

Europa senza frontiere MOBILITÀ E LAVORO AUTONOMO Standard comunitari Governi nazionali chiamati a rimuovere ogni ostacolo al libero esercizio delle attività Oltre 5mila categorie coinvolte Le norme in arrivo valgono per il futuro e non modificano gli assetti attuali

Professioni al test del mercato unico*

Pronta la direttiva che impone di valutare gli effetti distorsivi prima di varare nuove regole di accesso LA «PROPORZIONALITÀ» La disciplina relativa ai singoli professionisti resta appannaggio dei Paesi, ma non dovrà essere discriminatoria
Chiara Bussi

Un'Europa senza frontiere per i professionisti? Il puzzle è ancora incompleto, ma sta per aggiungersi un nuovo tassello che potrebbe contribuire a rimuovere alcune barriere ingiustificate in futuro. A giugno approderanno alla riunione plenaria dell'Europarlamento, per l'approvazione definitiva, le nuove regole contenute nella direttiva sui «test di proporzionalità». Non si tratta di un tentativo di armonizzare le varie discipline delle professioni - che restano una prerogativa nazionale - ma vengono introdotti criteri comuni e obbligatori per valutarne l'impatto distorsivo potenziale sul mercato unico. La normativa esistente non cambia, ma prima di inserire nuove regole o di modificare quelle già esistenti ciascun Paese dovrà verificare il rispetto di alcuni standard uguali per tutti, per evitare norme non necessarie, oneri ingiustificati di accesso ed eventuali discriminazioni sulla base della nazionalità che ancora imbrigliano la libertà dei professionisti a esercitare l'attività in un altro Paese. La proposta di direttiva è stata presentata dalla Commissione Ue nel gennaio dello scorso anno e il testo originale ha subito numerose modifiche, fino al compromesso raggiunto a fine marzo tra l'Europarlamento e il Consiglio Ue che concede ai Paesi membri qualche margine di manovra in più nell'applicazione delle nuove regole. «La proporzionalità - sottolinea il relatore del provvedimento al Parlamento europeo Andreas Schwab - è uno dei principi cardine dell'Europa, ma non è rispettata da tutti allo stesso modo. In futuro, però, non ci saranno più alibi, perché tutti i Paesi avranno l'obbligo di effettuare questi test seguendo gli stessi criteri». La direttiva avrà dunque un impatto significativo in caso di modifica delle regole di accesso alle oltre 5mila professioni regolamentate in Europa, che riguardano in media un occupato su cinque. Si va dalle 76 della Lituania alle oltre 500 della Bulgaria (in Italia sono 181) secondo la banca dati della Commissione Ue che raccoglie le informazioni aggiornate periodicamente dai Paesi membri sulle professioni a cui si accede con il possesso di qualifiche specifiche o mediante l'iscrizione agli Albi. Dagli attuari agli zootecnici, passando per i commercialisti, gli avvocati e gli estetisti. Se otterrà l'ok dell'Europarlamento, il testo dovrà poi essere approvato dal Consiglio Ue (con ogni probabilità il 26 giugno) ed entrerà in vigore venti giorni dopo la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale europea. A quel punto la "palla" passerà ai governi che dovranno recepire le nuove norme nella legislazione nazionale entro due anni. I Paesi membri dovranno effettuare il test per tutte le professioni, anche quelle sanitarie, che rappresentano il 40% delle attività regolamentate in Europa e avevano chiesto di essere escluse. Per loro il testo di compromesso ha introdotto un riferimento specifico al principio della tutela della salute pubblica che dev'essere considerato nello svolgimento del test e ha concesso un certo margine di discrezionalità per assicurare un'alta qualità del servizio e una fornitura sicura di medicinali. «Siamo soddisfatti delle modifiche apportate che riconoscono la natura specifica delle professioni sanitarie. Sarà importante verificare che gli Stati membri tengano conto di questi principi durante il recepimento della direttiva» dice Ilaria Passarani, segretario generale del Pgeu, l'Organizzazione dei farmacisti europei. Anche dal Consiglio dei dentisti europei (Ced) e dalla rappresentanza dei medici a Bruxelles (Cpme) sono arrivati segnali di apprezzamento per il compromesso, che cerca il giusto equilibrio tra gli obiettivi economici e la necessità di salvaguardare la salute pubblica. Il documento pronto per l'approvazione definitiva ribadisce inoltre la competenza degli Stati membri sui sistemi di formazione. «Con queste modifiche - afferma **Gaetano Stella**, vicepresidente del Ceplis (Consiglio europeo delle professioni liberali) - il testo può andare

bene. È giusto che ci sia una maggiore mobilità delle professioni in Europa e che vengano rimossi gli ostacoli ingiustificati, ma l'eliminazione totale delle barriere non è possibile perché ogni Paese ha le sue regole, come quelle della formazione, che devono essere preservate». La «babele» delle attività regolamentate in Europa I SETTORI Numero totale di professioni regolamentate e quota % nei principali settori Fonte: Commissione Ue LA SITUAZIONE PAESE PER PAESE Austria Belgio Bulgaria SETTORI MEDICOSANITARIO 40% Cipro Croazia Danimarca Estonia Finlandia Francia Germania Gran Bretagna 219 132 109 114 261 159 99 141 258 149 SERVIZI PER LE IMPRESE 15% Grecia Irlanda Italia Lettonia Lituania Lussemburgo Malta 216 153 188 181 262 76 9,6% Paesi Bassi 105 138 134 TRASPORTI SERVIZI PUBBLICI E ISTRUZIONE 9% Polonia Portogallo Rep. Ceca 350 239 7,1% Romania Slovenia Slovacchia Spagna Svezia Ungheria 363 191 COSTRUZIONI INGEGNERI CIVILI E PROFESSIONI ARTIGIANALI 5.631 264 312 185 90 543 ALLA RICERCA DI UN EQUILIBRIO A colpi di direttive La direttiva 2005/36/Ce sul riconoscimento delle qualifiche professionali ha fissato l'obbligo per i Paesi membri di effettuare uno screening delle misure di limitazione all'accesso alle professioni esistenti e di comunicare l'esito a Bruxelles. La cosiddetta direttiva sulle qualifiche professionali (2013/55/Ue) ha imposto agli Stati membri di presentare alla Commissione europea un Piano di azione nazionale con le decisioni prese per rimuovere le regole che non rispettavano il principio di proporzionalità. Sei Paesi (Cipro, Ungheria, Grecia, Irlanda, Malta e Slovenia) non l'hanno però presentato. È emersa una forte frammentazione nell'azione nazionale. Nel gennaio 2017 la Commissione Ue ha pubblicato una proposta di direttiva che prevede per gli Stati membri l'obbligo di effettuare test di proporzionalità in caso di nuove regole sull'accesso alle professioni. Questi test devono essere condotti secondo standard comuni. Il principio di proporzionalità È illustrato nell'articolo 5 del Trattato sulla Uee stabilisce che il contenuto e la forma dell'azione europea devono essere in rapporto alla finalità perseguita. Nella proposta di direttiva presentata dalla Commissione Ue nel 2017 questo principio diventa lo strumento per garantire la libera circolazione delle professioni. Prima di adottare nuove regole sull'accesso alle professioni o di modificare quelle esistenti, i Paesi devono esaminare il legame tra l'attività professionale e la qualifica, la complessità dei compiti, l'impatto delle nuove misure sui consumatori sulla libera circolazione delle persone e dei servizi. Le nuove regole non devono essere discriminatorie e devono essere giustificate da obiettivi di interesse pubblico.

Dopo lo stop all'e-card. L'area tecnica chiede di ampliare la tessera europea

Stallo su qualifiche e servizi*

Dario Aquaro

L'ultima battuta d'arresto è giunta il mese scorso, quando la Commissione per il mercato interno del Parlamento Ue ha bocciato la proposta di direttiva e regolamento sulla e-card europea dei servizi. Così, con l'eccezione del test di proporzionalità (si veda l'articolo in alto), l'impegno comunitario ad alleggerire le formalità per il riconoscimento delle qualifiche professionali e la mobilità lavorativa vive una fase di impasse. Il progetto della carta elettronica è stato avanzato a gennaio 2017 con l'intento di semplificare le procedure per i settori dei servizi alle imprese e dei servizi delle costruzioni, grazie a una piattaforma informatica per gli scambi transfrontalieri di informazione e la reciproca assistenza tra le autorità nazionali. Ma resta per ora frenato da alcuni ostacoli, non ultimo il possibile sovrapporsi con la tessera professionale europea. Gli aspetti da risolvere «Il voto contrario della Commissione, pur prevedibile, costituisce comunque uno stop inatteso, considerata la mediazione sul testo portata avanti nei lavori preparatori», spiega l'avvocato Susanna Pisano, responsabile del desk europeo di **Confprofessioni**. «Restano ancora sul tavolo problemi di "coordinamento" rispetto alla qualificazione del singolo professionista, regolata dalla direttiva 2005/36/Ce, e il nodo relativo al "principio del Paese di origine", per cui si è soggetti alla legge dello Stato in cui ha sede l'impresa e non a quella in cui è fornito il servizio: qui - prosegue Pisano - si è arenato il dialogo. Perché gli Stati tendono a mantenere il controllo sui servizi prestati nel proprio territorio». La bocciatura ha quindi impedito alla proposta della e-card di accedere alla plenaria del Parlamento, e la discussione sul testo verrà ormai ripresa nella prossima legislatura (le elezioni sono in calendario a maggio 2019, ndr). Una tessera «estesa» Lo stop è stato però accolto con favore dalla Rete delle professioni tecniche, che aveva già paventato il "conflitto" con la tessera europea, procedura online per il riconoscimento delle qualifiche che ha debuttato due anni fa (si veda Il Sole 24 Ore del 29 gennaio). E che oggi è riservata solo a cinque professioni (infermiere, farmacista, fisioterapista, guida alpina e agente immobiliare), mentre ingegneri, architetti e altri "tecnici" bussano per entrarvi. «In seguito alla direttiva Ue 55/2013 (che ha modificato la 2005/36/Ce, ndr), gli ingegneri erano stati inclusi nella prima fase di sperimentazione della tessera, e poi scartati a causa della disomogeneità dei percorsi formativi tra gli Stati Ue. Sotto questo profilo, però, sono stati fatti passi avanti», osserva Massimiliano Pittau, direttore della Fondazione del Consiglio nazionale degli ingegneri (Cni). «Per esempio, dal 2019 le competenze di progettazione non riguarderanno più i diplomati superiori, i technician, come ancora accade in alcuni Paesi. E dal 2021 per iscriversi in Italia all'albo dei periti industriali sarà obbligatorio avere una laurea». A settembre prossimo, intanto, partiranno i primi corsi di laurea professionalizzante, con convenzioni già firmate, tra gli altri, dai geometri e dagli stessi periti industriali. «Crediamo dunque che in prospettiva sarà fattibile definire l'allargamento della tessera. O almeno - auspica Pittau - armonizzare i requisiti minimi di formazione per gli ingegneri, così da accedere al riconoscimento automatico delle qualifiche già previsto per gli architetti». © RIPRODUZIONE RISERVATA

Andare a tutto **welfare** aiuta a crescere

ROBERTO CLEMENTE

Bergamo si conferma campione del welfare aziendale, per il secondo anno consecutivo, piazza un'azienda (la Co.Mac. srl di Bonate Sotto) al primo posto nel "Welfare Index Pmi 2018", il terzo rapporto annuale sullo stato del benessere aziendale nelle piccole e medie imprese, promosso da Generali Italia con la partecipazione tra gli altri di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**. Il primato è confermato dalla presenza, fra le 38 imprese che hanno ottenuto le "5 W" (W per welfare) nel rating 2018, non solo di altre due aziende (Flamma di Chignolo e Sonzogni Camme di Fara Gera d'Adda) ma anche di due cooperative: "Il pu-

gno aperto", cooperativa sociale di Treviolo che ha 180 dipendenti, e la "Cooperativa sociale Grumello del Monte Arl".

Più soddisfazione, più crescita

C'è una stretta correlazione, spiega il rapporto, tra il miglioramento del benessere, la soddisfazione dei lavoratori e la crescita della produzione: sono questi fattori, per il 42,1% delle imprese, il principale obiettivo nelle scelte di welfare. Il 35,6% delle imprese intervistate dice di aver aumentato la propria produttività grazie a dipendenti maggiormente soddisfatti.

Ma c'è anche chi ha avviato il welfare da decenni, prima ancora che se ne parlasse, semplicemente perché è giusto ed etico farlo.



Salire in cordata è come guidare un reparto: così Co.Mac. affina le competenze trasversali della prima linea

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



Equità e autonomia «Le leve più efficaci nel gioco di gruppo»

Organizzazione. Massimo Magni, docente alla Bocconi spiega quali sono gli strumenti per migliorare il benessere e anche la produttività dei dipendenti

LECCO

Ottenere dall'azienda equità nel trattamento fra colleghi e autonomia nel modo di gestire il proprio lavoro sono le due leve alla base del benessere dei lavoratori.

Tutto il resto viene dopo, ma a giocare un ruolo sono anche le nuove politiche di welfare aziendale, sempre più diffuse anche fra le piccole e medie imprese, per quanto si prestino a giudizi assai diversi a seconda del punto di vista da cui le si guarda. A spiegare queste e altre dinamiche del benessere in azienda alla luce delle ultime ricerche è Massimo Magni, professore di comportamento organizzativo in Bocconi e già direttore dell'area organizzazione & personale dell'ateneo.

Numerose pubblicazioni

Magni, autore di una lunga serie di pubblicazioni, è specialista nei temi della leadership e del comportamento organizzativo.

È dunque «la giustizia, o fairness (quindi l'equità) il primo fattore chiave di benessere in azienda. E questo – ci dice Magni – il primo punto su cui i lavoratori sono molto attenti, per recepire quanto l'organizzazione aziendale metta in atto un'equità di trattamento».

Trattare tutti con equità considerando che non tutti sono uguali per rendimento o altro può essere un problema per

«Il welfare aziendale deve cercare risposte ai bisogni individuali»

l'impresa, ma ci sono dei driver utili a trasmettere in modo trasversale la volontà di garantire un comportamento che soddisfi comunque un'esigenza generale di «giustizia».

«L'organizzazione può comunque farlo – ci dice Magni – attraverso modalità di comunicazione che siano il più possibile trasparenti e anche con interventi focalizzati sulle diverse tipologie di persone. Il punto – aggiunge – è creare una situazione di fairness non soggettiva ma capace di determinare in azienda un clima di giustizia organizzativa grazie alla quale come conseguenza le persone più disposte a dare l'extra mile, quel miglio extra a cui si partecipano più volentieri se si sente equità di trattamento in azienda».

Non meno importante è la seconda leva: «A partire da una chiara trasmissione degli obiettivi, da parte dell'organizzazione, e lasciare il lavoratore libero nella modalità di raggiungerli significa lasciare un'autonomia che gratifica».

C'è questo e altro, fra cui il welfare, nella promozione del benessere in azienda: «Le iniziative di welfare aziendale – aggiunge Magni – vanno a dare risposta a bisogni personali con effetti positivi che si ripercuotono sulla vita aziendale e fami-

gliare. Ma un punto importante è far sì che tali iniziative non siano erogate a pioggia bensì studiate e fornite in base alle esigenze di alcune categorie di persone anche in relazione alle diverse fasi di vita che stanno attraversando. La personalizzazione – sottolinea Magni – è una tendenza che si va diffondendo fino al punto che alcune aziende si spingono a far scegliere al lavoratore il proprio portfolio di iniziative». Una tendenza mo-

strata anche dal rapporto (2018) del «Welfare Index Pmi» promosso da Generali e realizzato in collaborazione con Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**. Secondo il rapporto c'è una correlazione fra il miglioramento del benessere, la soddisfazione dei lavoratori e la crescita della produzione aziendale.

Gli spazi aziendali

Dopo tutto ciò ad aiutare il benessere è anche la dimensione fisica degli spazi aziendali, con un ripensamento sugli open space. In proposito – afferma Magni – «è in atto una transizione verso la riscoperta di una dimensione più bilanciata fra open space e ambienti più circoscritti. Diverse aziende stanno andando oltre gli open space a tutti i costi, cercando di coniugare ambienti aperti con piccoli spazi che permettano l'isolamento e la concentrazione, in relazione al tipo di attività da svolgere». E quando l'ambiente non è l'ufficio ma la fabbrica



«serve comunque pensare a un layout che consenta una situazione di inclusione anche in quei casi in cui il lavoro di singoli soggetti è essenzialmente in relazione con una macchina».

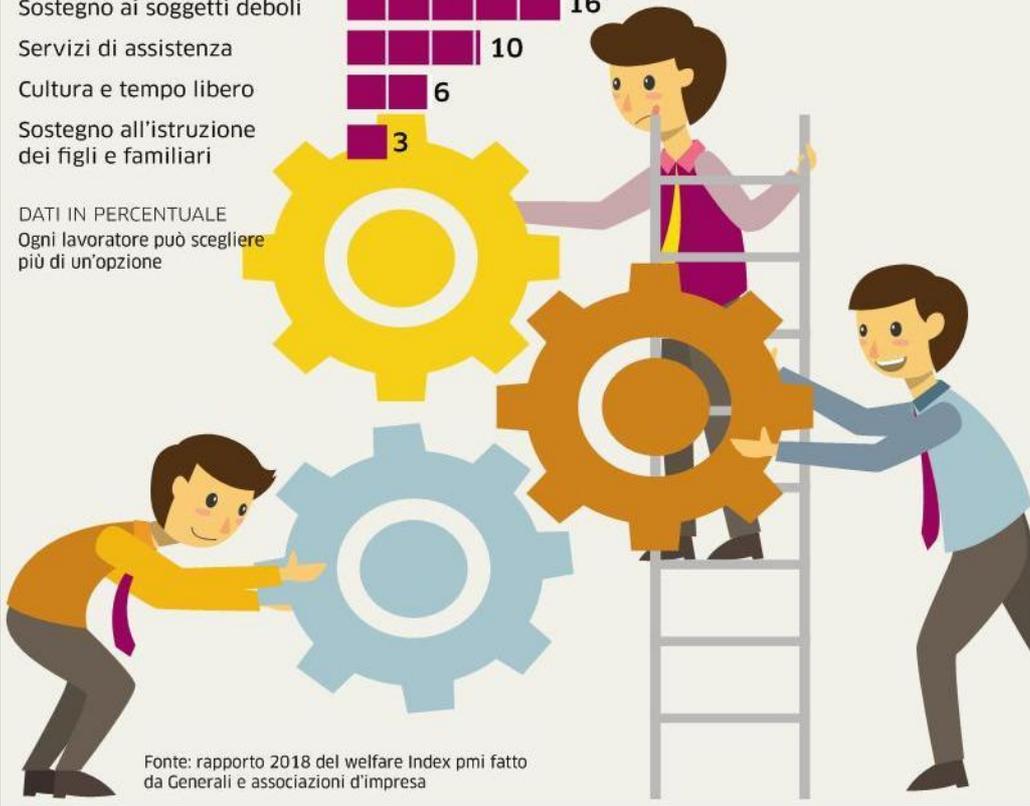
Un altro punto di intervento è la flessibilità degli orari per i quali tuttavia «non c'è una dimensione ottimale, nemmeno in quei casi - afferma Magni - in cui, come nel lavoro a distanza, si ha un'impressione di libertà nel gestirsi gli orari garantendo comunque il risultato. Una situazione che può essere un boomerang per il lavoratore che attraverso la reperibilità massima favorita dalle tecnologie crea l'aspettativa aziendale di reperibilità ad ogni ora».

M. Del.

Le scelte di welfare aziendale



DATI IN PERCENTUALE
Ogni lavoratore può scegliere più di un'opzione



Fonte: rapporto 2018 del welfare Index pmi fatto da Generali e associazioni d'impresa

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

Confprofessioni: “Ora la nuova politica passi dalle parole ai fatti”

In attesa della proclamazione della nuova amministrazione regionale, **Confprofessioni** Molise si congratula con gli eletti alla Regione Molise e con il neo governatore Donato Toma, tornando sui temi che toccano da vicino la Confederazione.

Dopo il confronto diretto proprio con il presidente dell'Ordine dei Commercialisti, pochi giorni prima del voto, il vertice di **Confprofessioni** Molise, Riccardo Ricciardi, ricorda la necessità di 'passare ora dalle parole ai fatti'. “Andranno rafforzati i rapporti di collaborazione con i liberi professionisti – ribadisce Ricciardi – Non dovrà mancare la partecipazione ai tavoli tecnici e dovrà essere attivata la Consulta per le professioni. Ci dovrà poi es-



Ricciardi e Toma

sere concertazione nella preparazione dei bandi per i fondi europei. Servono, inoltre, bandi ad hoc per i liberi professionisti, a supporto delle diverse figure, soprattutto in vista delle misure di sicurezza informatiche che dovranno essere adottate dal prossimo 25 maggio, quando entrerà in vigore il nuovo regolamento europeo per la protezione dei dati. Solo

muovendo questi primi passi ci potranno essere un rilancio ed una valorizzazione della categoria”.

“I liberi professionisti potrebbero apportare un sostanzioso contributo al lavoro della Regione, in particolare nella semplificazione e razionalizzazione delle procedure burocratiche per il raggiungimento degli obiettivi programmatici.”

Già durante il confronto, Toma, aveva mostrato ampia apertura alle richieste di **Confprofessioni**. “Sono anche io un libero professioni-

sta, un commercialista – aveva detto – Conosco le difficoltà che attanagliano le categorie professionali. Dagli anni 90, la crisi ha coinvolto anche il Molise. Il problema occupazionale non ha risparmiato nessuno. Bisogna ripartire dalle imprese, dalle infrastrutture. Così i liberi professionisti diventeranno fondamentali per il rilancio del territorio. Ci sarà, infatti, bisogno di figure specifiche. Sarà inoltre necessario puntare sui fondi europei e sui finanziamenti nazionali, per poi rivedere tutta la struttura organizzativa regionale ed attivare un processo partecipativo concreto.

Certamente le categorie potranno affiancare le amministrazioni. È necessario lavorare sulle eccellenze”.

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

