

Mobilità europea e fondi, l'Ue investa sulle professioni

INTERVISTA

GAETANO STELLA

A Bruxelles sono necessari interventi su direttive, Erasmus e dumping

Giuseppe Latour

Cambiare il senso di marcia dei rapporti tra professionisti e istituzioni europee. Perché l'ultima legislatura comunitaria non ha dato a questa fondamentale categoria di lavoratori l'attenzione meritata.

È in questa direzione che andranno gli sforzi dello storico presidente di **Confprofessioni**, **Gaetano Stella** nel ruolo di nuovo presidente del Ceplis, il Consiglio europeo delle libere professioni. Il suo mandato, dalla durata di tre anni, decollerà ufficialmente con il primo esecutivo del 2 luglio. Che, con una scelta significativa, sarà convocato a Milano anziché, come di consueto avviene, a Bruxelles.

Partiamo proprio da Bruxelles. Com'è in Europa la situazione per i professionisti?

L'ultima legislatura europea non è stata particolarmente favorevole per i professionisti. Ci eravamo abituati bene con le iniziative di Antonio Tajani, che aveva costituito un tavolo di lavoro per i professionisti e che aveva avviato un'interessante strada di rilancio dei fondi europei.

La Commissione uscente è andata in una direzione diversa?

La commissaria Elzbieta Bienkowska, che è arrivata dopo, non ha seguito l'indirizzo precedente e ha un po' abbandonato il settore. Non ha lavorato con i professionisti come avrebbe dovuto. Le professioni hanno un'importanza sempre maggiore dal punto di vista economico. Penso che,



IMAGOECONOMICA



INVERSIONE DI TENDENZA

L'ultima legislatura europea non ci è stata favorevole. Adesso dobbiamo rimediare all'abbandono del settore

quindi, vadano tutelate. Anche se molto dipenderà da quali saranno i nostri prossimi interlocutori nella Commissione.

Adesso quali sono i temi da affrontare?

Sicuramente, tra le priorità c'è la revisione delle direttive sui servizi e sulle qualifiche professionali. Si tratta di misure che sono a un punto morto. Ci sono problemi sia sul fronte del riconoscimento delle nuove professioni che sull'uniformità di recepimento delle direttive. Bisognerà intervenire.

Queste difficoltà hanno avuto un impatto sulla tessera professionale europea?

Certamente. C'è stata una mobilità scarsa per i professionisti e questo è un grande problema. La tessera professionale di fatto non ha funzionato. Andrà ripresa, perché i numeri dicono chiaramente che non ha avuto l'impatto atteso.

I fondi europei, invece, hanno

avuto l'impatto atteso?

Non completamente. Stiamo partecipando ai tavoli sui nuovi fondi europei e anche su questi temi bisogna sensibilizzare la Commissione. È necessario che i fondi sin dall'inizio siano pensati per i professionisti. Sono necessarie linee di finanziamento tarate sulle loro esigenze e non, come è avvenuto in passato, finanziamenti nati per le imprese e poi adattati.

Pensa a temi particolari?

La digitalizzazione, ad esempio, oggi non viene affrontata negli studi professionali come meriterebbe: penso ad aree come la sanità. I professionisti, invece, devono essere aiutati a investire in digitalizzazione e vanno coinvolti maggiormente nelle decisioni.

In che modo?

Penso anche al dialogo sociale. In fase di costruzione delle norme europee che li riguardano bisogna coinvolgere maggiormente i professionisti: le regole attuali non prevedono questo tipo di partecipazione. Attuando questo allargamento, sarebbe molto facilitata l'adozione di normative comuni nel nostro settore.

Altro tema riguarda l'Erasmus...

Vorremmo lanciare dei progetti europei per potenziarlo, allargandolo ai professionisti: l'obiettivo è coinvolgerli sin dall'inizio per consentirgli di fare altre esperienze. Bisogna applicare un'idea di mobilità allargata.

Con la mobilità c'è il rischio di dumping sociale.

È un altro tema sul quale intendiamo vigilare. Penso di potenziare l'attività del Ceflis, per allargare il bacino dei paesi nei quali siamo in attività. Ci sono paesi con professioni in grande difficoltà, che fanno prestazioni dal basso valore aggiunto. Bisogna aumentare il lavoro in queste zone per prevenire il dumping.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Poltrone in gioco

Piterà diventa country manager di Gazeley

SIBILLA DI PALMA

Cambio ai vertici di Gazeley Italia: Roberto Piterà è stato nominato country manager della società specializzata nello sviluppo di infrastrutture logistiche e parchi per la distribuzione. Piterà è stato in precedenza responsabile del dipartimento industrial & logistics di Cbre.

Mariano Spalletti è il nuovo country manager Italia di Qonto, la banca online dedicata alle piccole e medie imprese e ai liberi professionisti. Laureato al Politecnico di Milano in ingegneria gestionale, Spalletti ha fondato nel 2017 una startup nel settore legal tech ed è stato business development manager in Flixbus.

Gaetano Stella è stato eletto presidente del Consiglio europeo delle professioni liberali (Ceplis). Stella, che è attualmente presidente di Confprofessioni, resterà in carica fino al 2022.

Giri di poltrone anche nel mondo del private banking: Alessandro Caviglia ha assunto i ruoli di co-head investment management and strategy e di head of portfolio management in Cordusio Sim. Caviglia proviene dalla banca svizzera Ubs, dove ha lavorato per nove anni con la qualifica di head of client portfolio management and client investment specialist.

Mentre Manuel Noia è entrato in Nordea Asset Management con l'incarico di head of strategic development. Dal 2015 al 2018 Noia ha rivestito il ruolo di country head per l'Italia di Pictet Asset Management.

Jvckenwood Italia, gruppo attivo nei settori car entertainment, home hi-fi, videocamere, videoproiettori e cuffie, ha nominato Alberto Petroni nuovo marketing manager. Laureato in economia e commercio all'università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Petroni ha maturato una pluriennale esperienza nel mondo dell'elettronica di consumo in

Roberto Piterà,
country
manager
Gazeley Italia



aziende come Melchioni. Infine, Augusto Di Genova è diventato enterprise officer di Fastweb. Laureato in economia e commercio all'università La Sapienza di Roma, il manager si è occupato di strategie e business plan e operazioni m&a in Between (ora Ey). CBRE, leader mondiale nella consulenza immobiliare, ha nominato Mauro Scolamiero nuovo Head of Marketing & Communications in Italia. Mauro vanta 15 anni di esperienza nel settore.



Manuel Noia,
Nordea
Asset
Management



WELFARE, DALL'IMPRESA ALLA COMUNITÀ

LINK: https://www.insurancereview.it/insurance/contenuti/mercato_e_compagnie/1521/welfare-dall-impresa-alla-comunita



Mercato e Compagnie
WELFARE, DALL'IMPRESA
ALLA COMUNITÀ Aumenta il
numero di aziende che
offrono prestazioni sociali ai
propri dipendenti: dopo la
spinta arrivata dai vantaggi
fiscali, il fenomeno si sta
consolidando per i benefici
apportati alla produttività e
al benessere dei dipendenti.
E ora punta a contagiare
anche il territorio
14/06/2019 Autore:
Giacomo Corvi Review
numero: 65 Pagina: 40 Il
welfare state, almeno per
come siamo abituati a
conoscerlo, pare avviarsi sul
viale del tramonto. Lontani
sono ormai i tempi in cui
William Beveridge, padre
fondatore del moderno
stato sociale, poteva
affermare che compito del
settore pubblico era
assistere e proteggere i
propri cittadini "dalla culla
alla bara". Vincoli di bilancio
e andamenti demografici
sempre più sfavorevoli,
uniti a una congiuntura
economica che in Italia
fatica a imboccare
stabilmente la strada della
crescita, rendono assai

difficile mantenere oggi
quella promessa: la cura
della persona è diventata
una questione (anche)
privata. Il cambio di
paradigma è ormai
evidente. Nel 2018,
secondo una recente ricerca
di Mbs Consulting, la spesa
delle famiglie italiane in
welfare si è attestata a
143,4 miliardi di euro.
Detto in altri termini, i
cittadini sono oggi costretti
a reperire sul mercato
molte prestazioni che prima
venivano erogate
gratuitamente dallo Stato.
E, così facendo, alimentano
un giro d'affari capace di
coprire l'8,3% del Pil,
coinvolgendo al proprio
interno banche,
assicurazioni, fondi di
investimento, fondazioni ed
enti del Terzo settore: nella
nuova era del welfare, tutti
sono chiamati a fare la
propria parte. Anche le
imprese private, sempre più
impegnate in quello che
viene comunemente
definito welfare aziendale. E
che, attraverso la fornitura
di prestazioni sociali ai
dipendenti, si sta

lentamente imponendo
come un nuovo pilastro nel
sistema dei servizi alla
persona. LA STRADA DELLA
NORMATIVA Una definizione
giuridica di welfare
aziendale ancora non
esiste. Eppure,
nonostante questa lacuna, è
proprio dalla normativa
recente che il fenomeno, da
semplice vezzo per aziende
particolarmente illuminate,
ha ricevuto la spinta
necessaria per diffondersi a
tutto il tessuto produttivo
nazionale. Il 2015 può
forse essere considerato
l'anno zero del welfare
aziendale. È infatti con la
promulgazione della legge
di Bilancio 2016 che il
settore registra la prima
svolta: tassazione
agevolata del 10% per i
premi di produttività e
completa detassazione per i
bonus che vengono
convertiti in prestazioni di
welfare. L'obiettivo del
legislatore è chiaro:
sfruttare l'incentivo fiscale
per favorire lo sviluppo del
welfare aziendale. Ed è
sulla stessa linea che si
prosegue nelle due

successive finanziarie. Vengono così ampliati i limiti di importo per accedere all'agevolazione fiscale, vengono rimossi i tetti previsti per la completa detassazione dei contributi destinati a strumenti di sanità e previdenza integrativa, e viene infine allargata la platea dei potenziali beneficiari tutti i dipendenti con un reddito inferiore a 80mila euro. UN FENOMENO DIFFUSO La legge di Bilancio 2019 ha segnato la prima battuta d'arresto: nessuna sostanziale novità dopo anni, in linea con un approccio governativo che ha finora trascurato il ruolo del settore privato nel mondo del welfare. Il grande passo, tuttavia, era già stato fatto. Stando all'ultimo report del ministero del Lavoro sui premi di produttività, a novembre si contavano in Italia 16.367 contratti attivi, suddivisi in 13.352 accordi aziendali e altri 3.015 territoriali: di questi, ben 7.533 contenevano al proprio interno disposizioni su misure di welfare aziendale, registrando una crescita su base annua del 15,4%. Numeri che testimoniano come il fenomeno, seppur non ancora di massa, abbia avuto una diffusione rilevante: aumentano le misure di welfare concordate, così come la

platea delle aziende coinvolte e il numero di dipendenti che ricevono dalla propria impresa qualcosa in più della semplice busta paga. IDIPENDENTI APPROVANO Una così rapida diffusione difficilmente può essere spiegata con il semplice incentivo fiscale. "Il welfare aziendale è molto di più di un segmento partito a razzo grazie alla fiscalità amica", si legge nelle battute iniziali del secondo rapporto di Censis e Eudaimon sul welfare aziendale. Secondo le conclusioni dell'indagine, pubblicata a gennaio, alla base del consolidamento c'è anche altro. E c'è soprattutto il fatto che il welfare aziendale piace ai dipendenti. Su un campione di 7.000 lavoratori che beneficiano di misure di welfare aziendale, l'80% ha infatti espresso un giudizio positivo sull'iniziativa: il 56% si è spinto addirittura a definirla ottima. Considerato il recente decollo del fenomeno, si legge nel rapporto, "la positiva valutazione dei lavoratori è un formidabile indicatore di ottima performance e la più potente legittimazione del nuovo ruolo che il welfare aziendale può giocare, ben oltre ogni beneficio fiscale". Le prospettive restano dunque positive: il 68,7% dei lavoratori si è detto favorevole a scambiare

qualche incremento retributivo con servizi di welfare in azienda, segnando un rialzo dell'8,5% rispetto all'anno precedente. DAL BENESSERE ALLA PRODUTTIVITÀ Anche i datori di lavoro sembrano aver abbracciato la novità. E lo hanno fatto soprattutto sulla base della sempre più diffusa convinzione che il benessere dei dipendenti abbia un impatto positivo sull'azienda. I numeri del Welfare Index Pmi di Generali Italia, realizzato in collaborazione con Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**, vanno proprio in questa direzione. Stando ai risultati dell'indagine, il welfare aziendale fa bene alla produttività del lavoro (36,3% delle imprese), all'immagine e alla reputazione dell'impresa (42,4%) e al clima aziendale (43,7%). Numeri che diventano ancor più alti se si guarda alle imprese che vengono definite molto attive, ossia a quelle impegnate in almeno sei aree di welfare: il 63,9% ha registrato miglioramenti nella produttività, mentre il 73,1% ha avuto riscontri positivi in termini di soddisfazione dei lavoratori. Posti questi numeri, non stupisce che le imprese molto attive siano triplicate

negli ultimi quattro anni (+36%). VERSO UN WELFARE DI COMUNITÀ "Il welfare aziendale ha realizzato un piccolo capolavoro: ci ha messo attorno a un tavolo per raggiungere un accordo che realizza un'idea di società", ha affermato Vincenzo Boccia, presidente di Confindustria, durante la presentazione del rapporto Welfare for people di Adapt e di Ubi Banca. Parole che, nella loro semplicità, delineano quello che, secondo molti, sarà l'ultimo miglio del welfare aziendale: accompagnare l'evoluzione del mercato del lavoro e favorire così la creazione di un nuovo modello di comunità. Le prime iniziative ci sono già. Fondazione Cariplo e Confartigianato Imprese, tanto per citare un caso, hanno recentemente presentato RigenerArti, programma di welfare aziendale che punta a valorizzare il territorio attraverso la diffusione di servizi tra micro imprese e famiglie. Affidata a Welfare Insieme, l'iniziativa accompagnerà le imprese nell'analisi dei propri bisogni di welfare e nell'individuazione delle risposte più adeguate. Dall'azienda alla comunità, il passo è breve: attraverso la cessione di parte dei ricavi, il progetto punta a generare risorse finanziarie

per 200mila euro che saranno poi investiti in iniziative di welfare comunitario. © RIPRODUZIONE RISERVATA