastico/universitario e la promozione della ricerca, nonché per la ripresa delle attività economiche, tutte condizioni essenziali per il rilancio complessivo del Paese. Ci impegniamo per affrontare i nodi critici del nostro paese, consapevoli che non sia più possibile nasconderli, grazie anche all'utilizzo della spesa pubblica. La fine del "deficit spending" richiede una classe dirigente in grado di non rinviare anche scelte non popolari, nell'interesse pubblico delle attuali e delle future generazioni.

I contributi emersi nei dibattiti con esponenti politici e con gli utenti della rete internet, in particolare nel sistema di condivisione delle informazioni realizzato attraverso il sito **[www.sistemapaese.it](http://www.sistemapaese.it)**, sono stati essenziali ai fini dell'elaborazione delle proposte.

## Crescita

Per far “ripartire” il Paese occorrono profonde riforme strutturali. Secondo un approccio non settoriale ma sistemico, occorrerà operare contestualmente per:

---

*Se il tasso di occupazione delle donne diventasse in Italia eguale al tasso di occupazione maschile, ciò produrrebbe un aumento del PIL del 18%, cioè di quasi 300 miliardi*

---

- aprire maggiormente i mercati alla **concorrenza** (*concorrenza nel mercato e per il mercato*), attraverso una efficace legislazione antitrust, che favorisca l'applicazione omogenea sul territorio nazionale delle politiche pro-concorrenziali, superando l'attuale frantumazione del sistema amministrativo-istituzionale;
- proseguire nell'azione di **semplificazione** dei livelli istituzionali e delle procedure amministrative, di riforma del sistema giudiziario, con particolare riferimento al processo civile, e di lotta alla corruzione al fine di abbattere le attuali barriere che impediscono all'Italia di attrarre i capitali stranieri;
- accrescere il tasso di **innovazione tecnologica** e completare la digitalizzazione del Paese, modificando radicalmente anche i rapporti dei cittadini con la Pubblica Amministrazione. Rendere fruibili per le imprese e i cittadini i servizi online della PA in modo uniforme e organico;
- **ridisegnare il ruolo del pubblico**, individuando le funzioni che è efficiente ed utile che il pubblico eserciti ancora direttamente e i servizi da affidare sul mercato per eliminare duplicazioni, ridondanze e inefficienze;
- adottare una nuova **politica energetica**, perseguire la concentrazione della spesa pubblica sulle variabili di sviluppo e competitività e realizzare un **sistema fiscale più equo**, destinando le risorse derivanti dalla lotta all'evasione alla riduzione della pressione fiscale e adottando un moderno sistema di contrasto di interessi;
- favorire con strumenti normativi e un ruolo propositivo delle scuole e università l'**occupazione giovanile e femminile**, i cui tassi sono in Italia tra i più bassi d'Europa. In particolare, puntare sull'empowerment delle donne nelle fasce di età più giovani è oggi non solo una questione di equità ma rappresenta la scommessa più “conveniente” per il Paese: se il tasso di occupazione delle donne diventasse in Italia eguale al tasso di occupazione maschile, ciò produrrebbe un aumento del PIL del 18%, cioè di quasi 300 miliardi;
- realizzare e/o integrare le opere pubbliche con **infrastrutture** che producano reddito o permettano di diminuire la spesa già in essere.

CLIMA DI FIDUCIA DELLE IMPRESE  
Gennaio 2007-marzo 2013, indici destagionalizzati base 2005=100



Fonte: ISTAT

## Cosa fare per la crescita

### Ordini Professionali

Rivoluzionare gli ordini professionali, abolendo quelli superflui e le relative barriere d'ingresso alle professioni.

### Agevolazioni fiscali per le PMI, società tra professionisti e le società con soci under 35

Prevedere agevolazioni fiscali a sostegno della crescita dimensionale delle imprese, degli investimenti diretti estero, dell'internazionalizzazione e della diffusione di competenze manageriali nelle PMI, nonché la riduzione degli oneri contributivi e fiscali per le imprese con soli under 35 (l'IRAP andrebbe azzerata in caso la società non produca utili).

### Strumenti di premialità fiscale per le imprese trasparenti

Consentire all'Amministrazione finanziaria l'accesso ai flussi finanziari, favorendo strumenti di premialità fiscale per le imprese che rendono trasparenti le proprie informazioni, con l'obiettivo di ridurre la pressione fiscale.

### Occupazione giovanile e femminile

Introdurre strumenti di fiscalità di vantaggio a sostegno dell'occupazione giovanile e femminile e dell'ingresso di donne e giovani nel mondo del lavoro (prestiti d'onore, crediti d'imposta, etc.).

### Retribuzioni

Detassare maggiormente la parte variabile delle retribuzioni, focalizzando le risorse a sostegno delle iniziative che realizzano aumenti di produttività.

### Ricerca e sviluppo

Assicurare un efficiente accesso delle PMI alle incentivazioni per ricerca e sviluppo.

### Energia

Elaborare un piano programmatico di ricerca sulle fonti energetiche trasversale ad enti e Ministeri operanti nel settore (es. unico piano per Eni ed ENEL), puntando su "tecnologie green" ed elaborare una riforma, in particolare, del sistema della raffinazione.

### Patrimonio pubblico e lotta all'evasione fiscale

Reperire risorse per la crescita, traendo reddito (ad esempio, concedendo diritti di utilizzo) dalla valorizzazione del patrimonio pubblico e dalla lotta all'evasione.

### Imprese e PA

Il dialogo tra imprese e PA parte dall'attivazione, in tempi brevi, del Sistema Pubblico di Connettività (SPC), consentendo ad esempio l'avvio dell'Anagrafe Unica Nazionale.

### Sportelli di rigenerazione d'impresa

Creare sportelli di "rigenerazione d'impresa" in grado di offrire servizi alle imprese al fine di definire la tipologia, l'entità della crisi ed eventuali cause, fornendo strumenti consulenziali che aiutino le imprese in difficoltà a progettare un piano di risanamento.

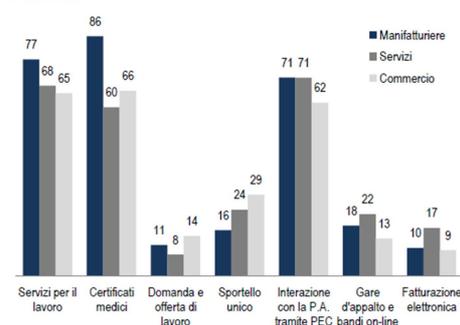
### Agenda digitale

Pianificare le risorse e l'azione di coordinamento dell'Agenzia Digitale in modo da sostenere l'adeguamento delle piattaforme tecnologiche e dei nuovi linguaggi e dare piena attuazione al piano di digitalizzazione del Paese fissato dal Decreto 2.0, con particolare attenzione ai temi delle Smart Cities, della Sanità digitale, del processo giuridico digitale, del telelavoro e delle start-up innovative.

*Strumenti di premialità fiscale per le imprese che rendono trasparenti le proprie informazioni*

UTILIZZO DEI PRINCIPALI SERVIZI DI E-GOVERNMENT DA PARTE DELLE IMPRESE.

Anno 2012, quote percentuali di imprese che dichiarano di aver utilizzato lo strumento



Fonte: ISTAT

*Pianificare le risorse e l'azione di coordinamento dell'Agenzia Digitale in modo da sostenere l'adeguamento delle piattaforme tecnologiche e dei nuovi linguaggi*

## Lavoro e Welfare

Troppo a lungo le regole del mercato del lavoro e la struttura del welfare italiano hanno favorito i diritti acquisiti, gli insiders e gli anziani, penalizzando i giovani. Una prima importante inversione di questa tendenza si è realizzata attraverso la recente riforma delle pensioni, se si pensa che nel quadro della nostra spesa pubblica ben 2 euro su 3 sono destinati alle pensioni.



Fonte: BES 2013 - ISTAT

Si tratta ora di proseguire sul percorso delle riforme, migliorando le condizioni di accesso ad un mercato del lavoro che deve necessariamente essere maggiormente dinamico e non statico. Un mercato statico, che difende privilegi o rendite di posizione è un mercato che esclude e che non favorisce la crescita. Un mercato dinamico, che promuova il lavoro, più dei posti di lavoro, è un mercato inclusivo, che punta molto sul ruolo delle imprese.

E' in primo luogo dalle imprese che potrà venire la ripresa economica e il lavoro per le nuove generazioni e non dalla Pubblica Amministrazione che sarà costretta invece ad un progressivo ridimensionamento anche per esigenze di recupero della produttività.

In questa prospettiva, occorre favorire:

- una politica per la crescita che sappia **valorizzare le vocazioni** del nostro territorio e del nostro capitale umano nel mercato mondiale;
- una maggiore **apertura del mercato del lavoro**, facilitando la diffusione di modelli contrattuali flessibili, valorizzando in primo luogo l'apprendistato, da concepire non come moderno strumento di "sfruttamento" dei giovani, costringendoli a forme prolungate di precarietà, ma come strumento per anticipare l'ingresso nel mercato del lavoro e per migliorare la *employability* dei giovani attraverso una formazione sul "campo", strettamente collegata alla domanda di lavoro;
- una maggiore **mobilità nelle carriere**, introducendo, sul modello delle principali esperienze estere, sistemi di progressione di carriera che valorizzino il merito e le potenzialità;
- una radicale **riforma del welfare**, procedendo ad una riallocazione delle risorse disponibili, concentrandole su iniziative a sostegno delle giovani coppie ed in particolare della genitorialità, rendendo maggiormente flessibili i congedi parentali e le forme di flessibilità lavorativa attualmente previste, nonché incentivando l'adozione degli strumenti del telelavoro.

---

*employability dei giovani attraverso una formazione sul "campo", strettamente collegata alla domanda di lavoro*

---

La staffetta generazionale, ove possibile, non può limitarsi all'assunzione di un giovane part-time e alla riduzione a part-time di un senior, ma deve essere assistita da precise regole di trasferimento della conoscenza.

## Cosa fare per il lavoro e il welfare

### Crediti di imposta

Proseguire e rafforzare le iniziative esistenti in materia di crediti di imposta per aziende che assumono giovani under 35.

### Middle e top management

Prevedere per un periodo transitorio che le aziende quotate e i soggetti controllati direttamente o indirettamente da amministrazione pubbliche abbiano una quota del proprio middle e top management (anche dell'ordine del 10%) di trenta/quarantenni.

### Asili aziendali e interaziendali

Favorire l'istituzione di asili aziendali o interaziendali, realizzati anche attraverso consorzi di imprese, integrando il numero degli asili comunali, con nuove formule di detassazione per le imprese aderenti e reperendo le risorse da contributi di solidarietà sulle reali "pensioni d'oro".

### Assistenza sanitaria e previdenza complementare

Valorizzare il ruolo della bilateralità, incentivando lo sviluppo dei Fondi professionali e non, in materia di assistenza sanitaria integrativa e di previdenza complementare.

### Part-time

Prevedere la fruizione in modalità part-time (orizzontale o verticale) dei congedi parentali, allungandone corrispondentemente la durata.

### Formazione online

Erogare corsi di formazione e di aggiornamento on line su base volontaria durante il congedo di maternità, i congedi parentali e tutte le interruzioni lavorative superiori a tre mesi.

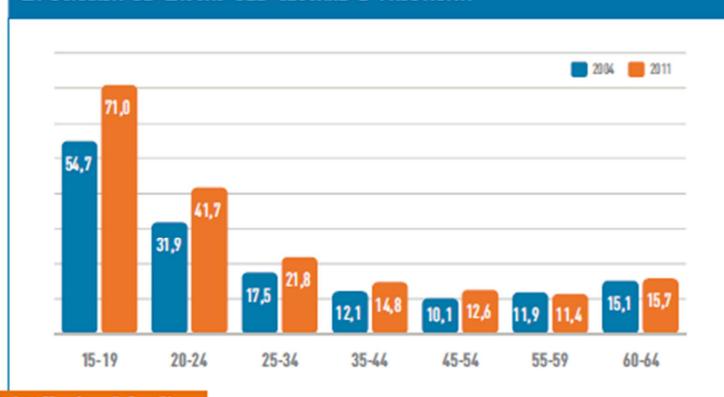
### Staffetta generazionale e trasferimento delle competenze

Incentivare la riprogettazione dei ruoli organizzativi all'interno delle aziende con l'obiettivo di valorizzare le competenze proprie delle risorse mature, in relazione alla loro esperienza professionale, e favorire il ricambio generazionale attraverso il trasferimento delle competenze (*tutoring/coaching*).

Questo concetto può essere esteso anche all'esterno dell'ambito strettamente aziendale invitando i "giovani anziani" a mettere a frutto la loro esperienza in diversi ambiti e continuando così a farli sentire parte del sistema produttivo soprattutto pubblico.

*Incentivare la riprogettazione dei ruoli organizzativi all'interno delle aziende con l'obiettivo di valorizzare le competenze proprie delle risorse mature, in relazione alla loro esperienza professionale, e favorire il ricambio generazionale attraverso il trasferimento delle competenze*

LA DOMANDA DI LAVORO DEI GIOVANI È FRUSTRATA



Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Tasso di mancata partecipazione al lavoro per classi di età. Anni 2004, 2011

## Istruzione e Ricerca

Per competere nel mercato globale del terzo millennio, l'Italia ha bisogno di investire in istruzione e ricerca: il “petrolio dell'epoca moderna”.

Istruzione e ricerca devono diventare la priorità dell'azione di governo dei prossimi anni, anche con un miglior collegamento al mercato del lavoro.

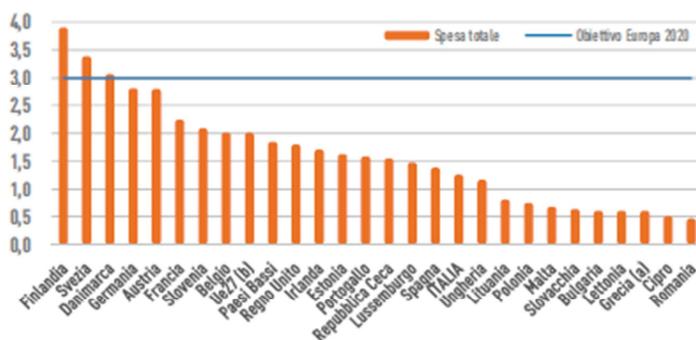
Nessuna delle università italiane rientra nella classifica delle “top 10” a differenza di quelle di Paesi come la Francia e la Spagna.

In particolare, bisogna:

- **concentrare risorse a favore della ricerca**, proseguendo nell'attività di razionalizzazione ed efficientamento dei fondi esistenti, ma anche reperendo risorse da interventi pubblici meno strategici;
- proseguire con la **riforma dell'università**, promuovendo merito e trasparenza e combattendo baronie e familismi;
- promuovere sin dalle scuole dell'obbligo un più intenso studio delle **lingue straniere e l'informatizzazione**;
- sviluppare, come all'estero, sistemi di **aggiornamento permanente per i docenti**, in particolare mirati alle esigenze del mercato del lavoro.

*concentrare risorse a favore della ricerca, proseguendo nell'attività di razionalizzazione ed efficientamento dei fondi esistenti, ma anche reperendo risorse da interventi pubblici meno strategici*

### L'ITALIA È LONTANA DALL'OBIETTIVO DI EUROPA 2020



Spesa in ricerca e sviluppo in rapporto al Pil nei Paesi Ue27. Anno 2010

(a) Anno 2007.  
(b) Somma Eurstat.

Fonte: Elaborazioni su dati Eurstat, Science, Technology and Innovation

Fonte: BES 2013 - ISTAT

## Cosa fare per l'istruzione e la ricerca

### **Investimenti**

Rifinanziare il credito di imposta per investimenti in ricerca e rafforzare in sede nazionale le politiche UE a favore della ricerca, anche reperendo risorse dalla razionalizzazione degli incentivi alle imprese e delle politiche UE di sostegno all'agricoltura.

### **Studenti meritevoli**

Concentrare gli investimenti e prevedere incentivi agli studenti meritevoli, specie se fuori sede, e razionalizzare, rafforzandoli, i poli di formazione/ricerca territoriali di eccellenza specializzati in settori scientifici.

### **Verifica periodica dell'attività scientifica**

Rafforzare il sistema di verifica periodica dell'attività scientifica dei docenti anche attraverso l'obbligo di pubblicazione via internet ed aggiornamento costante dei relativi curricula.

### **Ricambio degli attuali cattedratici**

Favorire un rapido ricambio degli attuali cattedratici, anche abbassando l'età per il pensionamento e vietando incarichi a contratto dopo la pensione, e proseguire celermente nella nuova procedura di abilitazione unica nazionale per il reclutamento dei docenti.

### **Giovani docenti**

Favorire l'assegnazione delle cattedre a docenti under 40.

### **Condivisione della conoscenza**

Estendere, divulgare e condividere le informazioni sui progetti di ricerca presenti nel portale del MIUR ed Enti di Ricerca.

### **Rilancio della ricerca**

Rilanciare la ricerca di base, il cui finanziamento deve diventare una priorità, e favorire l'integrazione con quella applicata e quella industriale.

---

*Rafforzare il sistema di verifica periodica dell'attività scientifica dei docenti*

---

---

*Rilanciare la ricerca di base, il cui finanziamento deve diventare una priorità, e favorire l'integrazione con quella applicata e quella industriale*

---

## Pubblica Amministrazione

Il rilancio del Paese non può prescindere dal rinnovamento della sua Pubblica Amministrazione, partendo da un ridisegno delle proprie istituzioni.

All'Italia, in particolare, serve:

- una **PA più moderna e più efficiente**, al servizio dei cittadini e delle imprese;
- una PA con **strutture centrali ridotte** e i cui compiti siano decentralizzati, in cui si proceda alla progressiva eliminazione delle "amministrazioni parallele" e delle "amministrazioni straordinarie", enormemente cresciute negli ultimi anni;
- una PA essenziale e per questo senza corruzione (piombo nelle ali del Paese) e con **meno invadenza della politica**, che specialmente negli ultimi dieci anni, dopo i condivisibili tentativi di separazione tra politica e amministrazione degli anni Novanta, è tornata a "occupare il campo";
- una PA più **europea ed internazionalizzata**, in cui si utilizzi il "potenziale inespresso" di giovani e donne, superando tradizionalismi e gerontocrazie;
- una PA pienamente **digitalizzata e tecnologicamente attrezzata**.

Riteniamo il concorso pubblico uno strumento ancora valido, oltreché costituzionalmente prescritto, per selezionare i migliori candidati alle posizioni dirigenziali, e crediamo indispensabile una razionale programmazione delle assunzioni, anche per favorire l'ingresso dei più qualificati.

Chiediamo che la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) diventi il principale canale per reclutare e formare i funzionari e dirigenti dello Stato. In particolare, solo se il corso-concorso di formazione dirigenziale della SNA verrà bandito con regolarità i migliori tra i potenziali candidati potranno considerare seriamente di puntare ad una carriera nella dirigenza pubblica.

Non, ha senso, inoltre, investire tempo e risorse per reclutare i migliori se poi non viene garantita la piena mobilità in un mercato del lavoro pubblico, che deve facilitare l'emersione dell'eccellenza e assicurare processi di osmosi, emulazione e trasferibilità fra classi dirigenti pubbliche e private. Competenze e merito siano i tratti distintivi di una libera circolazione della risorsa dirigente in un mercato pubblico, così che la persona migliore trovi la collocazione più adatta.

La trasparenza è, infine, un requisito essenziale ed irrinunciabile della PA che proponiamo. Ogni atto della pubblica amministrazione, non coperto da riservatezza, deve essere reso disponibile. La trasparenza è anche la condizione per valutare le competenze possedute dai manager pubblici: cosa hanno fatto, come lo hanno fatto, con quali risultati e con quali retribuzioni.

---

*Riteniamo il concorso pubblico uno strumento ancora valido, oltreché costituzionalmente prescritto, per selezionare i migliori candidati alle posizioni dirigenziali, e crediamo indispensabile una razionale programmazione delle assunzioni, anche per favorire l'ingresso dei più qualificati*

---

## Cosa fare per la PA

### Tagli selettivi

Promuovere politiche di “tagli selettivi”, superando il deleterio approccio dei “tagli lineari”, sopprimendo enti inutili (ad es., completando il processo di integrazione delle sei scuole di formazione nella PA), razionalizzando le strutture esistenti (in primo luogo, gli uffici periferici statali e le sedi delle Forze dell'Ordine) e favorendo fusioni, aggregazioni e la concentrazione delle attività in un numero ridotto di enti.

### Federalismo

Rivedere il rapporto fra centro e periferia, riscrivendo compiti e funzioni delle Amministrazioni centrali e delle Autonomie territoriali, in un quadro di risorse più limitate, per l'attuazione definitiva del federalismo.

### Maggiore controllo

Potenziare i controlli interni/esterni, ricostituendo un sistema di controlli di regolarità amministrativa sulle attività degli enti locali e rafforzando forme di *internal audit* in tutta la PA (con controllori indipendenti, di comprovata professionalità).

### Fallimento della politica

Rafforzare le disposizioni in materia di fallimento e responsabilità della politica al fine di realizzare una governance responsabile già nella fase della programmazione degli obiettivi e delle risorse.

### Meritocrazia e valutazione delle performance

Promuovere il merito per dirigenti, funzionari ed impiegati, implementando efficaci meccanismi di misurazione delle performance e valutazione dei risultati, con divieto di distribuzione dei premi a pioggia. In particolare, occorre rafforzare il ruolo di valutazione dei dirigenti e di organizzazione nei processi di lavoro.

### Giovani funzionari e limiti agli esterni

Reclutare, giovani funzionari, anche con una procedura unica di concorso su base nazionale, che consenta la razionalizzazione di costi di selezione e maggiore trasparenza. Limitare allo stesso tempo la nomina di dirigenti esterni, consulenti, etc, ed in tal modo recuperare risorse per le nuove assunzioni.

### Passaggio al digitale e telelavoro

Far migrare al digitale tutte le pratiche amministrative che possono essere realizzate on line, garantire l'interconnessione delle banche dati e l'interoperabilità dei sistemi informativi. Promuovere il telelavoro (sul modello già sperimentato in alcune realtà come l'INAIL), in modo anche da realizzare risparmi di spesa e innalzamenti della produttività.

### Selezione e formazione

Programmare razionalmente i fabbisogni, i concorsi e le selezioni comparative per ogni posizione di responsabilità, per una sana concorrenza fra gli amministratori pubblici migliori. Inoltre, almeno il 50% dei dirigenti pubblici dovrebbe essere selezionato a livello nazionale attraverso il corso-concorso della SNA, bandito con cadenza annuale.

### Mobilità delle competenze

Ripristinare il Ruolo Unico della Dirigenza quale strumento per assicurare concorrenza e qualità, incoraggiare la mobilità tra le amministrazioni; aumentare le attuali (scarse e asimmetriche) possibilità di osmosi fra pubblico e privato. Ridurre le rigidità contrattuali alla mobilità.

### Trasparenza

Tutto, ma proprio tutto, sia in rete per un controllo diffuso dei cittadini e come primo deterrente rispetto a fenomeni di corruzione.

---

*Promuovere politiche di “tagli selettivi”, superando il deleterio approccio dei “tagli lineari”*

---

---

*occorre rafforzare il ruolo di valutazione dei dirigenti e di organizzazione nei processi di lavoro*

---

## Chi siamo

**L'Associazione Giovani Dirigenti Pubblici (Agdp)** è composta da dirigenti delle Amministrazioni centrali, segretari comunali, diplomatici e professionisti delle Pubbliche Amministrazioni provenienti da percorsi professionali diversi ma che intendono condividere valori ed intenti, con l'obiettivo di: favorire la nascita di una comune identità fra le classi dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni, attraverso l'individuazione di interessi e bisogni condivisi; promuovere e stimolare l'interesse verso il processo di ammodernamento del sistema-paese, con l'obiettivo di accelerarlo, ponendo particolare riferimento alle grandi questioni relative alla riforma dello Stato, del Welfare e della Pubblica Amministrazione; diffondere una cultura manageriale all'interno della Pubblica Amministrazione, in special modo attraverso una maggiore attenzione alla formazione e alla gestione delle risorse umane; agevolare e diffondere la conoscenza del processo di integrazione europea, con particolare riferimento al suo impatto sulle istituzioni nazionali ed alle modalità di partecipazione delle Pubbliche Amministrazioni al processo decisionale comunitario.

**Federmanager** è l'organizzazione che, dal 1945, rappresenta e tutela, in modo unitario ed esclusivo 180.000 dirigenti industriali in servizio e in pensione, presente su tutto il territorio nazionale tramite 58 Associazioni. Gli iscritti sono dirigenti di piccole, medie e grandi imprese, dai dirigenti di nuova nomina fino ai direttori generali e amministratori delegati. Operano in tutti i settori dell'industria privata ed a partecipazione statale, nonché nelle attività ausiliarie e complementari dell'industria. In rappresentanza dei dirigenti industriali Federmanager stipula e gestisce i contratti collettivi nazionali di lavoro con Confindustria, Confapi, Confservizi, Confitarma, Fedarlinea e Fieg e contratti integrativi con grandi gruppi industriali. Federmanager assume iniziative a livello politico e parlamentare per la valorizzazione del ruolo manageriale e per la tutela degli interessi categoriali e realizza i propri fini istituzionali attraverso enti categoriali. Al suo interno opera il Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti, composto da 27 delegati del territorio, con l'obiettivo di promuovere la partecipazione dei giovani alla organizzazione.

**Concreta-Mente** è un'officina di idee per l'Innovazione. Un think tank sul modello anglosassone che si occupa di Innovazione organizzativa e tecnologica. Una associazione, non profit, indipendente, formata da professionisti (perlopiù trentenni) con alte professionalità maturate in ambiti aziendali, dell'università, delle libere professioni e dell'amministrazione pubblica, che si sono riconosciuti in un manifesto programmatico e che si propongono di offrire soluzioni innovative ai decisori politici ed istituzionali per correggere alcune delle criticità che caratterizzano il Sistema Italia e contribuire a formare una cittadinanza Europea. La nostra ambizione è quella di raggiungere il duplice obiettivo da un lato di sviluppare e valorizzare capitale umano e giovani energie e dall'altro di metterle in rete (non solo internet). Fare rete in modo trasparente è il valore aggiunto del mettere insieme competenze diverse. Concreta-Mente ha ricevuto una medaglia di rappresentanza dal Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano per le attività svolte.

**Numeri Primi** è un'associazione che ha come obiettivo principale quello di creare una rete solida e duratura tra gli associati, basata sulla comunanza di valori sociali, culturali e morali, che consenta una crescita umana, professionale ed etica di tutti gli aderenti, anche attraverso la messa a disposizione reciproca, delle rispettive professionalità e competenze nei vari campi dello scibile. I Numeri Primi realizzeranno gli scopi sociali, tenendo sempre come punto di riferimento il principio solidaristico tra tutti gli associati; principio che dovrà sovrintendere l'attività associativa, nel rispetto dei singoli ruoli e delle competenze professionali di ciascun associato.

**Associazione Dirigenti per l'Innovazione – Allievi SSPA**, è nata nel 1999 da un gruppo di giovani dirigenti pubblici selezionati e formati attraverso i corsi-concorso di formazione dirigenziale dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA) della Presidenza del Consiglio dei Ministri. L'attività dell'Associazione è tesa alla promozione del ruolo della dirigenza pubblica nel quadro del sistema Paese con l'ambizione di farne uno dei grand corps dello Stato. Essa ha come obiettivi: l'innalzamento della percentuale di dirigenti reclutati attraverso il meccanismo del corso-concorso, lo sviluppo di processi di internazionalizzazione della dirigenza italiana, la ricostituzione di meccanismi analoghi al ruolo unico della dirigenza (RUD) fra tutti i comparti, così da creare un vero mercato pubblico delle professionalità, ispirato a criteri meritocratici, la lotta alla corruzione in tutte le sue forme, una stretta collaborazione con le altre associazioni di dirigenti italiani per una comune sinergia tesa allo sviluppo della cultura di una amministrazione efficiente e al passo coi tempi, il costante contatto con altre associazioni di Alumni delle Scuole di pubblica amministrazione a livello europeo ed internazionale. L'Associazione promuove la lotta alla corruzione, l'etica pubblica e la trasparenza amministrativa. Pertanto aderisce al Global Compact dell'ONU, all'iniziativa per un Freedom of Information Act Italiano (FoIA), e a Cittadinanzaattiva.

**La Scossa** è un think tank di manager, docenti universitari, imprenditori, professionisti del settore pubblico e privato che hanno un'età compresa tra i 35 e i 45 anni. E' un'iniziativa innovativa, che chiama a raccolta la generazione-chiave per il presente e per il futuro prossimo dell'Italia. La Scossa è una "lobby dell'impegno civile": definisce analisi, proposte e idee per dare la scossa all'Italia sul piano economico, culturale e morale, aggregando chi non accetta un Paese ripiegato su se stessa e rassegnato al declino. La Scossa è un'Associazione apartitica, aperta, trasversale (nelle competenze, nelle culture e nelle provenienze) e fortemente interattiva, che basa la sua azione su report scientifici realizzati in partnership con l'Istituto per la Competitività.