



Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

# **I PROFESSIONISTI DI PAESI TERZI ADERENTI ALLA CIU: L'economia Italiana e l'apporto delle Carte Blu UE**



## INDICE:

### **PARTE I: La situazione prima della direttiva sulle Carte Blu UE**

Introduzione .....	pag. 3
1. Quali sono le categorie dei professionisti stranieri altamente qualificati che rientrano nelle "Carte Blu"?	« 7
2. I principali problemi dei professionisti stranieri altamente qualificati in Italia .....	« 8
3. Le politiche d'immigrazione qualificata finora attuate .....	« 8
4. Le mutazioni industriali e le loro prerogative professionali .....	« 9

### **PARTE II: Le proposte delle Carte Blu UE CIU**

5. Perché aderire alla CIU .....	« 11
a) Convincere .....	« 11
b) Organizzarsi .....	« 11
c) La direttiva sulle Carte Blu .....	« 12
6. L'immigrazione altamente qualificata e gli obiettivi fissati dalla CIU .....	« 14
a) Incoraggiare la mobilità professionale con delle azioni che mirano a sensibilizzare Governo e Parlamento. ....	« 16
b) Cooperare con il Ministero degli Interni e quello degli Esteri .....	« 16
c) Creare un osservatorio sulla mobilità professionale che sarà collegato in rete con le aziende, i centri di formazione, di ricerca e di professionisti altamente qualificati provenienti dai Paesi terzi .....	« 16
d) Agevolare il riconoscimento dei titoli di studio e delle competenze. ....	« 17
e) Facilitare l'accesso alla formazione per la crescita professionale, all'insegnamento della lingua italiana, specificatamente quella professionale .....	« 17
f) Assicurare una tutela sindacale per le opere d'ingegno ed i brevetti .....	« 18
g) Facilitare il ritorno in patria dopo un lungo periodo di permanenza, dei professionisti altamente qualificati stranieri .....	« 18

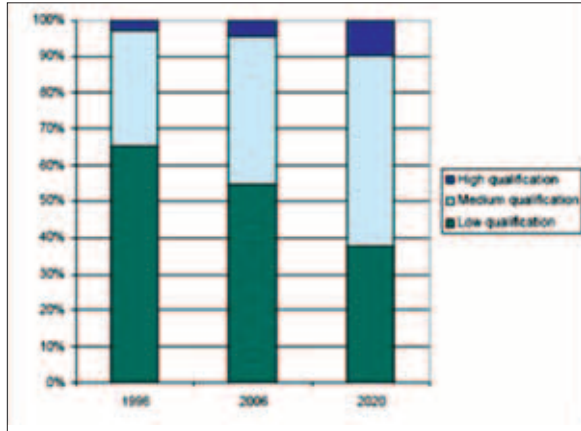
# PARTE I

## La situazione prima della direttiva sulle Carte Blu UE

### Introduzione

Il trattato di Lisbona propone delle misure anti-crisi che richiedono la partecipazione dei Paesi membri, nello spirito di una riaffermazione dell'Unione, riunendo le forze presenti nella comunità e puntando su un valore inestimabile e primordiale che è il capitale umano. In effetti è un fatto ovvio ed accertato che il mercato del lavoro richiede sempre di più elevate qualifiche, quindi una intensificazione della formazione professionale che possa rispondere alla carenza di personale qualificato. Ma l'invecchiamento della popolazione europea e il basso tasso delle nascite sono un freno per la competitività europea. Il rapporto del CEDEFOP del 2008 sulla formazione e il cambiamento demografico prospetta tra il 2005 e il 2020 circa 2 milioni di studenti e 600 mila diplomati in meno nel campo dell'istruzione e della formazione professionale in Europa. In Italia dai 1.331.000 studenti nel 2005 in ambito professionale di età compresa tra i 15 e 24 anni, si prevede un calo di partecipazione nel 2030 a 1.186.000 studenti, un valore in grave riduzione di 145.000 unità.





Cambiamenti nella composizione dei livelli delle qualifiche delle occupazioni elementari nel periodo 1996-2020, in %, UE-25\*

Occorrerà una facilitazione d'accesso alla formazione professionale di tutti i soggetti poco qualificati, delle donne, degli immigrati, degli anziani e dei disabili. In Italia in genere le donne che accedono all'istruzione superiore sono più formate e qualificate degli uomini. La stessa proporzione però che si produce nei centri di istruzione universitaria non si riproduce invece, nel mondo del lavoro, dove gli uomini conservano ancora oggi vie preferenziali.

La mobilità professionale costituisce una delle misure principalmente sostenute dal trattato di Lisbona poiché considerata capace di dare un impulso all'innovazione ed alla competitività strumento importante per il superamento della crisi economica. In un mondo

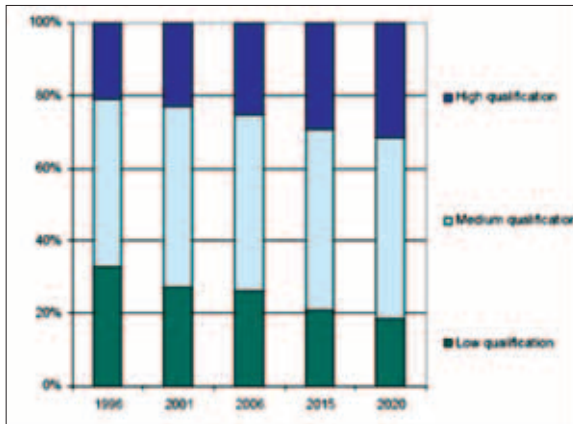
del lavoro in piena evoluzione e caratterizzato dalla mobilità la proposta di Direttiva del Consiglio del 23 ottobre

2007 sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di

Paesi terzi che intendano svolgere lavori particolarmente qualifica-

ti è favorevolmente accolta dalle industrie europee. Potrebbe costituire infatti, una risposta nell'immediato alla carenza di professionisti altamente qualificati, (vedi Fig. 4 Cedefop) anche nell'attesa di una svolta delle previsioni avanzate dal rapporto del CEDEFOP una volta adottati i necessari provvedimenti. La mobilità professionale favori-

sce un rapporto di scambio e di cooperazione multilaterale tra i Paesi membri, tra l'Unione Europea e i Paesi Terzi con utili vantaggi derivanti da un'immigrazione altamente qualificata.



Struttura delle qualifiche dei posti di lavoro: evoluzioni nel passato ed evoluzioni previste per il futuro nel periodo 1996-2020, valori in %, UE-25

Usare le competenze straniere per la crescita economica implica una presa di coscienza della mondializzazione dei mercati ed una volontà di affrontare la concorrenza con delle offerte che uniscano in qualità e forza di convincimento i bisogni e gli interessi di tutti, indipendentemente dai fattori culturali.

Nel quadro del trattato di Lisbona, promuovere l'ingresso e l'inserimento professionale di immigrati in base alle esigenze del mercato del lavoro necessita l'adozione di misure efficienti per la mobilità professionale tra l'Europa e i Paesi terzi. Nasce quindi la Carta Blu, da breve varata dal parlamento europeo, che consentirà l'ingresso e la permanenza sul territorio europeo di professionisti stranieri altamente qualificati. L'obiettivo è quello di attrarre una immigrazione più qualificata, creando una politica di sviluppo sostenibile fra Europa e Paesi terzi, centrata sull'economia della conoscenza. Mano a mano le politiche di immigrazione verranno elaborate a livello europeo, anche al fine di raggiungere gli obiettivi fissati dal trattato di Lisbona, ora ancora più urgenti a fronte dell'attuale crisi economica.



Con l'introduzione delle Carte Blu sarà gioco-forza dotarsi di un organismo fortemente rappresentativo, che sia un interlocutore unico, capace di instaurare un sistema di valutazione oggettivo che prenda in considerazione il carattere indispensabile della nuova immigrazione ad alta qualificazione. Inoltre sarà necessario snellire il sistema burocratico che in Italia risulta attualmente complesso e lento per il riconoscimento dei titoli di studio. Oltre a ristrutturare questi aspetti fondamentali, si dovrà incitare le volontà politiche ad adottare delle norme e dei provvedimenti efficienti per l'integrazione dei professionisti stranieri già residenti in Italia. Ciò implicherà il riconoscimento e la protezione dei diritti inerenti alla loro presenza in Italia, nella piena coscienza dei doveri che essi hanno l'obbligo di rispettare.

**La CIU, la Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali conta tra le sue diverse agenzie sindacali un organismo che li rappresenta preposto anche alla loro valutazione meritocratica, offrendo uno spazio d'affermazione, di visibilità e di azione notevole. Occorre cioè costituire un nucleo forte di professionisti stranieri altamente qualificati, intorno al quale verrà concepita una linea di azione. Questo organismo non si accontenterà di seguire e di applicare le norme vigenti sull'immigrazione qualificata, ma dovrà proporre idee che mirino a migliorare le suddette norme. Sono tuttora esistenti degli ostacoli all'efficienza della mobilità professionale, come ad esempio dare assistenza all'incontro efficace fra domanda ed offerta di lavoro. Problemi che dovrà prendere in considerazione l'organismo sindacale dei professionisti stranieri altamente qualificati all'interno della CIU verificandone anche le ricadute su un mercato del lavoro specifico o in quello generale delle elevate professionalità.**

# 1. Quali sono le categorie dei professionisti stranieri altamente qualificati che rientrano nelle "Carte Blu"?

Occorre definire le categorie delle professioni altamente qualificate. In questo caso ci si potrà riferire ai criteri fissati dalla CIU per le adesioni. Per professionisti intellettuali altamente qualificati s'intendono i detentori di un titolo di studio universitario o di una specializzazione, abilitati ad assumere determinate funzioni. In tali figure professionali si riconoscono quadri, consulenti, ricercatori, manager, ingegneri, medici, dirigenti industriali, imprenditori innovativi. Si rivela molto difficile stabilire il numero esatto dei professionisti stranieri altamente qualificati presenti sul territorio italiano. Le statistiche sull'immigrazione danno una stima generale, senza individuare le diverse attività svolte. Al massimo vengono precisati i settori di attività, dandone l'effettivo complessivo dei lavoratori stranieri assunti senza precisare le qualifiche. Il rapporto CNEL, insieme al Dossier Caritas Migrantes sull'immigrazione si limitano a dei valori generali. Per ottenere un quadro più o meno specifico delle presenze in Italia bisogna consultare i dati relativi agli iscritti all'INPS. Alla fine del 2006, i lavoratori registrati dall'INPS, provenienti da fuori i confini dell'UE nel suo assetto originario a 15 paesi erano 1.579.052. Una stima che andrebbe rivista al ribasso, considerando l'allargamento della zona comunitaria europea, e al rialzo, dopo un aggiornamento dei dati relativi ai lavoratori agricoli<sup>1</sup>.

In sintesi, per categorie occupazionali, il 7,2%, cioè 133.566, sono titolari e soci d'impresе, mentre il 72,6%, cioè 1.147.154, sono dipendenti d'aziende. Da questo dato statistico, gli indici di assunzione, secondo le qualifiche, sono del 9,3% per gli impiegati, e sono in **forte minoranza i quadri e dirigenti che sono dello 0,5%, ciò sul totale delle rispet-**

<sup>1</sup> Caritas/Migrantes, *Dossier Statistico Immigrazione 2008*, pp.266- 268.



tive categorie in Italia a fronte di una media generale del 3,3% sull'insieme dei quadri e dirigenti italiani e stranieri registrati dall'INPS.

## 2. I principali problemi dei professionisti stranieri altamente qualificati in Italia.

I problemi citati sono quelli principalmente incontrati appena giunti in Italia, ma con il tempo superati conquistando rispetto e **riconoscimento** professionale nell'ambiente professionale. La maggior parte dei professionisti stranieri già presenti in Italia, usufruiscono già di certi riconoscimenti. Tuttavia questi problemi sono tuttora vigenti, e sono da prendere in considerazione per le generazioni future. Sono :

1. La lentezza amministrativa per il rilascio e il rinnovo del permesso di soggiorno.
2. Il riconoscimento dei titoli di studio e professionali.
3. L'iscrizione agli Albi professionali.
4. Il ricongiungimento dei familiari più stretti.
5. La conversione del permesso di soggiorno per motivi di studio e di ricerca in permesso per attività professionale.

## 3. Le politiche d'immigrazione qualificata finora attuate.

Non esiste ad oggi una politica d'immigrazione che favorisca l'ingresso di professionisti stranieri in Italia. L'immigrazione altamente qualificata e' una materia che ancora in Italia non viene valutata in termini di crescita economica. Intervengono ostacoli che impediscono di istituire un processo efficiente di mobilità professionale con il resto del mondo. In un mondo senza confini, dove le competenze vengono sfruttate nei margini dello sviluppo delle nazioni ricche e industriali, l'Italia non può rimanere esclusa dalla corsa all'in-

novazione e alla competitività industriale imposta dal mercato internazionale. Ripetutamente sia le aziende sia i centri di ricerca hanno interpellato il Governo affinché siano velocizzate le pratiche per il rilascio dei visti e dei titoli di permanenza per i professionisti stranieri in Italia, ma con scarsi risultati effettivi.

Accordi bilaterali sono stati conseguiti con alcuni Paesi come il Marocco, l'Algeria, la Tunisia, l'Egitto, la Moldavia, il Senegal, la Nigeria, ed altri. La cerchia di reclutamento si allarga ora dai lavoratori non qualificati ai professionisti altamente qualificati, muniti di un titolo di studio superiore e di una qualifica professionale, ma anche ai soggetti desiderosi di conseguire dei corsi di formazione professionale.

La mobilità professionale resta un tema ancora non abbastanza approfondito sulla scena pubblica, benché presenti delle prospettive promettenti per l'industria italiana. Notevoli progetti industriali, a fronte di una carenza di personale specializzato, necessitano di una partecipazione e di un interesse principale alla formazione qualificata e, nel frattempo, all'immigrazione qualificata. Una presa di coscienza ed una concretizzazione delle idee favorevoli alla mobilità professionale svincolerebbero la realizzazione di questi progetti nell'ambito di un rilancio economico, legato all' "economia basata sulla conoscenza", come ha sottolineato il Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano il 31 dicembre 2008.



## 4. Le mutazioni industriali e le loro prerogative professionali

Le mutazioni industriali sono fondamentali in questa fase di transizione dal vecchio concetto di politica industriale a quello di una assoluta affermazione della scienza e della tecnologia quali fattori indispensabili alla competitività. La Commissione Consultativa per le Mutazioni Industriali dell'Unione Europea - Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE) di cui la CIU è membro - si è pronunciata a Bruxelles in questo senso appellandosi ad una consapevolezza dei bisogni del-

le aziende europee dei settori farmaceutico, medicale, siderurgico, aeronautico, informatico e aerospaziale. Le imprese di detti settori presentano un progresso tecnologico ed una espansione continua grazie all'innovazione ed al progresso tecnologico dei prodotti e dei servizi che offrono. L'impiego di professionisti altamente qualificati rafforzerebbe la loro potenzialità produttiva e la loro competitività sul mercato globale.



*Relazione della Dr.ssa Gisele Reine Aké  
nel corso del Congresso Nazionale Ciu del 9 maggio 2009*

L'invecchiamento della popolazione europea e la mancanza di professionisti "della conoscenza" specializzati rappresentano un freno alle mutazioni industriali. Attrarre idee e competenze straniere darebbe un impulso maggiore alla forza creativa e un aiuto importante per le piccole e medie imprese, finora rimaste trascurate, del settore dell'alta tecnologia, che dimostrano una crescita. La creazione di una rete di cooperazione e di reclutamento tra aziende, centri di formazione e di ricerca e professionisti altamente qualificati dei Paesi terzi permetterebbe di gestire efficacemente i flussi migratori, valorizzando le competenze e il contributo culturale. Oltre a favorire la formazione e l'inserimento professionale dei professionisti stranieri qualificati, questa rete organizzativa potrà promuovere il loro ritorno in patria investendo sulle esperienze e le competenze professionali, per avviare un processo di sviluppo sostenibile nei paesi di provenienza e aiutare a rallentare i flussi di immigrazione illegale.

## PARTE II

# Le proposte delle Carte Blu UE CIU

## 5. Perché aderire alla CIU

I processi di avvicinamento e di coinvolgimento dei professionisti stranieri altamente qualificati all'interno dell'organizzazione sindacale della CIU, sono suddivisi in due fasi: convincere e organizzarsi.

### a) Convincere

Occorre partire dal presupposto che la CIU è un'Organizzazione di rappresentanza specifica riservata alle elevate professionalità indicate al punto 1.

Convincere loro ad aderire alla CIU richiede offrire loro delle opportunità che spesso hanno difficoltà ad avere. Evidentemente, non si tratterà di assicurare loro uno spazio di affermazione culturale, ma offrire un organo di tutela e di valutazione che favorisca la loro crescita professionale. Un'occasione per loro di promuovere l'integrazione attraverso il merito e il contributo professionale costruttivo. Ciò significa mettere a loro disposizione meccanismi e strumenti che mirino ad incrementare un riconoscimento professionale come convegni, conferenze ed incontri a carattere professionale, dialoghi con le autorità politiche sui temi legati alle preoccupazioni sociali e professionali. È importante che capiscano che i vantaggi risiedono nella conquista di una maggiore affermazione professionale e di successi costruttivi, con impatti positivi a livello sociale e professionale.

Partendo da questo approccio possiamo essere sicuri della serietà e della volontà produttiva dei soggetti che desiderano aderire alla CIU.

### b) Organizzarsi.

L'obiettivo primario dell'adesione è ovviamente l'organizzazione a rete dei professionisti stranieri altamente qualificati. Questa iniziativa è rivolta a raggiungere dei benefici comuni, non solo a



livello professionale, ma anche a livello sociale. Essendo la CIU una forza già inserita e integrata nella società italiana, essi possono diventare un interlocutore valido con le autorità italiane ed europee. Le aspettative sono enormi ed implicano una volontà di crescita per il Paese ospitante ma anche per il Paese di provenienza. La Carta Blu in sostanza, propone un rapporto di reciprocità, con la quale si chiede un supporto professionale, ma non con l'intenzione di depauperare di cervelli i Paesi terzi.

### c) La direttiva sulle Carte Blu.

Il Parlamento Europeo il 25 maggio 2009 ha adottato la Direttiva Europea sulle Carte Blu (direttiva n.17426.08), a fin di attrarre "cervelli" provenienti da Paesi terzi. Nazioni come gli Stati Uniti, il Canada, e l'Australia costituiscono una meta privilegiata dai professionisti altamente qualificati dei Paesi Terzi, avendo da sempre attuato delle politiche principalmente d'immigrazione qualificata. La direttiva ha per obiettivo agevolare l'ingresso nel territorio comunitario di professionisti altamente qualificati provenienti dai Paesi terzi in base alle esigenze del mercato di lavoro europeo. Attraverso questa direttiva l'Europa intende istituire una politica comune d'immigrazione altamente qualificata a fin d'incoraggiare la mobilità professionale all'interno della Comunità. Paesi come l'Inghilterra, l'Irlanda e la Danimarca, non sono soggetti all'applicazione della direttiva in relazione allo statuto che possiedono all'interno della Comunità Europea. I cittadini dei Paesi terzi a chi sarà concesso l'ingresso nel territorio europeo per lo svolgimento di una attività professionale altamente qualificata saranno designati come Carte Blu UE. Con la direttiva, nasce un **tito-**

**lo europeo di permanenza temporanea** per le alte qualifiche

che dovrà essere definito con provvedimento di legge nazionale.

I principi della direttiva che la legge dovrà rispettare sono i seguenti:

**1.** La direttiva riguarda i cittadini di Paesi che non appartengono all'Unione Europea e che possiedono un'alta professionalità con almeno un titolo di istruzione superiore ed un percorso al-

meno triennale e di specializzazione, e che avrà maturato un'esperienza professionale di almeno cinque anni.

**2.** sarà concesso ai cittadini stranieri provenienti dai Paesi in possesso di un regolare visto d'ingresso o di un permesso di soggiorno in corso di validità, soltanto per motivo di lavoro dipendente e rinumero. La retribuzione non dovrà essere inferiore a parametri che saranno fissati dagli Stati.

**3.** sarà concesso su presentazione di un contratto di lavoro valido per lo svolgimento di una attività professionale altamente qualificata, dipendente e rinumero.

**4.** sarà concesso su presentazione di validi documenti rilasciati nel Paese di provenienza che certificano le competenze tipiche delle alte qualifiche professionali.

**5.** non sarà concesso ai cittadini con lo statuto di rifugiati politici, i ricercatori (già oggetto di una precedente direttiva europea e di un provvedimento legislativo italiano), i cittadini stranieri con la carta di soggiorno europea, i professionisti con il contratto internazionale e stagionale, i liberi professionisti.

**6.** valido per un periodo compreso tra uno a quattro anni rinnovabili, ovvero per il periodo del contratto di lavoro più tre mesi.

**7.** sarà rilasciato entro 90 giorni dall'introduzione delle pratiche per la richiesta, lo Stato Membro dovendo adottare dei provvedimenti che impediscono di oltrepassare i termini di scadenza per l'esame delle pratiche.

**8.** potrà consentire alle Carte Blu di ricongiungere entro 6 mesi i più stretti famigliari soltanto dimostrando di disporre di sufficienti mezzi di sussistenza per sé e la famiglia senza ricorrere agli aiuti sociali.

**9.** consentirà alle Carte Blu di usufruire di pari diritti sul lavoro con i cittadini europei, della libertà di associazione e d'iscrizione agli organismi di categorie professionali delle alte qualifiche.

**10.** consentirà una retribuzione pari a quella dei cittadini europei ovvero 1,5% lo stipendio lordo annuo o mensile medio dello Stato Membro di residenza.

**11.** il permesso di lavoro per le alte professionalità essere rinnovato in caso di assenza del lavoro soltanto se il periodo di disoccupazione non opera i sei mesi dalla scadenza dei termini del primo contratto.



**12.** sarà concesso in base alle richieste del mercato di lavoro con criteri che potranno essere stabiliti dagli Stati.

**13.** potrà essere revocato o rifiutato il rilascio o il rinnovo in caso di carenza d'informazioni sui dati personali, di falsificazione dei documenti, a condizione che sia comunicato per iscritto al richiedente i motivi e le eventuali procedure per un ricorso.

**14.** sarà revocato o rifiutato il rilascio o il rinnovo in caso in cui il datore di lavoro abbia subito in precedenza delle sanzioni per favoreggiamento del lavoro illegale.

**15.** consentirà alle Carte Blu e ai loro famigliari di circolare liberamente sul territorio comunitario, solo dopo 18 mesi consecutivi di residenza nel primo Stato Membro di residenza.

**16.** concederà alle Carte Blu di richiedere una carta di soggiorno di lunga permanenza europea dopo almeno due anni cumulabili di permanenza legale, a condizione che il periodo di assenza dal territorio comunitario o dello Stato membro non sia superiore a 8 mesi consecutivi e 12 mesi in totale, e che le suddette assenze siano per motivo di lavoro, di volontariato, di studio nel Paese di origine.

Agli Stati Membri sono concessi 2 anni dall'entrata in vigore della Direttiva per l'applicazione al livello nazionale.

Il compito primario della CIU sarà di velocizzare la ratificazione della direttiva in Italia, ed istituire un Organo di gestione capace di rafforzare l'efficienza delle misure proposte dalla direttiva.

## **6. L'immigrazione altamente qualificata e gli obiettivi fissati dalla CIU**

La corsa ai nuovi mercati e all'approvvigionamento di risorse fanno dei Paesi Terzi gli interlocutori indispensabili alle transazioni internazionali. Per molto tempo rimasti emarginati dai processi di sviluppo, ora dimostrano dei segni positivi dovuti all'impegno e soprattutto ad una cooperazione multilaterale con nazioni emergenti, sempre più bisognose di materie, di fronte ad una produttività industriale in costante crescita. Questi ac-

cordi multilaterali, spesso a carattere commerciale, sono principalmente basati su uno scambio reciproco ed equo che suscita l'interesse e la partecipazione delle parti, confrontando i rispettivi bisogni. Le carenze in infrastrutture dei Paesi Terzi sono prese in considerazione da questi accordi.

L'Europa, ed in particolare l'Italia, consapevole e fiduciosa detentrica di capacità non trascurabili, costituisce un approdo di grande importanza. L'innovazione apportata dalla cooperazione tra l'Europa e i Paesi Terzi si basa sull'economia della conoscenza in quanto generatrice di occupazione sostenibile.

Favorire il rilancio economico dell'Europa costituisce una sfida vincente in quanto si intende mantenere un mercato promettente. L'economia globale, non potendo fare a meno del consumismo europeo, deve promuovere una stabilità occupazionale e, quindi, del potere d'acquisto, attraverso una attiva presenza sul mercato internazionale delle imprese europee. E' importante che sia l'Italia che i Paesi Terzi valutino i rispettivi bisogni e siano consapevoli del ruolo centrale dell'economia della conoscenza nei processi di sviluppo economico. Per l'Italia si tratta ora di spianare la strada al mercato globale, potenziando la competitività delle aziende grazie all'apporto di una immigrazione altamente qualificata. Quanto ai Paesi Terzi, dovranno essere consapevoli dell'immenso profitto che può generare investire sul capitale umano, oltre allo sfruttamento delle risorse. Per essi è l'occasione di importare delle competenze e un modello per la crescita economica, attraverso la creazione di posti di lavoro e l'istituzione di una società equa e autosufficiente per i loro cittadini. Le

Carte Blu, oltre ad essere un sostegno alle imprese europee, co-

stituiscono un mezzo efficiente contro l'immigrazione illegale, poiché

favoriscono l'occupazione sia nei Paesi membri dell'UE, sia nei Paesi Terzi. **La**

**CIU ha pienamente coscienza del duplice apporto che comporta**

**l'immigrazione altamente qualificata e la ritiene in questo mo-**

**mento un pilastro per il raggiungimento degli obiettivi pre-**

**fissati. Essi sono:**



## **a) Incoraggiare la mobilità professionale con delle azioni che mirino a sensibilizzare Governo e Parlamento.**

Si potrà realizzarlo attraverso un dialogo con le Autorità al fine di richiamare la loro attenzione sul trattato di Lisbona. L'economia italiana è caratterizzata da una forte partecipazione delle Piccole e Medie Imprese, alle quali occorrono strumenti di sostegno per il rafforzamento della loro competitività sul mercato globale. Garantire ad esse una efficiente mobilità professionale, oltre a misure inerenti la loro produttività, costituirà un passo importante per la loro capacità competitiva. Presentare dei risultati positivi sulla mobilità professionale potrà incitare le volontà politiche ad avere una massima attenzione sulla questione.

## **b) Cooperare con il Ministero degli Interni e quello degli Esteri,**

attraverso le ambasciate per quanto riguarda il reclutamento dei professionisti stranieri altamente qualificati nei loro Paesi di provenienza, la formazione e le pratiche amministrative per il rilascio dei visti. Inoltre, servirà il loro contributo per l'elaborazione e lo studio di una banca dati relativa alle richieste del mercato del lavoro in Italia e alle competenze dei candidati. Le ambasciate dei Paesi terzi, in Italia, dovranno fornire un sostegno fondamentale al miglioramento dei meccanismi amministrativi e politici relativi alla direttiva sulle Carte Blu e costituirsi come intermediari tra i loro governi e la CIU affinché vengano stabiliti dei limiti di assunzione. Un sistema che permetta di non impoverire certi settori, sensibili alla perdita di personale qualificato.

## **c) Creare un osservatorio sulla mobilità professionale che sarà collegato in rete con le aziende, i centri di formazione, di ricerca e di professionisti altamente qualificati provenienti dai Paesi terzi,**

valutando le possibilità del mercato e la certezza della professionalità dei professionisti stranieri che raggiungeranno l'Italia attraverso le Carte Blu. Questa organizzazione potrebbe garantire le competenze e la prestazione professionale del candidato, permettendo di stabilire delle basi concrete ed efficienti alla mobilità professionale. La Commissione Consultativa sulle Mutazioni Industriali del CESE riconosce il carattere rilevante, per le aziende europee, di uno strumento adatto per il reclutamento di personale qualificato competente.

### **d) Agevolare il riconoscimento dei titoli di studio e delle competenze,**

in base ai criteri fissati dal Quadro Europeo delle Qualifiche, quale uno strumento di riferimento per l'attestazione delle qualifiche, che dovrebbe trovare applicazione a breve nell'ambito della mobilità professionale sul territorio dell'UE. Il QEQ è un modello di valutazione delle competenze, suddiviso in 8 livelli, che prende in considerazione sia la formazione che le abilità professionali acquisite durante un certo periodo di attività lavorativa, sia i titoli di studio e professionali acquisiti. In effetti, permette di individuare la capacità produttiva dei soggetti, oltre alla formazione di base requisita che va dalla Laurea triennale al dottorato.

### **e) Facilitare l'accesso alla formazione per la crescita professionale, all'insegnamento della lingua italiana, specificatamente quella professionale,**

al fine di assicurare una preparazione adeguata ed efficiente necessaria all'attività professionale. I professionisti altamente qualificati, provenienti dai paesi terzi, dovranno avere determinati requisiti per l'inserimento professionale. Ciò richiede una massima assimilazione della lingua tecnica ed una continua formazione e aggiornamento delle proprie conoscenze. La creazione di centri di formazione per la lingua professionale e la cooperazione con le diverse strutture di formazione uni-



versitarie e aziendali potrebbero costituire un vantaggioso strumento per l'adempimento dell'obiettivo.

## **f) Assicurare una tutela sindacale per le opere di ingegno ed i brevetti**

ai professionisti altamente qualificati stranieri iscritti alla CIU. La Comunità Europea si è da tempo pronunciata per l'armonizzazione della normativa sulla proprietà intellettuale. Una tale iniziativa è giudicata primordiale per garantire una concorrenza leale ed equa tra le varie aziende europee nell'ambito della proprietà intellettuale per quanto riguarda i marchi, il design, i brevetti per le invenzioni tecnologiche, il diritto d'autore e i diritti connessi all'informazione e, infine, i brevetti per le invenzioni attuate per mezzo di elaboratori elettronici. L'istituzione di un brevetto comunitario valido su tutto il territorio della UE mira a garantire le competenze e le abilità creative, un successo del mercato interno e una forza competitiva sul mercato internazionale.

## **g) Facilitare il ritorno in patria, dopo un lungo periodo di permanenza, dei professionisti altamente qualificati stranieri.**

Spesso si percepisce la crisi economica e politica dei Paesi terzi come l'assenza di qualifiche e di forze capaci di costruire e attuare un processo di crescita economica. Le forze ci sono, le competenze anche, purtroppo a volte mancano gli strumenti sia politici sia materiali necessari alla concretizzazione di progetti. Occorre una presa di coscienza da parte dei Paesi Terzi delle infinite opportunità di sviluppo che offrono l'economia della conoscenza e il capitale umano. Sostenere un professionista altamente qualificato, che dopo un lungo periodo di permanenza in Europa desidera inserirsi professionalmente nel proprio paese di origine, costituisce un ottimo mezzo di lotta all'emigrazione illegale, poiché crea un processo di sviluppo attraverso delle competenze certe e mature.

In effetti, i professionisti altamente qualificati dovrebbero essere considerati come interlocutori validi nei programmi di sviluppo nei Paesi terzi, avendo avuto conoscenza ed esperienza dei modelli economici efficienti e attuabili nei loro Paesi di provenienza. Un esempio ci proviene dagli Stati Uniti, che finanziano, dopo un attenta valutazione, progetti elaborati e presentati dai migliori professionisti stranieri nei loro paesi di provenienza. Grazie a questo tipo di sostegno è stato fondato un centro di formazione per le tecnologie spaziali in Mali, da un dipendente della NASA, famoso nel mondo per aver guidato la spedizione della prima sonda su Marte.

Una linea di azione funzionale, analogamente proposta dalle Carte Blu contro l'intensità dei flussi migratori verso l'Europa, impiegando risorse in modo proficuo per l'Europa e per l'Italia, che deve essere accolta con entusiasmo e con una grande fiducia per il futuro.



Gisele Reine Aké  
*Coordinatore del Dipartimento CIU  
sulle "Carte Blu"*



# La CIU è così organizzata:

## LIVELLO NAZIONALE:

- Agenzia dei Quadri e dei Dirigenti delle Aziende di Diritto Privato.
- Agenzia dei Quadri, dei Vicedirigenti e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni.
- Agenzia dei Liberi Professionisti, Professionisti dipendenti e delle Associazioni professionali e Sindacati delle professioni intellettuali.
- Agenzia dei Pensionati e terza età.
- Agenzia dei Ricercatori.
- Agenzia delle Piccole Imprese e delle "Cooperative del Sapere".
- Agenzia dei Professionisti italiani all'estero.
- Dipartimento dei Professionisti stranieri in Italia.
- Dipartimento dei giovani Quadri e Professionisti Junior.

## SUL TERRITORIO:

Delegazioni regionali, provinciali e territoriali della Confederazione.

## NEI LUOGHI DI LAVORO:

Coordinamenti nazionali collegati alle Agenzie.

Gruppi aziendali o di singole amministrazioni/enti, associazioni aderenti.

## IN ITALIA E ALL'ESTERO:

La CIU ha una organizzazione mirata all'internazionalità, con Delegazioni operanti all'estero ed in Italia per i professionisti stranieri.

## CHI PUO' ADERIRE?

Le adesioni possono essere individuali

o collettive, di associazioni professionali

o sindacali, costituite sul piano provinciale, regionale e nazionale.

## CIU

00197 Roma - Via Gramsci, 34

Tel. 06-36.11.683 - Fax 06-32.25.558

segreteria@ciuonline.it

www.ciuonline.it