

PARLA GAETANO STELLA, VICEPRESIDENTE CEPLIS

Ora piani formativi comuni

Domanda. Presidente Stella quali sono gli obiettivi futuri per le professioni in Europa?

Risposta. Innanzitutto mi lasci dire che l'Europa deve diventare più rapida nei suoi processi decisionali. Troppa burocrazia non permette svi-

luppi veloci e le norme, in questo modo, diventano di difficile impatto e valutazione. Detto questo credo che sia necessario agire per una maggiore cooperazione, soprattutto dal punto di vista formativo. Bisognerebbe arrivare a istituire piani di formazione comuni a tutti gli stati membri, che diano gli stessi titoli e che siano in grado di abilitare alla professione

in tutti i paesi comunitari. L'obiettivo deve essere quello di favorire la mobilità professionale: ritengo che sia la cosa più importante di tutte, favorire l'esercizio delle attività professionali in altri paesi. Un altro aspetto importante è quello dei fondi europei e della digitalizzazione: due concetti all'apparenza slegati ma in realtà più vicini di quello che si pensi: l'Ue deve prevedere un piano di incentivazione che coinvolga i liberi professionisti e li

accompagni nei processi di digitalizzazione, vero e proprio volano dello sviluppo imprenditoriale di questi tempi. In più incentiverei l'aggregazione.

D. Da questo punto di vista che giudizio ha nei confronti dell'ultima legislatura europea?

R. Direi che in questi ultimi anni qualcosa è stato fatto, dalla tessera professionale al test di proporzionalità. Anche se la vecchia legislatura era stata forse più efficace, soprattutto grazie alla presenza di Antonio Tajani in commissione industria. Dopo i risultati non sono stati esaltanti. Io stesso

ho partecipato a molti incontri organizzati in questi anni, ma posso dire che non c'è stata una vera e propria strategia indirizzata alle libere professioni.

D. Cosa mi dice del test?

R. In linea di massima ho un giudizio positivo, ma bisogna fare un po' di chiarezza. Se rimane così e non vengono definiti dei criteri chiari su cui si baserà il test si rischia di irrigidire il sistema invece di sbloccarlo.



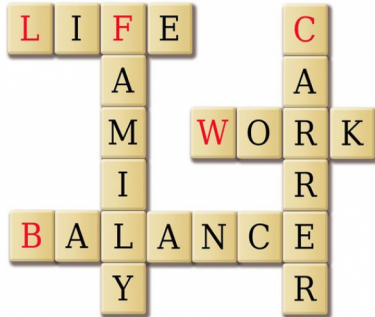
Gaetano Stella

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



La conciliazione tra famiglia e lavoro: un punto sulla situazione attuale

LINK: <https://www.prpchannel.com/opinioni/la-conciliazione-tra-famiglia-e-lavoro-un-punto-sulla-situazione-attuale/>



Roma - sabato, 01 settembre 2018 10:32 Home \ OPINIONI \ La conciliazione tra famiglia e lavoro: un punto sulla situazione attuale Ricerca per: La conciliazione tra famiglia e lavoro: un punto sulla situazione attuale 01 Set 0 (Simona Grossi) Tutto quanto, anche il mondo del lavoro, è diventato molto più fluido, mobile, liquido per usare un termine del sociologo Bauman. E' per questo che si rendono necessarie delle misure di intervento in grado di favorire la coesistenza delle persone all'interno di questa liquidità, in particolare nel riguardo della conciliazione tra la vita privata e il lavoro, non essendo più questo binomio scandito da una struttura rigida e stabile. D'altronde con questo stravolgimento del mercato del lavoro è sempre più un dato accreditato quello che indica la via al management aziendale attraverso l'adozione delle soft skills, gli attributi dei lavoratori e delle lavoratrici che prima erano considerati marginali, se non addirittura dannosi. Avere in azienda individui in grado di gestire figli e lavoro è di fatto un vantaggio competitivo, a giudicare dalle competenze che si sviluppano quando si diventa genitori. Molte di queste soft skills sono infatti generate proprio dalla genitorialità. La capacità di delegare, ad esempio, permette di riporre fiducia in chi può esserci di sostegno e di lavorare meglio in squadra. Allo stesso modo avendo a che fare con un bambino piccolo s'impara a gestire l'ansia e la paura, una capacità utile nell'amministrazione degli imprevisti. Una terza caratteristica è quella dell'ascolto, che dal bambino può essere traslata ai colleghi e ai dipendenti. Altro importante sviluppo risiede nella capacità di creare networks: la voglia di condivisione, con spazi pensati per confrontarsi e darsi reciproco appoggio, può diventare facilmente un grimaldello in grado di scardinare i pregiudizi all'interno dei team. Viene inoltre incrementata la capacità di pianificazione, la gestione del tempo, l'ottimizzazione secondo obiettivi, tutte skills indispensabili nella frenesia del lavoro moderno[1]. E' per questo che, fortunatamente, sono sempre di più le realtà che puntano su questa conciliazione, intravedendo in essa i benefici che potrebbero apportare al business imprenditoriale. Un buon esempio lo fornisce il progetto Conciliando promosso da ConfprofessioniSardegna a favore delle libere professioniste, che consiste in voucher per la conciliazione dei tempi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, buoni fino a duemila euro da impiegare per l'acquisto di servizi di cura, educativi e di accompagnamento per figli fino a quindici anni, per l'acquisto di servizi di assistenza per anziani o disabili, oltre che destinabili all'accesso a spazi di coworking per esercitare la propria professione[2]. La normativa di riferimento in materia di tutela della maternità e paternità e di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro è rappresentata dal Testo Unico sui congedi parentali (D. Lgs. 151/2001), costantemente in aggiornamento, che con il passare del tempo ha ampliato sempre di più le tutele per i genitori così da permettere a tutti di entrare o rimanere nel mondo del lavoro[3]. Come recita il sito del Dipartimento per le politiche della famiglia, infatti, "le politiche per la

conciliazione rappresentano un importante fattore d'innovazione dei modelli sociali, economici e culturali e si propongono di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno di società complesse"[4]. Lo scorso anno, ad esempio, è stato sottoscritto un decreto Lavoro-Mef che attua la misura sperimentale prevista dal decreto legislativo 80/2015, concedendo sgravi contributivi ai datori di lavoro in grado di prevedere, nei contratti collettivi aziendali, istituti di conciliazione tra la vita professionale e privata dei lavoratori[5]. Questo punto, quindi, rappresenta un tassello fondamentale sul quale si gioca la salvaguardia del welfare di tutte quelle famiglie prima costrette ad interrompere i rapporti di lavoro al subentro della genitorialità, e soprattutto un'enorme opportunità di crescita per tutte quelle organizzazioni, aziendali e non, che potranno contare sul contributo di un personale altamente formato in merito alle indispensabili soft skills aziendali. Related posts: