

Elezioni Ordine ingegneri: Fusari la spunta su Rezzola

Alla lista MovIngBs vanno otto consiglieri su quindici Nel primo direttivo la nomina del presidente

Professionisti

Angela Dessi

■ L'Ordine degli ingegneri sceglie la via della continuità e premia la lista MovIngBs guidata da Carlo Fusari. Lo spoglio è stato impegnativo - 1.246 schede con 15 preferenze ciascuna, che hanno tenuto impegnati gli scrutatori per

3 giorni - ma nella tarda serata di giovedì sono arrivati i nomi dei 15 consiglieri eletti nel nuovo Consiglio, in carica per il mandato 2017-2021.

Le liste a «sfidarsi» per la guida di uno degli ordini professionali più numerosi del territorio bresciano (4.314 iscritti) erano due: L'Ordine siamo tutti noi, che porta a casa 7 consiglieri su 15, e appunto MovIngBs, che invece ne conquista 8, 7 nella sezione «A» (laurea quinquennale) e uno nella «B» (laurea triennale).

Lo scenario. Fatti due conti, anche se il presidente verrà ufficialmente eletto nel primo consiglio direttivo la cui data non è ancora stata programmata, facilmente il nuovo leader degli ingegneri sarà quello designato dalla compagine vincente, considerata «di continuità» con la presidenza di Marco Belardi. Vale a dire, che il nuovo presidente «in pectore» dovrebbe essere il 63enne Carlo Fusari, libero professionista attivo nel consiglio già dal 2013 e membro della Commissione strutture della Consulta Regionale.

Lui, però, resta scaramantico. «Aspettiamo il giorno in cui avverrà l'elezione», tira corto. Poi, alla domanda se è

soddisfatto del risultato, risponde: «Mi dispiace che in questo consiglio non siano rappresentate tutte le aree tematiche di cui gli ingegneri si occupano, l'industria e l'informatica in primis. La priorità per il mandato dovrà essere che l'Ordine ritorni ad essere la casa degli ingegneri. Di tutti gli ingegneri».

Meno chance di diventare presidente (salvo repentini colpi di scena) sembra invece avere lo sfidante, il 56enne Roberto Rezzola, anch'egli già consigliere dell'Ordine e

membro del consiglio direttivo di **Confprofessioni** Lombardia.

«Avendo preso 7 consiglieri contro gli 8 loro, probabilmente la presidenza andrà a Fusari, ma questo non significa che ci sarà una spaccatura perché, come accade in democrazia, si rispettano le regole e si lavora insieme per il bene della categoria» commenta, preferendo definire la sua lista «di innovazione» piuttosto che «di opposizione».

Il programma. Poi continua: «Con i colleghi di MovIngBrescia abbiamo molti punti in comune, ma noi continueremo a battere su due cose in particolare: l'erogazione della migliore qualità degli aggiornamenti professionali al miglior prezzo possibile, e la presenza di figure competenti su ognuna delle varie articolazioni della professione, perché l'ingegnere leonardesco è or-

mai un retaggio lontano».

Una curiosità: numericamente parlando, a sbaragliare tutti con il maggior numero di preferenze sono stati due professori associati del Dicatam dell'Università di Brescia, Fausto Minelli di MovIngBs (583) e Alberto Arengi della sfidante (570). //



Il professionista. Carlo Fusari

IL NUOVO CONSIGLIO

SEZIONE A	Voti riportati
Alberto Arengi	570
Dario Bianchetti	508
Laura Boldi	495
Diana Bolognini	517
Mauro Carbone	475
Chiara Franzoni	494
Carlo Fusari	499
Alessandro Gasparini	520
Luca Giaccari	507
Fausto Minelli	583
Gabriele Pellerino	487
Roberto Rezzola	533
Stefano Tortella	478
Silvia Vanotti	506
SEZIONE B	Voti riportati
Ippolita Chiarolini	546

infogdb



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

Equo compenso, l'audizione di **Confprofessioni**

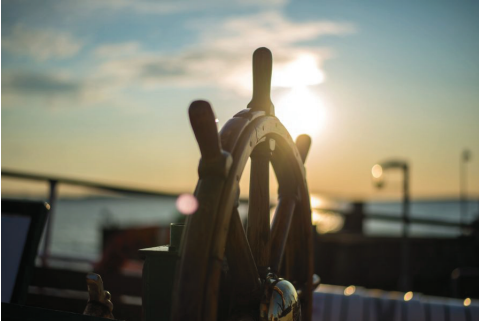
LINK: http://www.casaclima.com/ar_32606__equo-compenso-audizione-di-confprofessioni.html



Equo compenso, l'audizione di **Confprofessioni** Il principio dell'equo compenso dovrebbe essere focalizzato più esplicitamente nei rapporti tra professionisti e pubblica amministrazione, anche all'interno degli appalti pubblici Venerdì 22 Settembre 2017 Tweet «L'introduzione dell'equo compenso può rappresentare il giusto riconoscimento per migliaia di liberi professionisti, che investono nell'innovazione e nella qualità delle proprie prestazioni professionali». Interventato martedì scorso in Commissione Lavoro del Senato, dove sono riprese le audizioni sul progetto di legge sull'equo compenso delle professioni regolamentate presentato dal Presidente Sacconi, il Presidente di **Confprofessioni**, **Gaetano Stella**, sottolinea che «il progetto di legge di Sacconi, così come le altre proposte presentate sul tema dell'equo compenso, è un segnale importante di apertura nei confronti della categoria dei liberi professionisti». Bene dunque l'equo compenso a favore dei professionisti, ma occorre calibrare meglio il campo di applicazione del progetto di legge. Secondo **Confprofessioni**, infatti, il principio dell'equo compenso dovrebbe essere focalizzato più esplicitamente nei rapporti tra professionisti e la pubblica amministrazione, anche all'interno degli appalti pubblici (introducendo parametri vincolanti per l'affidamento di incarichi). E Stella punta il dito proprio contro la P.A., dove si assiste a un sistematico ridimensionamento dei compensi professionali, una pratica pessima che sfocia sempre più spesso in richieste di prestazioni professionali, anche estremamente qualificate, da svolgere a titolo gratuito. «Tra riduzione del valore lordo e aumento delle trattenute alla fonte» afferma Stella «lavorare per la P.A. diventa una nuova forma di sfruttamento». Altro tema affrontato dal presidente Stella attiene alla quantificazione dell'equo compenso. Dopo aver ribadito che «i livelli di equità del compenso professionale non possono essere oggetto di alcuna forma di contrattazione tra parti sociali», Stella ha segnalato la necessità di un aggiornamento dei parametri di riferimento per la liquidazione giudiziale dei compensi, che tenga in considerazione «i costi di produzione (specialmente nelle professioni tecniche) delle prestazioni professionali, che possono impattare significativamente sui compensi». Leggi anche: "Equo compenso per avvocati: lo chiedono anche ingegneri e architetti"

Equo compenso, come determinarlo? Tre proposte

LINK: <https://www.ediltecnico.it/58304/equo-compenso-come-determinarlo-tre-proposte/>



Equo compenso, come determinarlo? Tre proposte Due disegni di legge e diverse proposte delle confederazioni dei Professionisti. Vediamo quali sono, sia i decreti, sia le proposte. Di Redazione Tecnica - 22 settembre 2017 45 Condividi su Facebook Tweet su Twitter Ci sono due disegni di legge sull'equo compenso. Il primo è stato approvato dal Consiglio dei Ministri del 7 agosto, il secondo è quello sulle 'Disposizioni in materia di equità del compenso e responsabilità professionale delle professioni regolamentate' che ha iniziato il suo iter in Senato il 5 luglio. Di conseguenza, **Confprofessioni**, Acta (Associazione dei professionisti freelance) e Colap (Coordinamento Libere Associazioni Professionali) hanno sottolineato, durante l'audizione al Senato il 19 settembre, la necessità unificare il percorso legislativo dei due decreti. Inoltre, durante l'audizione sono state avanzate le richieste di estendere la tutela dell'equo compenso alle professioni non regolamentate e di prevedere un intervento ad hoc per i rapporti con la pubblica amministrazione, perché il settore che necessita maggiormente di un intervento che tamponi l'abolizione delle tariffe, è quello dei servizi professionali per la pubblica amministrazione, dove si verifica un abbassamento sistematico dei compensi professionali riconosciuti. Ricordate il caso Catanzaro? Sul decreto approvato il 7 agosto Equo compenso: ok per avvocati, a quando per ingegneri e architetti? Scarica il testo del secondo decreto sull'equo compenso Equo compenso, come determinarlo? Proposta 1 di **Confprofessioni** Per garantire l'equo compenso ai professionisti che operano soprattutto in ambito pubblico è necessario imporre parametri al di sotto dei quali le P.A. non possano affidare nessun incarico. Nella stessa audizione, **Confprofessioni** ha fatto questa proposta. Come metodo di quantificazione dell'equo compenso, **Confprofessioni** condivide l'utilizzo dei parametri per la liquidazione giudiziale dei compensi, anche se devono essere senza dubbio essere presi in considerazione fattori di definizione che possono determinare compensi diversi: la fissazione dei minimi tariffari deve infatti dipendere dalla rigorosa valutazione dei costi di produzione che il professionista sostiene per poter offrire la prestazione. **Confprofessioni** chiede anche che i livelli di equità del compenso professionale non siano oggetto di contrattazione tra le parti sociali. Proposta 2 di **Confprofessioni**, per gli appalti Un problema in parallelo è quello delle offerte al ribasso per aggiudicarsi l'appalto: il Codice degli appalti è intervenuto con la determinazione dei parametri per il compenso dei servizi di ingegneria e architettura ma tali parametri sono solo una base d'asta. **Confprofessioni** suggerisce, anche per gli appalti, di individuare dei parametri vincolanti, pena l'illegittimità del procedimento amministrativo e del contratto. Proposta 3, del Colap Invece, Coordinamento libere associazioni professionali (Colap), Acta e Alta Partecipazione propongono l'introduzione dei parametri minimi fissi limitatamente ai rapporti con la P.A., sia per gli Ordini sia per i professionisti associativi che attualmente non sono compresi nel provvedimento. La Pubblica Amministrazione negli appalti, nei bandi, negli affidamenti e negli incarichi non deve avere la possibilità di derogare ai livelli minimi prestabiliti. Jobs Act Autonomi: cosa cambia per i professionisti tecnici Lisa De Simone, 2017, Maggioli Editore In vigore la legge 22 maggio 2017, n. 81, pubblicata sulla G.U. n. 135 del 13 giugno 2017, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" e meglio... 11,90 e. 10,71 e.

Acquista su www.maggiolieditore.it Resta aggiornato con la nostra Newsletter TAG compensi professionali
Condividi Facebook Twitter tweet Articolo precedenteDdl Concorrenza: preventivi, compensi, assicurazione. I temi più caldi per il CNI Prossimo articoloAutorizzazione paesaggistica semplificata: ecco le istruzioni applicative Redazione Tecnica

CCNL Studi professionali: aumenti stipendio da settembre 2017

LINK: <http://job.fanpage.it/ccnl-studi-professionali-aumenti-stipendio-da-settembre-2017/>



Come funziona in caso di part-time e tempo determinato L'aumento di stipendio dal 1 settembre 2017. L'aumento di stipendio deve essere erogato con decorrenza dal 1 settembre 2017, quindi a partire dalla busta paga di settembre 2017 e nei mesi successivi. L'aumento mensile del minimo stipendiale (paga base) dei lavoratori del CCNL Studi professionali **Confprofessioni** (Consilp) è pari a 28,23 euro per i Quadri; 24,98 euro per il 1 livello (lavoratori inquadrati al primo livello); 21,76 euro per il 2 livello (lavoratori inquadrati al secondo livello); 20,18 euro per il 3S livello (lavoratori inquadrati al terzo livello superiore); 20 euro per il 3 livello (lavoratori inquadrati al terzo livello); 19,39 euro per il 4S livello (lavoratori inquadrati al quarto livello superiore); 18,70 euro per il 4 livello (lavoratori inquadrati al quarto livello); 17,40 euro per il 5 livello (lavoratori inquadrati al quinto livello). Tabelle retributive CCNL Studi professionali da settembre 2017. La conseguenza è che il minimo di stipendio, la contingenza e gli altri elementi dal 1 settembre 2017 sono i seguenti 2.133,31 euro per i Quadri; 1.930,19 euro per 1° livello, di cui 1.887,84 euro di minimo stipendiale e 42,35 euro di altri elementi; 1.746,90 euro per 2° livello, di cui 1.644,37 euro di minimo stipendiale e 102,53 euro di altri elementi; 1.635,63 euro per 3S livello, di cui 1.525,23 euro di minimo stipendiale e 110,40 euro di altri elementi; 1.511,37 euro per 3° livello; 1.465,62 euro per 4S livello; 1.413,11 euro per 4° livello; 1.315,12 euro per 5° livello. Come controllare aumento della paga base in busta paga. Sono questi i valori per il nuovo stipendio dei dipendenti degli studi professionali a partire da settembre 2017. Il lavoratore potrà trovare l'aumento della retribuzione a partire dalla busta paga di settembre 2017 nella parte alta del cedolino paga, laddove accoglie gli elementi fissi e continuativi della retribuzione. L'aumento è ovviamente lordo, per calcolare quanto è il netto in busta paga percepito in più bisognerà considerare che sull'aumento del minimo stipendiale il datore di lavoro tratterrà il 9,19% a titolo di contributi previdenziali a carico del lavoratore e poi successivamente verrà applicata la tassazione Irpef. Stipendio apprendistato negli studi professionali. L'aumento contrattuale interessa anche gli apprendisti, per i quali la retribuzione spettante è calcolata in maniera diversa. Secondo il CCNL, la retribuzione spettante agli apprendisti è ridotta in percentuale durante il periodo di apprendistato. In particolare, in caso di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, la retribuzione spettante all'apprendista è pari al 45% nei primi 12 mesi, al 55% dal tredicesimo al ventiquattresimo mese e del 65% nei mesi successivi, ovviamente della retribuzione indicata nella tabella retributiva di cui sopra riferibile al livello di destinazione finale. E questo fino al termine dell'apprendistato. Pertanto andrà calcolata la retribuzione (vedi tabella retributiva di cui sopra) secondo la percentuale spettante. Analogo discorso per l'apprendistato professionalizzante (il più diffuso), laddove l'apprendista ha diritto a percepire una determinata percentuale della retribuzione mensile da tabella retributiva aggiornata a settembre 2017 (sempre pari al livello di destinazione al termine dell'apprendistato). Tali percentuali sono del 70% nei primi 12 mesi, dell'85% fino a 24 mesi e del 93% nei mesi successivi fino al termine dell'apprendistato. Per fare un esempio, un lavoratore apprendista al livello 4° percepirà, dopo l'aumento contrattuale da settembre 2017, una retribuzione pari a 989,18 euro nei primi 12 mesi (70% di 1.413,11 euro), di 1.201,14 euro (85%) nei successivi 12 mesi e di 1.314,19 euro (93%) negli ultimi 12 mesi fino al termine dell'apprendistato di 36 mesi. Al termine dello stesso, poi percepirà 1.413,11 euro come da

tabella retributiva. Per l'apprendistato di alta formazione e ricerca invece le percentuali sono pari al 40% nei primi 12 mesi, al 50% nei successivi 12 mesi e del 60% nei mesi successivi al 24° mese. Come funziona in caso di part-time e tempo determinato. Anche in questi due casi, per il principio di non discriminazione, i lavoratori avranno diritto all'aumento del minimo stipendiale previsto da settembre 2017 in poi. Nel caso del contratto a termine, lo stipendio è sostanzialmente lo stesso di un lavoratore a tempo indeterminato. Nel caso di part-time, la retribuzione mensile (quella aumentata da settembre 2017) andrà riproporzionata in base alla percentuale di part-time svolto, o per meglio dire in base al ridotto orario di lavoro. Se ad esempio un lavoratore è inquadrato con un part-time al 50% a 20 ore settimanali egli avrà diritto al 50% dell'aumento contrattuale, così come al 50% dello stipendio, se ovviamente è presente tutto il mese. Nel caso del part-time infatti, nella parte alta del cedolino paga, in caso di impiegati, ci sarà indicata la retribuzione inerente al minimo contrattuale di un full-time, quindi lo stipendio come se fosse un tempo pieno, ma poi effettivamente nel corpo centrale del cedolino egli percepirà una retribuzione parametrata alle ore effettivamente svolte. In caso di part-time al 50%, quindi riceverà la metà.