

L'intervista **Tiziano Treu**

«Il Cnel sopravvive ma con queste nomine non sarà mai più il cimitero degli elefanti»

Da ieri il Cnel, l'ente che doveva essere abolito con il referendum costituzionale del 2016 e che fu miracolosamente salvato dal "no", è tornato nel pieno delle sue funzioni. Il Consiglio dei ministri ha infatti approvato la nomina di 48 consiglieri del parlamentino del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro. Poltrone indicate dai sindacati e dalle associazioni dei datori di lavoro.

Nei prossimi giorni la presidenza della Repubblica confermerà le nomine aggiungendo quelle dei 10 esperti la cui nomina spetta al Quirinale e a Palazzo Chigi e il Cnel ripartirà. Per fare cosa? E con quali costi? Lo abbiamo chiesto al presidente, l'ex ministro del governo Prodi e giustavorista Tiziano Treu.

Presidente, una domanda impertinente: ma con un curriculum come il suo (e con l'aria che tira dopo le elezioni del 4 marzo), chi glielo ha fatto fare di mettersi a capo del più classico dei cimitero di elefanti della classe dirigente italiana?
«Ma il nuovo Cnel sarà l'opposto

di ciò che è stato finora». **E chi ci crede?**

«Date un'occhiata ai nomi dei nuovi consiglieri».

Sette Cgil, sei Confindustria...

«Eh no. Tutti i nuovi consiglieri non sono persone a fine carriera. E' gente responsabile di settori. Esperti in campi specifici. Operativi. Senza offendere nessuno, mi vengono in mente alcuni professori delle migliori università e noti agli addetti ai lavori: Claudio Lucifero, Emilio Barucci, Silvia Ciucciovino. Anche fra le organizzazioni ci sono importanti novità come la new entry di Confprofessioni. Vuol dire che copriamo nuovi segmenti del mondo del lavoro».

Sta dicendo che il Cnel intende davvero rappresentare il lavoro?

«Mi spiace che nel parlamento siano poco presenti le partite Iva, anche se faremo una consulta ad hoc per coinvolgere i loro rappresentanti».

Presidente, ma la funzione storica del Cnel è stata quella di distribuire prebende.

«Ma non abbiamo più soldi per

stipendiare i consiglieri. E abbiamo anche un'ambizione: far tornare il Cnel ad essere un istituto utile».

E come?

«Sarà tutto basato sul volontariato».

Volontariato?

«Sì, i consiglieri altro non sono che volontari esperti, e dunque il Cnel sarà il primo ente italiano trainato da volontari che non hanno diritto a stipendi se non al rimborso di alcune spese».

Insomma se un consigliere Cnel parte da Milano per venire a Roma non sarà pagato?

«Non per il suo tempo. E neanche, spero, per il viaggio e l'albergo perché stiamo programmando la grandissima parte delle riunioni collettive via Skype. Zero spese».

Ma di quanti soldi dispone il Cnel?

«Circa 5 milioni di euro. E non sono tutti soldi dei contribuenti. Abbiamo appena vinto un bando per un finanziamento Ue e proveremo a farci finanziare alcune ricerche fuori dal circuito del Tesoro».

sono più di quanto si pensi, anche se i meno bravi non mancano. Ma questo non lo scriva».

A cosa può servire il Cnel?

«La prima missione è quella di ripulire i contratti».

Cosa vuol dire?

«Oggi esistono ben 890 contratti nazionali. E' evidente che alcuni vengono firmati da organizzazioni farlocche per coprire situazioni che danneggiano sia i lavoratori che gli imprenditori seri. Ecco, fra poco, il Cnel indicherà i

annuale sul mercato del lavoro perché i giovani hanno bisogno di punti di riferimento per il proprio futuro. Poi un indice di integrazione degli immigrati. Ma

vorremmo specializzarci anche sulla qualità della vita. Vorremmo indicare agli italiani come vivere e lavorare meglio sulla base di indicatori scientifici del benessere sostenibile».

Diodato Pirone

IL PRESIDENTE: CON LA SCELTA DEI NUOVI 48 CONSIGLIERI, SENZA STIPENDIO, ARRIVANO ESPERTI OPERATIVI



Contratti buoni».

«Tra l'altro, faremo un rapporto

La sede del Cnel a Villa Lubin a Roma Nella foto tonda il presidente Tiziano Treu

IN BILANCIO CI SONO 5 MILIONI DEL TESORO MA ABBIAMO VINTO ANCHE UN BANDO UE, PER RISPARMIARE RIUNIONI VIA SKYPE



Quanti sono i dipendenti? 300, poniamo, «Una cinquantina. I bravissimi E poi?»



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

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

NELLA PA

Professionisti per le donne dirigenti

Favorire l'incontro tra domanda e offerta di professioniste da inserire nelle posizioni di vertice di società controllate dalla Pubblica amministrazione. È questo l'obiettivo principale del protocollo sottoscritto da **Confprofessioni** e la presidenza del consiglio dei ministri, dipartimento per le pari opportunità. L'incrocio tra domanda e offerta sarà realizzato attraverso l'utilizzo di **ProretePa**, la banca dati delle professioniste per la pubblica amministrazione messa a disposizione dalla presidenza del consiglio dei ministri. Le professioniste potranno inserire il proprio curriculum e le proprie informazioni professionali in modo tale che gli enti e le amministrazioni pubbliche possano conoscere competenze ed esperienze delle professionalità femminili in modo da poterle introdurre in posizioni aziendali manageriali. Per registrarsi alla banca dati è necessario un indirizzo email valido e la dichiarazione di essere in possesso di "quattro requisiti minimi di capacità giuridica e onorabilità", ovvero non dovranno aver subito condanne in violazione di norme su settori bancari, assicurativi e legati a strumenti finanziari.



Liberi professionisti in Sicilia, la crescita è limitata: +12,2

PALERMO - Il Rapporto 2017 sulle libere professioni in Italia, diffuso dalla Fondazione **Confprofessioni**, analizza i dati relativi allo sviluppo delle libere professioni nel periodo della "grande crisi" differenziando le professioni ordinistiche - per l'accesso alle quali risulta necessaria l'iscrizione in appositi albi - da quelle non ordinistiche, cioè non subordinate all'iscrizione in albi professionali per i quali non è previsto il versamento di contributi alla cassa previdenziale, ma l'accesso alla gestione separata Inps. Come mostrano i dati del Rapporto, l'effetto più visibile della crisi è stato una netta riduzione dei redditi dei professionisti, specie nel caso delle professioni collegate al mercato dell'edilizia. Al contempo, a causa delle trasformazioni strutturali del nostro mondo in questi anni di crisi, i liberi professionisti sono aumentati, non diminuiti. Una platea più ampia, diversificata al suo interno, meno affluente in termini reddituali. I liberi professionisti sono in aumento in quasi tutte le regioni italiane ad eccezione di Calabria e Liguria. Tra le regioni con il più alto rapporto tra liberi professionisti e relativa variazione, vi è la Lombardia. Nelle regioni del Meridione invece, dove il Pil pro capite è più contenuto, il rapporto è di molto inferiore. L'Isola baciata dal sole ma non dalla fortuna, sebbene abbia registrato un incremento di ben 12,2 punti percentuali in termini di crescita del cluster occupazionale, rimane fanalino di coda per numero di liberi professionisti ogni mille abitanti, e il risultato sembra essere confermato dal dato allarmante e inerente la densità di liberi professionisti nelle regioni italiane, che mostra una Sicilia che non tocca il fondo solo perché sul fondo si trova la Calabria: su mille calabresi solo 14 esercitano le libere professioni e solo 15 siciliani su mille sono liberi professionisti. Ugualmente rilevante l'incidenza delle libere professioni sull'ampia platea dei lavoratori indipendenti - imprenditori individuali, liberi professionisti e lavoratori autonomi. Il dato, qui più incoraggiante, mostra un Mezzogiorno ancora molto indietro rispetto alle aspettative di chi auspica la liberalizzazione delle professioni e un Sud più "autonomo": con il 22,1% di liberi professionisti su 77,9% di lavoratori indipendenti, con un'incidenza sugli occupati del 5,5%, la Sicilia si staglia in quint'ultima posizione con alle spalle Basilicata, Abruzzo, Molise e Calabria. Prima, per numero di professionisti in rapporto ai lavoratori indipendenti, il Lazio con il 32,6%, con un'incidenza sugli occupati del 7,3%. Negli anni successivi l'esordio di quella che viene definita "la grande crisi" (2009-2015) i cui effetti continuano a farsi sentire, il lavoro indipendente appare in lieve calo. Il segmento delle libere professioni assume quindi una dinamica propria e distinta rispetto a quella che regola il lavoro indipendente, rafforzando il proprio peso un po' ovunque in Europa. Nel periodo considerato - così come risulta dal rapporto - si è assistito a un decremento del livello occupazionale pari a 61,7 lavoratori indipendenti per mille abitanti nel 2009, fino ad arrivare a 60,2 nel 2015. Tendenzialmente, nei Paesi con un elevato Pil pro capite si osserva una maggiore densità di liberi professionisti, anche se la relazione non è perfettamente lineare né è priva di eccezioni: tra i Paesi con più lavoratori indipendenti, risulta anche l'Italia (86,2 nel 2009, 79,1 nel 2015), seconda solo alla Grecia (115 nel 2009, 98 nel 2015) la quale è stata però colpita da un decremento delle libere professioni - ordinistiche e non - ben superiore a quello italiano e pari al 16,6%. Poiché la maggior parte delle libere professioni richiede l'iscrizione a ordini, per la quale è necessario il conseguimento della laurea, quasi i due terzi dei liberi professionisti italiani risultano in possesso di questo titolo. In questo caso si rileva un gap di genere in favore delle donne: le quote di professioniste laureate sfiorano infatti l'80%, contro il 60% dei colleghi maschi e questo divario di genere si pone come un dato strutturale nella popolazione italiana e si ripresenta amplificato nel settore delle libere professioni. All'interno delle ripartizioni geografiche la percentuale di professionisti che possiedono la laurea è maggiore al Sud e nelle Isole. Ciò, almeno in parte, è spiegato dal fatto che i professionisti residenti nel Mezzogiorno svolgono professioni ordinistiche in misura maggiore rispetto agli esercenti del Nord. Viceversa, la quota di diplomati è più alta al Centro-Nord,

dove si stanno diffondendo sempre di più le professioni non ordinistiche o "non organizzate"- disciplinate dalla l. 4/2013 - per le quali non sempre è necessaria la laurea. Sebbene questi dati potrebbero strapparci un sorriso, sarebbe comunque un sorriso amaro. Infatti, dall'esame del Rapporto, emerge un dato significativo, relativo alle dinamiche reddituali delle diverse professioni: il marcato calo dei compensi nelle professioni tradizionalmente più redditizie come farmacie e studi notarili, uniche professioni il cui reddito si staglia mediamente sopra i 100 mila euro annui. Il reddito medio si abbassa anche per gli studi legali, di ingegneria e tra i periti industriali. Le sole professioni che sembrano registrare una crescita continua sono i servizi veterinari, i periti agrari e gli agronomi. Tra le professioni non ordinistiche, le dinamiche di crescita si presentano ancor più eterogenee: il reddito medio, pari a poco meno di 33 mila euro annui, è inferiore di circa 13 mila euro rispetto a quello riscontrato nelle ordinistiche. Tra le attività che accrescono il proprio reddito vi sono gli studi di design, le attività di indagine di mercato e di guida turistica. Di converso, mostrano un calo reddituale i laboratori di analisi cliniche, le agenzie di comunicazione e le software house. Dai dati analizzati, il numero di liberi professionisti risulta più elevato nelle regioni più ricche - con valori di Pil più alti - dove proliferano le professioni non organizzate. Gabriele Patti

RENATO FIORETTI - Welfare aziendale: questo sconosciuto

LINK: <http://blog-micromega.blogautore.espresso.repubblica.it/?p=24595>

RENATO FIORETTI - Welfare aziendale: questo sconosciuto Quando la cronaca di questo primo ventennio del nuovo secolo lascerà spazio alla storia, di certo qualcuno si chiederà quando e come si è realizzata, nel nostro Paese, la controrivoluzione liberista che ha posto fine e sconfitto la lotta di classe dei lavoratori. Sarà allora utile rispolverare quella che oggi rappresenta l'ultima fatica [1] di Marta Fana; ricercatrice in Economia presso l'Institut d'Etudes Politiques de Paris (Sciences-Po). Ciò consentirà di capire attraverso quale subdola scientificità siamo oggi costretti ad agire come cittadini e lavoratori; in un contesto in cui la centralità dell'impresa è ritenuta fuori discussione e il conflitto capitale-lavoro deve risultare antistorico. Apparirà una vera e propria rivelazione scoprire perché mai il lavoro, in ossequio e in funzione di esigenze di carattere organizzativo e all'applicazione delle nuove tecnologie, ne è risultato frammentato e i lavoratori ormai separati gli uni dagli altri. Sarà allora chiaro che il lavoro subordinato di carattere quasi residuale, l'anomala esplosione del parasubordinato, il fiorire delle c.d. "Partite Iva", del lavoro interinale e a chiamata, degli stage e tirocini, fino al lavoro gratis, erano elementi funzionali a una certa politica e al padronato al fine di lasciar credere: a) praticamente esaurito un processo evolutivo durato quasi un secolo, b) ormai implicita la scomparsa della classe lavoratrice. Saranno, quindi, in tanti a dover riconoscere di aver assistito - da ignavi - a uno scontro fratricida tra quelli che Pietro Ichino - separandoli (in maniera subdola ed artificiosa) in lavoratori "protetti" e "paria" - aveva, in sostanza, scagliato gli uni contro gli altri. Una vera e propria "guerra tra poveri"; alla fine della quale il risultato sarebbe stato non la equiparazione dei diritti - come, strumentalmente, predicava il senatore Pd - ma, in modo molto più grave, la sostanziale riscrittura della Legislazione del lavoro italiana; con un drastico ridimensionamento delle tutele. Così come si ricrederanno quanti - soprattutto tra gli ex giovani, ma non solo - saranno finalmente in grado di prendere atto di essere state vittime inconsapevoli di un'infame operazione finalizzata a promuovere una sorta di identificazione [2] psicologica con i propri sfruttatori. Alludo, evidentemente, a tutti quei soggetti sui quali facevano fin troppo facile presa quelle (strumentali) allusioni alla tecnologia e al progresso quali precursori della "fine del lavoro", della scomparsa della classe lavoratrice, del superamento del rapporto tra produzioni di tipo capitalistico e classe operaia, della risoluzione del conflitto capitale-lavoro, della definitiva e irreversibile separatezza tra lavoro manuale e cognitivo, dell'esaltazione del lavoro "in rete" e "a distanza" e dei nuovi saperi. Ci si renderà conto della caducità di quel diffuso, fallace e fittizio convincimento di "appartenenza gratificante" a una sorta di élite che nulla avrebbe avuto più da spartire con una classe lavoratrice obsoleta e, per giunta, persino (ancora) "protetta" da norme risalenti al secolo precedente [3]. Tornerà allora alla mente quel giovane con la "24 ore" e la partita Iva, senza alcun vincolo contrattuale, lieto di essere unico e così diverso da quella massa di salariati d'altri tempi - in perenne attesa dello scatto biennale e, perché no, con la tuta unta di chissà cosa - fallacemente sicuro, nonostante l'inesistenza del "progetto" e l'incongruenza della reitera dei suoi contratti a termine, di essere assolutamente indispensabile e inscindibile dai fini aziendali. Allo scopo, quindi, di evitare di ritrovarci ancora nella scomoda condizione di dover ammettere che "Sarebbe stato meglio vivere di rimorsi" - ed espiare la pena per gli eventuali errori - "piuttosto che di rimpianti!" - per tutto quanto si sarebbe potuto fare e non si è fatto - è opportuno sollecitare il confronto e l'approfondimento su di una questione che oggi, ai più, appare ancora come qualcosa di vago e destinato a procedere quasi in sordina; alludo a quello che gli specialisti chiamano "welfare aziendale". Espresso in estrema sintesi, il welfare aziendale è rappresentato da una molteplicità di servizi e iniziative - di diversa natura - di fonte contrattuale, che dovrebbero concorrere "a migliorare la qualità di vita dei lavoratori e porli nelle condizioni di potersi esprimere al massimo delle loro possibilità". Si tratta, in sostanza, di un modello che prevede una serie di "prestazioni", alternative al salario, cui i lavoratori possano accedere in maniera più o meno personalizzata, in base a necessità e scelte personali e/o

familiari. In questo senso, quella che negli Usa e in molti Paesi europei è una realtà già largamente consolidata da molti anni, in Italia - a parte le interessanti esperienze presenti in alcune grandi imprese - comincia ora a muovere i primi passi. Prima, però, di entrare nel merito delle possibili proposte - attraverso le quali, in concreto, è possibile realizzare il miglioramento delle condizioni di vivibilità dei lavoratori - è il caso di fornire "qualche numero". Dalla lettura del "Primo Rapporto Censis-Eudaimon [4]" sul welfare aziendale, realizzato in collaborazione con Eudaimon (aziende leader nei servizi di questo tipo) e con il contributo di Credem, Edison e Michelin, si evince che solo il 17,9 per cento dei lavoratori italiani ha una conoscenza precisa di cosa sia il welfare aziendale, il 58,5 % lo conosce solo per grandi linee e il 23,6 % ancora non sa cosa sia. Ne hanno una conoscenza minore i lavoratori con livelli più bassi di scolarità (il 47% di quelli con al più la licenza media non sa cosa sia), quelli con redditi bassi (44,6%), i genitori single (40,3%), gli occupati con mansioni esecutive e manuali (36,7%) e le lavoratrici (30,1%). L'indagine rileva che chi lo conosce meglio lo apprezza di più; infatti è favorevole alla sua diffusione il 74,4% di chi lo conosce in modo preciso rispetto al 43,3% di chi non ne ha conoscenza. Anticipo subito che, a mio avviso, sarebbe folle ritenere che le aziende - tutte le aziende, dalle più piccole alle multinazionali - possano decidere di ricorrere a forme di welfare aziendale al solo scopo di migliorare le condizioni di vita dei propri collaboratori. Se e quando vi ricorrono, lo fanno per una serie di motivi; non ultimi, oltre a un'opera di fidelizzazione, allo scopo di migliorare il "clima" nell'ambiente di lavoro e creare i presupposti affinché tutti lavorino al massimo delle loro possibilità; con conseguenti riscontri in termini di maggiore produttività. In questo senso, da un'indagine relativa alle piccole e medie imprese - cui tornerò più avanti - emerge che il miglioramento della soddisfazione dei lavoratori e del clima interno, attraverso le opportunità offerte dal welfare aziendale, rappresenta l'obiettivo prioritario per oltre il 50% delle aziende consultate. Incentivare la produttività e contenere il costo del lavoro - attraverso gli sgravi fiscali concessi alle aziende che attuano programmi di quella natura - è prioritario per il 20% delle stesse. Migliorare l'immagine e la reputazione aziendale - in altre parole: aumentare il potere di trattenere e "attrarre" i lavoratori - rappresenta l'obiettivo prioritario del 9,2% delle aziende che vi ricorrono. In concreto, le più diffuse forme di welfare aziendale potrebbero sommarsi e, almeno in parte, identificarsi con quelli che, una volta, erano i famosi "benefit"; presentii soprattutto nelle grandi aziende e nelle multinazionali (assistenza sanitaria integrativa, piani di risparmio, convenzioni con grandi distributori di beni e servizi, convenzioni con banche e istituti finanziari per la concessione di prestiti e mutui a tassi agevolati). Da pochi anni a questa parte, grazie anche alle agevolazioni fiscali previste, pure nelle piccole e medie imprese, si sta diffondendo l'idea che l'offerta di prestazioni di questa natura possa concorrere a soddisfare esigenze del personale diverse dal semplice aumento di salario e, contemporaneamente, offrire vantaggi alle imprese. Al riguardo, è opportuno evidenziare che già la Legge di Stabilità 2016, come anche la successiva, aveva previsto agevolazioni fiscali a favore delle imprese e dei lavoratori coinvolti in iniziative tendenti a realizzare, in sostanza, un'efficace evoluzione dei compensi riconosciuti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di competitività delle aziende, in programmi di welfare aziendale. Ciò ha, naturalmente, offerto la possibilità di dare libero sfogo alla fantasia, nel senso che il ricorso all'uno piuttosto che all'altro strumento di welfare aziendale, è stato reso compatibile con il profilo, le caratteristiche e le esigenze dell'impresa e dei lavoratori coinvolti. Allo stato, quindi, tra quanto avviato attraverso le realizzazioni di welfare aziendale e i già esistenti benefit, gli esempi si sprecano. Quello dei "buoni pasto" è un caso sin troppo noto, che non ha bisogno di alcun commento; è sufficiente aggiungere la possibilità di servirsi della c.d. "Pass Lunch Card", che può essere utilizzata in più locali opportunamente convenzionati. Esiste la possibilità di acquistare libri di testo a prezzi scontati con librerie convenzionate. Sempre grazie alle convenzioni è possibile stipulare polizze assicurative con società che offrono sconti e rateizzazioni, acquistare biglietti di ingresso per mostre, teatri e cinema a prezzi scontati, acquistare auto e pezzi di ricambi a condizioni più vantaggiose rispetto al mercato classico. Così come è possibile ricorrere alle convenzioni per garantire viaggi, vacanze e soggiorni

all'estero ai dipendenti e alle loro famiglie a prezzi scontati o con il contributo dell'azienda. Si tratta, in sostanza, di una miriade di opportunità e soluzioni che richiederebbero troppo spazio per essere indicate singolarmente. Molto interessanti, a questo riguardo, sono i risultati emersi da un'indagine [5] promossa da Assicurazioni Generali con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni** per rilevare le principali caratteristiche che il welfare aziendale assume nelle piccole e medie imprese italiane. Il campione oggetto della rilevazione era composto da 239 aziende con meno di 6 dipendenti (7,34% delle aziende consultate), 573 da 6 ai 9 addetti (17,6%), 865 da 10 ai 50 addetti (26,5%), 905 da 51 a 100 (27,8%) e 670 da 101 a 250 dipendenti (20,6%). I risultati indicano che le aree (pari a 12) attraverso le quali si sviluppa, in particolare, il welfare aziendale sono rappresentate, nell'ordine, da: 1) previdenza integrativa, 2) sanità integrativa, 3) polizze assicurative, 4) sostegno economico, 5) formazione dipendenti e 6) sicurezza e prevenzione degli incidenti. Seguono, con tassi di iniziativa meno evidenti: a) il sostegno ai soggetti deboli, b) servizi di assistenza ai lavoratori e alle loro famiglie, c) iniziative legate alla cultura e al tempo libero e d) il sostegno all'istruzione dei familiari del lavoratore. Nei settori del commercio e dei servizi il welfare aziendale si realizza, in modo particolare, attraverso la sanità integrativa e le polizze assicurative. Le aziende del settore industriale presentano, invece, tassi di intervento equivalenti in quasi tutte le aree di riferimento. Gli studi e i servizi professionali investono in aree specifiche dei loro settori; la formazione dei dipendenti e la prevenzione degli incidenti. Nell'artigianato le ridotte dimensioni delle aziende rappresentano un ostacolo allo sviluppo del welfare aziendale; mentre nell'agricoltura un alto tasso di iniziative è rappresentato dagli strumenti di sostegno economico ai lavoratori. Nel "Terzo settore", infine, sono presenti elevati livelli di intervento nelle aree della c.d. "conciliazione vita-lavoro", della sanità integrativa, della cultura, ricreazione e tempo libero. Dal rapporto emerge che la dimensione dell'azienda rappresenta il fattore che incide maggiormente sulla possibilità di strutturare un piano di welfare aziendale più complesso e ricco, dal punto di vista dell'offerta di servizi. A titolo di esempio, riporto che le aziende che possono vantare il maggior numero di iniziative - con interventi in almeno 6 delle 12 aree presenti nel rapporto - sono il 6,8% di quelle con meno di 10 addetti e il 44,7% di quelle con un numero di addetti da 101 a 250. Un altro importante elemento è quello relativo alla "natura" del welfare disponibile in azienda. Sempre restando ai risultati del secondo rapporto, si rileva che circa il 75,5% delle aziende non ha ricercato il coinvolgimento delle OO.SS. nella stesura del programma di welfare aziendale. Soltanto il 2,6% delle aziende coinvolge sistematicamente il sindacato. Solo in alcune aree del Paese il 21,9% delle aziende pratica accordi sindacali su tali materie. È altresì interessante evidenziare che le aree che attengono alla previdenza e alla sanità [6] integrativa sono quelle nelle quali prevalgono le iniziative in applicazione dei Ccnl; ciò nonostante una consistente parte delle Pmi (il 22% delle interpellate) è molto attiva nel ricorrere a forme di sanità integrativa in modo del tutto unilaterale. Naturalmente sull'ulteriore sviluppo e diffusione di iniziative riconducibili a sempre più articolati progetti di welfare aziendale - in tutti i settori e, soprattutto, anche nelle realtà produttive più piccole - contano anche le forze politiche. L'interesse a queste (sostanzialmente) alternative quote di salario è rappresentato dalla produzione legislativa degli anni più recenti. Non a caso, la lettera f, del 2° comma, dell'art. 51 del TUIR dichiara esenti dall'imposta sulle persone fisiche (IRPEF) tutte le prestazioni: 1) di carattere educativo,

"Chiammatece criature", un corto per raccontare legalità ed emarginazione

LINK: <http://www.ilroma.net/curiosita/il-progetto/%E2%80%9Cchiammatece-criature%E2%80%9D-un-corto-raccontare-legalit%C3%A0-ed-emarginazione>



sport "Chiammatece criature", un corto per raccontare legalità ed emarginazione Un cortometraggio sui temi della legalità e dell'emarginazione familiare sociale, realizzato dai ragazzi della "Fondazione Famiglia di Maria", la realtà educativa territoriale di San Giovanni a Teduccio che abbraccia un centro polifunzionale per minori in coordinamento con l'assessorato al Welfare del Comune di Napoli. Si chiama "Chiammatece criature" il prodotto audiovisivo interamente finanziato da **Confprofessioni** Campania e nato dal laboratorio di cinema diretto da Alessandro Colmaier. Il cortometraggio, che - anche attraverso le musiche donate da Valerio Jovine, Franco Ricciardi e Ivan Granatino - racconta tre storie legate alla riscoperta della socialità attraverso il calcio, la musica e la danza, sarà presentato giovedì 22 marzo alle 16 alla Fondazione Famiglia di Maria alla presenza di Roberta Gaeta (assessore Comune di Napoli), Sandro Ruotolo, Fabio Giuliani (Libera Campania) e del giornalista Antonio Scolamiero. "Non nasconderò mai ai miei ragazzi l'assurdo che c'è nel mondo, ma mai smetterò di essere al loro fianco nell'educarci a vicenda ai valori della giustizia sociale, della solidarietà e della legalità - ha commentato la presidente della Fondazione, Anna Riccardi - È necessario restare tutti un po' bambini e sognare di essere tutti cittadini di un mondo migliore". "Condividiamo l'idea che il coinvolgimento attivo dei ragazzi alla realizzazione di un Progetto concreto sia il modo migliore per creare una cultura dell'auto-responsabilità - spiega Francesco Mazzella, presidente di **Confprofessioni** Campania - e siamo contenti di aver potuto contribuire alla realizzazione del documentario e di poter collaborare con un presidio della legalità come la Fondazione Famiglia di Maria". 21:37 21/03

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

L'appello dei professionisti marchigiani al futuro Governo Il presidente Gianni Giacobelli: "Ci rivolgiamo ai parlamentari marchigiani eletti affinché contribuiscano con politiche

LINK: <http://www.vivereancona.it/2018/03/21/lappello-dei-professionisti-marchigiani-al-futuro-governo-il-presidente-gianni-giacobelli-ci-rivolgiam...>



L'appello dei professionisti marchigiani al futuro Governo Il presidente Gianni Giacobelli: "Ci rivolgiamo ai parlamentari marchigiani eletti affinché contribuiscano con politiche efficaci e concrete" 20/03/2018 - Il presidente Gianni Giacobelli: "Ci rivolgiamo ai parlamentari marchigiani eletti affinché contribuiscano, con politiche efficaci e concrete, ad assecondare l'attuale fase di ripresa economica e facilitare la crescita del lavoro autonomo e subordinato". La prossima legislatura adotti misure più incisive: la politica locale può fornire prassi virtuose, come il recente bando della Regione Marche con incentivi alla creazione di nuove imprese e di studi professionali. Fisco, semplificazioni, lavoro e occupazione, tutela del territorio e salute del cittadino, crescita economica, equità normativa e fiscale tra i diversi settori produttivi. Questi i temi che anche **Confprofessioni** Marche, insieme alle altre delegazioni regionali e su indirizzo della Confederazione nazionale, ha sottoposto ai candidati alle elezioni, per far conoscere il proprio programma di idee e di proposte, e fissare l'agenda politica della prossima legislatura. Ancor di più in una fase delicata, quella di definizione del nuovo esecutivo nel nostro Paese, i liberi professionisti lanciano un appello chiaro e perentorio, affinché le future misure abbiano effetti più tangibili anche nel medio e lungo periodo: "Le nostre richieste non vanno a beneficio dei soli professionisti - sottolinea il presidente di **Confprofessioni** Marche Gianni Giacobelli - ma a vantaggio dell'intera economia del Paese. Proprio per questo **Confprofessioni** si rivolge ai parlamentari marchigiani eletti affinché contribuiscano, con politiche efficaci e concrete, ad assecondare l'attuale fase di ripresa economica e facilitare la crescita del lavoro autonomo e subordinato". Serve una politica nazionale che tenga conto delle peculiarità dei territori e che sia in grado di ampliare l'efficacia delle prassi regionali virtuose, come ad esempio, il recente bando della Regione Marche del 13 febbraio 2018 che concede incentivi, pari a 6 milioni di euro (di cui 2 milioni per il 2018 e 4 milioni per il 2019), per il sostegno alla creazione di nuove imprese e di studi professionali, singoli e/o associati e dei liberi professionisti, aventi sede legale e/o sede operativa nelle Marche, con contributi concessi per un importo fino a 30.000 euro (l'avviso è aperto fino al 12 aprile 2018, la domanda va presentata per via telematica dal soggetto richiedente utilizzando il formulario presente nel sistema informatico Siform2, all'indirizzo siform2@regione.marche.it. Per info dettagliate su soggetti ammessi e beneficiari: http://www.regione.marche.it/Regione-Utile/Lavoro-e-Formazione-Professionale/Bandi-di-finanziamento/id_9081/644). Concluso il tour elettorale di **Confprofessioni**, la nostra "Agenda dei liberi professionisti per la XVIII legislatura" diventa, insomma, una base di dialogo per aprire un confronto anche con i parlamentari della nostra regione. La prima proposta mira ad un fisco più equo al servizio degli investimenti che significa: riduzione dell'imposizione fiscale e semplificazione degli adempimenti attraverso l'unificazione delle scadenze e la razionalizzazione delle comunicazioni; aggiornamento dello statuto del contribuente e sua elevazione a rango costituzionale per impedire la sua sistematica lesione nella legislazione ordinaria; blocco degli aumenti automatici dell'IVA previsti per i prossimi anni, attraverso provvedimenti orientati al lungo periodo, da rendere operativi già dalla legge di Bilancio per il 2019, per

sostenere commercio e servizi. Il secondo aspetto attiene al ruolo della pubblica amministrazione, per semplificare l'attività di impresa: revisione e utilizzo efficace della spesa pubblica; via libera ai recenti aumenti salariali nel comparto della P.A., a condizione che le politiche di incentivazione si accompagnino a percorsi di qualificazione e responsabilizzazione dei funzionari e allo snellimento degli oneri burocratici; semplificazione normativa con tecniche legislative moderne; accorpamento della normativa in testi unici di settore; chiarificazione delle clausole abrogatrici; razionalizzazione e velocizzazione dell'amministrazione della giustizia, con particolare riguardo ai crediti commerciali; implementazione dei metodi di risoluzione delle controversie in sedi diverse da quella giurisdizionale e su base volontaria e fiscalmente incentivata; introduzione di una procedura unica per l'avvio di nuove attività imprenditoriali e per la realizzazione di nuovi investimenti, con un unico organo amministrativo a espletare tutte le verifiche e le valutazioni ai fini del rilascio delle autorizzazioni. Inoltre, occorre dare sostegno all'economia reale, proteggendo il paesaggio e l'ambiente, mediante: l'impiego di risorse pubbliche per la rigenerazione "smart" degli edifici esistenti; la messa a norma sismica ed efficientamento energetico delle strutture pubbliche (scuole, ospedali...), del patrimonio immobiliare privato e del territorio contro i rischi connessi al dissesto idrogeologico; l'obbligatorietà del fascicolo del fabbricato; la tutela della straordinaria ricchezza del patrimonio architettonico ed urbanistico del nostro Paese. In tal senso, bisogna rendere strutturali le politiche ambientali di incentivazione sperimentate nelle ultime leggi finanziarie, con particolare attenzione, in una prospettiva di medio e lungo periodo, alla lotta all'inquinamento e all'utilizzo delle risorse rinnovabili, come l'acqua, l'aria e il suolo. Tema centrale è l'occupazione, con il taglio netto del costo del lavoro, abbattendo il cuneo fiscale; l'ampliamento della platea dei beneficiari delle agevolazioni vigenti, previste principalmente per giovani e over 50, e l'estensione degli incentivi alle fasce più produttive e formate della popolazione; il rilancio della produttività confermando lo sgravio della parte di salario legata a incrementi di produttività ed efficienza, con attenzione particolare alle voci premiali della retribuzione; l'agevolazione all'accesso a tale misura anche alle Pmi, inclusi i professionisti. Più nel dettaglio, è necessario sostenere l'imprenditorialità giovanile e le start up di nuove imprese: in questo ambito, il progetto di **Confprofessioni** "Giovani per i giovani" è finalizzato all'azzeramento del costo del lavoro (defiscalizzazione e decontribuzione totali) per i giovani imprenditori e professionisti che assumono giovani lavoratori. Un settore prioritario è quello della salute come valore essenziale da salvaguardare, a partire dall'istruzione, attraverso un'efficace azione di orientamento nella scuola media superiore e un intervento sul numero programmato degli accessi alle Facoltà, favorendo maggiori sinergie tra associazioni di categoria sanitarie, università, ordini professionali e ministero dell'Università e della Ricerca. La spesa sanitaria dovrebbe attenersi al criterio di sostenibilità, mediante un'efficace, e non discriminatoria, spending review. E' necessario razionalizzare il ruolo delle autonomie locali nel contesto della revisione del Titolo V della Costituzione, così come riaprire i concorsi pubblici per personale medico e paramedico, ridurre le liste d'attesa, abolire i ticket, valorizzare il welfare aziendale e contrattuale come supporto economico integrativo delle spese sanitarie nel contesto familiare, incrementare la deducibilità fiscale delle spese sanitarie. Infine, un argomento essenziale: la crescita ed equità per il lavoro libero-professionale, con l'applicazione dei principi europei sulle misure di premialità e incentivazione (per porre fine alle discriminazioni illegittime tra imprese e professionisti), e l'interpretazione della legge in senso inclusivo della platea beneficiaria, senza interpretazioni restrittive. Occorre definire e realizzare misure di sostegno la crescita e lo sviluppo degli studi professionali, per renderli competitivi in un mercato internazionale, favorendo i processi aggregativi dei professionisti, rivedendo la disciplina, anche fiscale, sulle Società tra professionisti e sulle reti professionali, escludendo dall'Irap le aggregazioni professionali, adattando le normative alle specificità e alle dimensioni degli studi professionali. Devono essere evitati gli elevati costi di attuazione e le difficoltà gestionali per i professionisti (ad esempio, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, privacy, antiriciclaggio). I servizi di welfare per i professionisti vanno poi sviluppati attraverso gli strumenti della bilateralità contrattuale: il welfare dei lavoratori autonomi, in

particolare, è un orizzonte da sostenere fiscalmente. Sanità, formazione, sostegno al reddito possono essere messi a disposizione anche dei liberi professionisti, datori di lavoro e lavoratori singoli, e delle loro famiglie, in una logica di solidarietà e mutualità. E' fondamentale, inoltre, abolire la doppia tassazione sulle casse di previdenza dei liberi professionisti: tali enti, infatti, non operano nell'economia a scopi speculativi, ma per proteggere e salvaguardare le pensioni degli iscritti, ed è per questo che gli investimenti delle casse professionali devono essere detassati. Va attuata la delega contenuta nell'art. 5 della legge 81/2017 (Jobs act del lavoro autonomo): rimessione di atti pubblici alle professioni ordinistiche, per favorire lo snellimento di procedure e attività amministrative attraverso la funzione sussidiaria delle professioni. Da ultima, ma non meno importante, l'abolizione della recente riforma in materia di split-payment dell'Iva, che ha esteso il meccanismo anche ai pagamenti effettuati dalla P.A. ai professionisti.