



# Professioni Intellettuale

Anno 8  
n. 1-2-3  
2013

Organo di stampa della Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuale

Poste Italiane S.p.A. Spedizione in Abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1 - DRCB - ROMA Autorizzazione del tribunale di Roma n. 45 del 14-2-2006 - TAXE PARÇUE - Tassa Riscossa - Roma Italy

## PROPOSTE CIU PER IL PROGRAMMA DEL NUOVO GOVERNO: PROMUOVERE OCCUPABILITÀ E FORMAZIONE CONTINUA

**IL MINISTRO DEL LAVORO FORNERO ALL'INCONTRO CIU A PARIGI  
SULLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE DEI PROFESSIONISTI  
ED IL PROBLEMA DEI RICONGIUNGIMENTI PENSIONISTICI**



Il Ministro del Lavoro Fornero al Forum CIU di Parigi del 18 aprile 2013.

Il Ministro del Lavoro Fornero ha aperto i lavori dell'incontro CIU a Parigi, svolto nella prestigiosa sede del Consolato Generale d'Italia, sulla mobilità professionale dei talenti italiani all'estero ed i conseguenti problemi di natura previdenziale.

Il Forum della CIU di Parigi ha l'obiettivo di chiedere alle Istituzioni italiane (Governo, Parlamento, Enti previdenziali) che venga messo all'ordine del giorno, senza indugio, il **problema dei ricongiungimenti pensionistici** per chi ha lavorato in Paesi diversi. Oggi, il professionista che lavora all'estero, rischia di perdere addirittura il diritto al pensionamento in quanto vengono negati anni di contributi previdenziali versati. Si parla di decine di migliaia di elevate professionalità italiane che lavorano sparse in Europa e nel mondo alle quali la CIU intende dare voce, giacché da sempre costituiscono un *target* privilegiato per la rappresentanza sindacale della Confederazione.

Deve finalmente pensarsi ad una seria e complessiva tutela legislativa in questo senso, sia a livello europeo che extraeuropeo, dove si prevedano misure per la garanzia di argomenti come: **il problema della doppia fiscalità, i farraginosi ricongiungimenti pensionistici, la previdenza sociale, il riconoscimento pieno dei titoli professionali, le cooperative europee di professionisti residenti all'estero etc.** Ciò al fine di superare l'"isolamento" attuale e creare una rete per i professionisti italiani, come proposto dalla CIU.

Alla luce della normativa comunitaria (CE n.883/2004 e 987/2009), degli accordi bilaterali e della legislazione nazionale propria dei Paesi membri dell'Unione Europea, il problema del ricongiungimento pensionistico non ha ancora raggiunto risultati esaustivi. Dovrà essere compito dell'Italia - che assumerà nel 2014 la Presidenza di turno dell'Unione Europea - sollecitare un impegno concreto in tal senso delle Istituzioni comunitarie.

"Quello della mobilità e dei sistemi previdenziali, in particolare, sono temi che ora sempre più" - ha dichiarato Corrado Rossitto Presidente Nazionale CIU (nella foto) - "meritano un'adeguata riflessione. In primo luogo devono considerarsi nuovi schemi di mobilità internazionale, da non vedersi come una fuga dei talenti, bensì quale percorso virtuoso di accrescimento professionale. Inoltre il problema dei complicati ricongiungimenti pensionistici è sempre più sentito ed attuale. Il professionista per muoversi all'estero ha bisogno di certezze".

L'evento ha riscosso una forte partecipazione di pubblico: professionisti, *managers* e ricercatori italiani e non solo. Segno che, anche questa volta, la CIU ha colto i bisogni e le esigenze delle categorie che tutela.

Al Forum, aperto dal benvenuto del Console Generale d'Italia a Parigi Andrea Cavallari, hanno partecipato: la dr.ssa Anna Amato, Segretario della Delegazioni CIU in Francia; il prof. Antonino Galloni, Economista, membro effettivo del Collegio Sindacale dell'INPS e rappresentante del Ministero del Lavoro italiano; l'avv. Chiara Poggi-Ferrero, Esperto di problematiche della mobilità internazionale delle persone.

Ha presieduto l'evento Corrado Rossitto membro del CNEL e, a Bruxelles, del Comitato Economico e Sociale Europeo - CESE.

La CIU ha trasmesso al Governo, un insieme di proposte di politica sindacale e delle professioni che riguardano la specificità delle categorie da noi rappresentate: **Dirigenti, Quadri, Professionisti ed elevate professionalità in genere, motore determinante della odierna economia della conoscenza.**

**La nuova fase politica deve porsi, come sempre dopo le crisi, nel contesto di una più generale deregolazione dell'ambiente economico. Si prospetta la scomposizione di vecchi assetti di potere e se ne instaureranno di nuovi, nuove dinamiche, una nuova rappresentanza di interessi che richiedono idee innovative che puntino a portare il mercato del lavoro italiano, in particolare delle elevate professionalità, in sintonia con quello comunitario e internazionale.**

Consapevoli dell'importante sfida che i prossimi anni rappresentano per il mondo del lavoro, delle imprese e delle professioni, le proposte della CIU vogliono essere **risposte concrete, moderne ed efficaci** per il rilancio della **competitività** e soprattutto dell'**occupabilità**.

### LA RAPPRESENTANZA SINDACALE SPECIFICA:

La CIU - **unica rappresentante dei Quadri** (art. 2095 c.c., L. 190/1985) al CNEL - richiama l'attenzione sull'importanza della **rappresentanza specifica** per questa categoria.

Analizzando l'occupazione in Italia si rileva che la situazione non è uguale per tutte le categorie di lavoratori. Infatti, mentre quella generale è scesa di 3 punti, per le elevate professionalità come i Quadri nell'Italia centrale si registra il segno positivo di quasi tre punti (+2,9%) - con il primato positivo sul resto del Paese che comunque registra un incremento dell'1,4% al 31.12.2012 - in linea con il **dato Europeo dove si segnala la crescita combinata dell'occupazione (+2,4%) e delle assunzioni (+4,8%) per le elevate professionalità.** Ciò è dovuto al **cambiamento del sistema economico (innovazione e ricerca) laddove questo è avvenuto attraverso politiche di ammodernamento di tutti i settori economici.** Infatti al Nord Italia i quadri sono aumentati dell'1,3%, di converso al Sud, purtroppo, il mancato investimento in innovazione e crescita e l'ulteriore arretramento nel già superato modello industriale, producono un abbassamento del -7% del numero di Quadri. Anche in questo campo si riscontra la spaccatura tra il centro-nord ed il meridione d'Italia.

Quella dei Quadri e delle elevate professionalità è, evidentemente, una **fascia contrattuale determinante nell'agenda sulla competitività internazionale connessa alla crescita economica del sistema Italia.** E' dunque fondamentale, in ragione del principio della rappresentanza proporzionale e della partecipazione pluralistica, riservare a questa categoria - che per il ruolo peculiare che ricopre non è sicuramente rappresentata in alcun modo dai sindacati confederali intercategoriale generalisti- **un'adeguata rappresentatività in sede di contrattazione.**

La **necessità di una rappresentanza specifica differenziata per i Quadri** risiede non solo nella peculiarità del ruolo da questi svolto, ma anche su un dato numerico rilevante. Su un totale di circa 17milioni di lavoratori, infatti, il totale della categoria dei Quadri non raggiunge le 500.000 unità, ovvero il 2,9%. Da ciò ne discende che una legge sulla rappresentanza sindacale, modellata sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 siglato da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, come molti sostengono, attraverso lo sbarramento del 5% ivi previsto **impedirebbe, in primo luogo, ad una categoria di prestatori di lavoro, sancita dall'art. 2095 c.c. e dalla Legge 190/1985, di partecipare alla negoziazione collettiva nazionale, nonché di essere rappresentati nella contrattazione aziendale.** Ed inoltre, non solo il sistema di stima per la rappresentatività appare lesivo dell'autonomia sindacale dalle ingerenze del potere statale, ma potrebbe rivelarsi foriero di prassi di tesseramenti a basso costo per aumentare il numero degli iscritti.



Vannino Chiti Vice Presidente Vicario del Senato (a sinistra) e Corrado Rossitto alla presentazione della pubblicazione sulle Mini Imprese e Cooperative del Sapere a Firenze (9 marzo 2013).

**Per questo la CIU chiede la cancellazione del comma 1 dell'art. 8 L.148/2011 che recepisce al proprio interno il sopracitato accordo, sicuramente contrario alla Costituzione** (C. Cost. n.106 del 1962; n. 334 del 1988; n. 30 del 1990). La scrivente Confederazione chiede, pertanto, che **la categoria dei Quadri venga esclusa da una previsione legislativa in tal senso** e che per questa valga, invece, in merito alla rappresentanza, **la qualità di membro del CNEL**. Siamo, del resto, contrari anche all'ipotesi della contrattazione separata per i Quadri nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in quanto ridurrebbe le tutele per i Quadri, come già in atto nel caso dei dirigenti.

#### **GLI INGREDIENTI PER FAVORIRE L'OCCUPABILITA': FORMAZIONE CONTINUA, INNOVAZIONE E RICERCA:**

Una priorità divenuta ormai urgenza è l'investimento sull'innovazione, la formazione continua e la ricerca, per i Quadri ed i *Professionals*. A queste ultime spetta, infatti, un ruolo fondamentale nello stimolare la crescita economica e culturale di un Paese, per le importanti ricadute sulla competitività ed internazionalizzazione. La ripresa economica dipende, infatti, dal rinnovamento.

In primo luogo, per la portata totalizzante nell'arco di tutta la vita lavorativa e nell'intero mercato del lavoro, **la formazione continua per le elevate professionalità** deve essere **resa obbligatoria per legge**, il tutto nella logica della **riconversione professionale** quale chiave di risposta all'incertezza e rapida mutevolezza del mercato del lavoro attuale, nonché della rapida obsolescenza delle conoscenze professionali.

La formazione continua deve, infatti, diventare un pilastro del sistema sociale del Paese, un investimento obbligato, da attuarsi attraverso misure di **defiscalizzazione dei costi per le persone e le imprese che investono in formazione**. La formazione continua, inoltre, non deve essere vista come un costo - o peggio mal utilizzata come *stipendio* per alcuni - ma un investimento essenziale sia per il sistema produttivo che per la società più in genere.

Ai giovani deve garantirsi, soprattutto nei primi anni di esperienza lavorativa, sia la **formazione continua multidisciplinare, multisettoriale ed internazionale**, specifica per coloro che sono all'inizio della carriera quale strumento per alimentare quella **duttilità** e quel **pragmatismo**, necessari per difendersi nella accelerata mutevolezza del mercato del lavoro nonché dall'invecchiamento delle conoscenze.

L'Italia, invero, non investe abbastanza neppure in innovazione tecnologica e ricerca. Siamo agli ultimi posti tra le mete preferite dai ricercatori di livello internazionale. Ragion per la quale i nostri "talenti" si recano in altri Paesi per l'acquisizione di esperienze e alla ricerca di lavoro.

Tale fenomeno, c.d. di "fuga di cervelli", così tanto mistificato costituirebbe, in realtà, un fattore positivo e necessitato per le alte professionalità.

Infatti non deve essere una mobilità "a senso unico" cioè senza ritorno, deve - invece - trattarsi di una "fase" all'interno di quella **mobilità circolare** sostenuta dall'Unione Europea. Alla permanenza all'estero deve seguire il ritorno in patria dove quell'esperienza sarà - per le aziende che pongono l'internazionalizzazione nei loro obiettivi - valore aggiunto.

Se da un lato bisogna agevolare la mobilità transnazionale e aziendale attraverso il sostegno al reddito per spese di formazione, trasferimento e alloggio dall'altro deve prevedersi una politica per il **reinsediamento in imprese internazionalizzate**.

È necessario, infine, un serio **programma di finanziamento di lungo periodo rivolto agli organismi pubblici di ricerca e ai laboratori di ricerca dell'industria**.

La CIU - sulla scorta dell'insegnamento europeo che tra gli "obiettivi di Lisbona" mira alla creazione di uno **"spazio europeo della ricerca"** - promuove da tempo la c.d. **Carta dei Ricercatori**, chiedendo un serio programma per la promozione delle capacità e potenzialità dei ricercatori attraverso una politica che sostenga la

mobilità e flessibilità di questi, garantendo una situazione contrattuale adeguata e competitiva a livello internazionale, favorendo per esempio una tutela previdenziale costante e omogenea in Europa nonché una rete che colleghi gli istituti di ricerca e le università.

#### **PROFESSIONISTI, COOPERATIVE DEL SAPERE E MICROIMPRESE MANAGERIALI:**

Il Parlamento ha finalmente approvato la legge che riconosce le "professioni non ordinistiche" (Legge 14 Gennaio 2013 n.4) per la quale le attività libero professionali potranno svolgersi sia in forma individuale che associata, societaria o cooperativa ma soprattutto nella forma del lavoro dipendente, **riconoscendo pari dignità al professionista dipendente**, aprendo così spazio ad un sistema moderno che promuove la competitività.

Soddisfazione della CIU, inoltre, anche per l'approvazione Decreto ministeriale 8 Febbraio 2013 n.34, in attuazione dell'art. 10, co. 10 Legge n.183/2011, che disciplina le regole ed il funzionamento delle Società tra Professionisti.

Compiacimento della CIU che è stata, infatti, tra i protagonisti del risultato attraverso numerose battaglie in Parlamento e presso il Governo, per l'approvazione di tale normativa di modernizzazione organizzativa delle Professioni. Battaglie volte a mettere in evidenza le grandi opportunità offerte da nuove forme organizzative societarie delle professioni, **come le cooperative tra professionisti o Cooperative del Sapere - proposte dalla CIU anche a livello dell'Unione Europea con le c.d. "Cooperative Europee di Professionisti**.

Quella cooperativa, del resto, è una forma societaria che fornisce un impulso importante per sviluppare l'economia della conoscenza e modernizzare il Paese, offre infatti la possibilità di gestire attività e **competenze multidisciplinari**, di dare ai clienti servizi professionali diversificati e di alto livello. Costituisce pertanto un altro tassello importante per incentivare l'occupabilità e la competitività.

Non dimentichiamoci, infine, che una parte importante dell'economia italiana è sempre stata rappresentata dalle piccole imprese, le quali ancora oggi costituiscono un punto di forza per la crescita del nostro Paese. La scommessa della CIU è farle crescere adottando principi manageriali di organizzazione e gestione. Perciò è importante investire e incoraggiare la "microimprenditorialità", legata alla auto imprenditorialità oggi più che mai connessa a quella importante sinergia che sono le **cooperative del sapere**. La strategia è **fare sistema** tra imprenditori e professionisti per vincere le sfide della internazionalizzazione della vita economica ed innalzare il livello di competitività del sistema impresa nel nostro Paese.

#### **IL LAVORO AL CENTRO DELLE RIFORME: CAMBIARE L'ATTUALE ORDINAMENTO CONTRATTUALE!**

L'evoluzione del mercato del lavoro, come abbiamo visto, dipende essenzialmente da due fattori chiave: **l'innovazione tecnologica e la mobilità internazionale**. L'attuale **controproducente e vetusto sistema di ordinamento contrattuale**, dunque insieme ad **anacronistiche logiche sindacali frutto di architetture figlie di un superato modello produttivo di beni e servizi** costringe **il nostro sistema produttivo all'immobilismo, alla stagnazione economica**.

Per garantire occupabilità, a seguito dell'incertezza e mutevolezza dei mercati, è essenziale lo studio di una *exit strategy* per i quadri, i dirigenti e le elevate professionalità in genere, su cui riporre la fiducia ed reinvestire il proprio bagaglio professionale.

Per assicurare l'**occupabilità** è necessario, dunque, iniziare a promuovere una progettualità professionale che guardi alla c.d. **mobilità circolare** ovvero alla possibilità di un **passaggio trasversale** tra i diversi settori produttivi e dei servizi nonché di incentivo per l'eventuale scelta del lavoratore verso l'*autoimprenditorialità* e comunque la *lavoro indipendente*, **in una logica di trasversalità della vita lavorativa**.

Quindi non solo il passaggio da una settore ad un altro ma anche da una forma contrattuale di lavoro all'altra, nell'ottica del **superamento della ormai anacronistica divisione di tutele e garanzie tra lavoro dipendente e lavoro indipendente, in una logica di trasversalità della vita lavorativa**.

**Occorre, pertanto, destrutturare i tradizionali e ormai sorpassati sistemi di contrattazione centralizzata ed egualitaria per riorganizzarla affinché soddisfi nuove esigenze connesse alle "specificità"**.

I mutamenti strutturali e politici che hanno investito l'Europa negli ultimi vent'anni, con l'intensificarsi della globalizzazione, della mondializzazione della produzione e della circolazione dei lavoratori, fanno sì che le scelte economiche dipendono, ormai per buona parte, da variabili esterne che sfuggono ad una regolamentazione nazionale.

Attualmente, dunque, il **decentramento contrattuale** non è solo **efficace**, ma anche e soprattutto **necessario perché più vicino alle specificità per età, per genere e per ruoli**, per la puntuale articolazione del lavoro, delle retribuzioni, delle prerogative e caratteristiche di ogni categoria e funzione, **adattando, infine, tali materie al contesto territoriale e produttivo più in generale**, portando le imprese a poter finalmente essere competitive a livello globale.

Su questa linea la **CIU** insiste per l'introduzione di una articolazione contrattuale a tutela delle elevate professionalità:

**A. La contrattazione per fasce d'età:** esempio di un **moderno sistema di appoggio** rivolto ai Quadri e alle elevate professionalità giovani e meno giovani, in relazione alle diverse esigenze professionali. Il riconoscimento delle **specificità generazionali** è la risposta a fattori congiunturali come la mondializzazione del mercato del lavoro, l'occupabilità e l'allungamento dell'età lavorativa, oltre alla necessità di differenziare i contenuti contrattuali modellandoli sulle esigenze e aspirazioni professionali che cambiano e si sviluppano in ragione dell'età. **Una contrattazione, quindi, che andrà ad incidere sulle specificità delle problematiche relative a tre momenti fondamentali del complessivo percorso professionale**, al fine di soddisfare interessi e "bisogni professionali" legati alle seguenti aree anagrafiche: giovani quadri e professionisti junior (30-40 anni), quadri e professionisti in carriera (40-50 anni), quadri e professionisti senior (*over 50* anni).

**B.** la contrattazione di genere attuata attraverso le **appendici contrattuali:** esempio di integrazione alla contrattazione per fasce d'età, ritagliate per la specificità delle **lavoratrici quadro interessate** (categoria cresciuta del 65% negli ultimi 7 anni!), che rispecchino le loro esigenze di donne in relazione a, per esempio, l'orario di lavoro, le riunioni, la permanenza all'estero, i viaggi di trasferimento in missione, tutti istituti che quando interessano una donna possono diventare delle problematiche che incidono sulla carriera.

**C. assistenza contrattuale:** la nostra Confederazione è convinta che le elevate professionalità abbiano sempre di più il bisogno di poter **personalizzare il proprio profilo contrattuale**. La CIU, consapevole dello sviluppo sempre maggiore della individualizzazione contrattuale, fatta di stipule che esulano dall'assistenza della rappresentanza sindacale, promuove **l'assistenza contrattuale imposta per legge**, ovvero **una contrattazione sindacalmente garantita** per gli importanti interessi messi in gioco dalle elevate professionalità, al riparo da sorprese sgradite di una contrattazione individuale non protetta sindacalmente.

#### **FISCALITÀ, RETRIBUZIONE E INDICIZZAZIONE DELLE PENSIONI:**

Altra misura da porre immediatamente in atto è una responsabile politica di riduzione fiscale per il lavoro dipendente delle elevate professionalità - riducendo a due aliquote l'IRPEF sino a 90.000 € lordi - costrette altrimenti ad emigrare verso Paesi dove la professionalità ed il ruolo di responsabilità vengono valorizzati e tutelati specificamente. Tra i maggiori incentivi al fenomeno della citata "fuga di cervelli", infatti, vi è sicuramente anche la diversa fiscalità.

**Consultate il nostro nuovo sito:  
[www.ciuonline.it](http://www.ciuonline.it)**

Invero, non solo le retribuzioni per le elevate professionalità non tengono il passo della media europea, ma oltretutto la pressione fiscale delle stesse ne riduce ulteriormente il valore, senza considerare che l'inflazione è cresciuta al ritmo doppio rispetto alle retribuzioni. In un momento di rallentamento per la crescita delle imprese italiane e di così alta pressione fiscale sulle persone e sulle imprese.

La defiscalizzazione dei costi della formazione continua rappresenta un investimento a lungo termine imprescindibile insieme alla **graduale riduzione della pressione fiscale** sulle imprese che investono nell'assunzione dei giovani, nell'innovazione e nella ricerca.

Dall'altro lato bisogna diffondere la **"cultura del merito"**. Il merito, deve diventare la parola d'ordine per le imprese italiane. Il merito premia e va premiato, anche battendo altre strade ed evitando defiscalizzazioni a pioggia come ora.

La CIU è convinta che una parte considerevole della retribuzione dei Quadri debba **essere legata ai risultati e agli utili** dell'impresa per lo specifico ruolo che questi ricoprono ovvero per le **funzioni di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (L. 190/1985)**, che ne fanno l'interlocutore privilegiato per il datore di lavoro. Come per la promozione del lavoro dei giovani, così per le retribuzioni commisurate ai risultati, che sarà erogata per esempio tramite *stock option* o altri strumenti



Incontro a Dublino con la delegazione CIU Irlanda ed i giovani professionisti Italiani (2 febbraio 2013).

finanziari il legislatore dovrà incentivarle attraverso un coerente programma di defiscalizzazione, tali maggiorazioni per esempio non dovranno essere considerate ai fini contributivi e di imposizione fiscale.

**Ripristinare l'"indicizzazione ai prezzi" delle pensioni superiori a tre volte il minimo**, in primo luogo perché è importante legare all'economia reale e quindi alla crescita e alla decrescita del Paese i pensionati che rappresentano una grande fetta di popolazione nel nostro Paese ed inoltre, non da meno, l'aumento dei consumi.

Infine, sempre in tema di fiscalità, va valutata un'imposizione patrimoniale limitatamente al patrimonio immobiliare superiore a 2.000.000 € seppur gradualizzato. Misura, quest'ultima, peraltro già proposta dalla CIU, presso le commissioni ministeriali, durante la XVI Legislatura.

#### **PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA GESTIONE DELL'IMPRESA E ALL'AZIONARIATO:**

Il coinvolgimento istituzionalizzato dei lavoratori attraverso l'informazione, la consultazione e la partecipazione in azienda, anche a livello azionario, è un altro punto su cui focalizzare l'attenzione se si intende avvicinare il sistema industriale ed eco-



Forum CIU a Chieti per la presentazione delle pubblicazioni CIU sulle Microimprese e le Donne Quadro (23 marzo 2013).

nomico italiano alle più avanzate economie mondiali. La CIU da sempre privilegia la cultura partecipativa al posto di quella conflittuale, prediligendo la condivisione di soluzioni collettive, del resto, rappresenta quella particolare fascia contrattuale che lavora in rapporto diretto e sinergico con i datori di lavoro.

È per questo, che la CIU, propone, alla stregua del vicino modello tedesco, nonché degli importanti precedenti italiani (Decreto Legislativo n. 113 del 22 giugno 2012) ed europei (Direttiva 2009/38CE) sul tema, la realizzazione di un sistema di partecipazione che riservi un ruolo esclusivo alla categoria dei quadri, rispettoso delle differenze e delle elevate potenzialità che tale categoria è in grado di apportare con il proprio contributo professionale e di conoscenze, anche nell'interesse degli altri lavoratori.

#### **UNA POLITICA PER IL RAFFORZAMENTO DELLA RETE DEI PROFESSIONISTI ITALIANI ALL'ESTERO:**

I professionisti italiani residenti all'estero rappresentano per il nostro Paese un'importante potenzialità dal punto di vista economico e culturale, che tuttavia, non viene opportunamente valorizzata, vedi le opportunità per il commercio, le importazioni, la cultura e la diffusione del patrimonio di conoscenze *Made in Italy*.

Deve finalmente pensarsi ad una seria e complessiva tutela legislativa in questo senso, dove si prevedano misure per la garanzia di aspetti come: **il problema della doppia fiscalità, i farraginosi ricongiungimenti pensionistici, la previdenza sociale, il riconoscimento pieno dei titoli professionali, cooperative europee di professionisti residenti all'estero etc.**, al fine di superare l'isolamento attuale e approfittare di questa nuova frontiera per i professionisti italiani.

#### **INVECCHIAMENTO ATTIVO E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE:**

È imprescindibile, da parte del Governo, un impegno concreto atto a promuovere un diverso atteggiamento delle imprese verso i lavoratori c.d. *senior*, attraverso il quale si premiano le professionalità disposte a continuare a lavorare. L'invecchiamento attivo deve essere complementare alle più recenti misure legislative di allungamento della vita lavorativa, sia attraverso la formazione permanente che permette l'aggiornamento delle competenze ma anche con misure finanziarie e fiscali che incentivino la permanenza al lavoro. Dovrebbe prevedersi innanzitutto, un sistema di *bonus* aziendali che premi le alte professionalità disposte a continuare a lavorare così come un duplice regime: uno di lavoro dipendente *part-time* ed uno di lavoro autonomo (consulente, piccolo imprenditore, ecc...) nonché adottare misure a sostegno della riconversione professionale incoraggiando i lavoratori *senior* ad aggiornare le proprie competenze per stare al passo della costante accelerazione tecnica e sociale. In questo senso è importante promuovere l'incentivo alla periodica certificazione delle competenze. Questa rappresenta un'opportunità sia per chi gestisce l'azienda sia per chi vi lavora, permette infatti di valorizzare da un lato le competenze professionali in atto, dall'altro l'attuazione di percorsi di crescita e riorganizzazione del personale mirati, evitando così lo spreco delle risorse.

## Principali notizie di gennaio - febbraio - marzo

### COMUNICATO STAMPA Roma, 2 gennaio 2013

#### IL CONSIGLIO DI STATO CONERMA LA CIU AL CNEL.

Con la sentenza n. 6358/2012 il Consiglio di Stato accoglie la decisione n. 5166/2011 del T.A.R. del Lazio con la quale si conferma la CIU a membro del CNEL, rigettando così il ricorso promosso dall' U.S.A.E. .

Il Consiglio di Stato nell'affermare, ancora una volta, i principi della maggiore rappresentatività e del "pluralismo rappresentativo" che presidono alla nomina dei rappresentanti delle categorie al CNEL, conferma che anche a seguito delle modifiche introdotte dalla L. n.214/2011 (che ha dimezzato il numero dei componenti al CNEL), resta invariato il procedimento di nomina e sua articolazione. Così le motivazioni: "per la parte concernente il riconoscimento di un rappresentante alla CIU è applicato il criterio della maggiore rappresentatività in senso comparativo, con riferimento alla specifica sottocategoria dei dirigenti e quadri solo la CIU poteva vantare una significativa rappresentatività, sia in ragione del numero dei CCNL (25) e accordi collettivi (4) sottoscritti nel settore privato, sia della maggiore diffusione territoriale", "l'applicazione di tale criterio" concludono i giudici "ha consentito di assegnare una rappresentanza alla figura professionale dei quadri, e quindi di soddisfare l'esigenza di assicurare l'effettiva presenza di tutte le articolazioni della sottocategoria".

### COMUNICATO STAMPA Roma, 24 gennaio 2013

#### PER LA CIU BENE L'AUMENTO A 40.000 EURO DEL LIMITE DI REDDITO PER LA DETASSAZIONE MA ESTREMA- MENTE PERICOLOSA L'INTRODU- ZIONE DEL DEMANSIONAMENTO

La CIU accoglie positivamente l'innalzamento della soglia di reddito annuale per usufruire

della detassazione (dal 35.000€ del 2010 a 40.000€), benché si preveda una soglia massima di retribuzione detassabile di 2.500€, "si è adeguata, finalmente, l'agevolazione fiscale anche ai redditi medi, stabilendo una premessa per la tassazione agevolata che dovrà svilupparsi anche per le fasce di medio-alta professionalità, che sono quelle maggiormente interessate da interventi di questo tipo" ha dichiarato Corrado Rossitto Presidente Nazionale CIU.

Ma è la parte in cui si prevede che l'incentivo possa riguardare "l'attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni" a preoccupare la CIU che ha messo l'accento già in passato sulla illegittimità di misure come questa volte a legalizzare il demansionamento "in primo luogo perché i Quadri, da noi rappresentati" - ha proseguito Rossitto - "sono una categoria prevista dal codice civile (art. 2095 e Legge 190/1985) e non una categoria stabilita in sede di contrattazione collettiva come le altre ed inoltre poiché nonostante la CIU sia l'unico rappresentante al CNEL della categoria dei Quadri".

### COMUNICATO STAMPA Roma, 5 febbraio 2013

#### LA CATEGORIA DEI QUADRI REGI- STRA UN AUMENTO NEL 2012 DELL'1,4% LE DONNE MOTORE DELLA CRESCITA (+3,2%)

La CIU riporta con grande soddisfazione il positivo andamento, nel mercato del lavoro, dei quadri aziendali al 31 dicembre 2012 rispetto al dato del 2011. La categoria registra infatti - nonostante la crisi - un incremento complessivo dell'1,4%, ovvero, si è passati dal 483.767 quadri al 31 dicembre 2011 a 490.469 alla stessa data del 2012.

I settori nei quali si registra maggiormente tale aumento sono quello dell'industria e del commercio (rispettivamente oltre il 2%). Dal punto di vista territoriale, è il centro Italia, con un + 2,9%, che ha il primato sul resto del Paese.

Il dato più rilevante - c'è da sottolinearlo - proviene dalle donne quadro, che negli ultimi dodici mesi sono aumentate del 3,2%, rappresentando, così, un fattore di crescita all'interno della categoria.

### COMUNICATO STAMPA Roma, 15 marzo 2013

#### CONVEGNO CONFASI A ROMA

#### ROSSITTO (CIU): SBUROCRATIZZARE E INVESTIRE SUL RUOLO SINERGICO DI CAF, COOPERATIVE DEL SAPERE E MI- CROIMPRESE!

Il Presidente Nazionale CIU e Consigliere del CNEL Corrado Rossitto ha partecipato al Convegno tecnico-formativo organizzato dalla CONF.A.S.I. - CAF CONF.A.S.I. tenutosi a Roma.

Durante il suo intervento Rossitto ha sottolineato che "al sistema delle 'reti d'impresa' e delle cooperative tra professionisti" - prosegue Rossitto - "deve, dunque, affiancarsi la

rete dei CAF, e di tutti quei servizi professionali ed operativi che la Pubblica Amministrazione, soprattutto a livello locale fornisce con scarsa efficienza. Basti solo fare cenno alla vicenda delle iscrizioni degli asili nido che il Comune di Roma ha, in questi giorni, affidato ai CAF della città onde evitare lunghe code ad attese ai cittadini!"

La CIU ha proposto la sinergia tra i CAF e le cooperative del sapere (ovvero dei Professionisti) per acquisire e fornire servizi professionali per lo sviluppo dell'innovazione tecnologica, organizzativa e l'internazionalizzazione della vita economica delle microimprese.

#### NEWS - Roma 21 gennaio 2013 COSTITUITA LA RAPPRESENTANZA CIU IN ALBANIA

In Albania è stata costituita la delegazione CIU dei professionisti italiani all'Estero.

Il Dr. Graziano Crispino, è il Responsabile della predetta delegazione CIU con sede a Tirana. I recapiti cliccando sul sito il link Sedi CIU nel Mondo.

### LA CIU, UNICA CONFEDERAZIONE PROPO- SITIVA, INVITA TUTTI GLI ISCRITTI ED I SIMPATIZZANTI A PARTECIPARE AI PRO- SIMI APPUNTAMENTI:

#### • BARI – sabato 11 maggio 2013

"Le reti Paneuropee (Corridoio 8): le nuove prospettive nei Balcani per le Professioni Intellettuali e le Microimprese"

#### • CAGLIARI – venerdì 14 giugno 2013

Presentazione delle pubblicazioni CIU: "Libro Bianco e Libro Verde - La sinergia delle Microimprese con le Cooperative del Sapere e la contrattazione per fasce di età"

La realizzazione degli obiettivi che la CIU si è posta dipende dalla forza degli iscritti invitiamo quindi tutti i simpatizzanti ad iscriversi alla CIU.

## CIU: Come siamo organizzati sindacalmente, territorialmente, nei luoghi di lavoro, all'estero

### I) STRUTTURE SINDACALI

#### A) AGENZIE SINDACALI

Le Agenzie hanno la rappresentanza negoziale.

Le Agenzie hanno compiti di coordinamento e di negoziazione nell'ambito degli indirizzi forniti dalla Giunta Esecutiva Confederale.

Le Agenzie provvedono a formulare indirizzi generali ai Coordinamenti Nazionali ed ai Gruppi Aziendali od Associazioni e sindacati di pertinenza.

A livello territoriale corrisponde una analoga organizzazione che fa capo al segretario regionale ed al comitato regionale CIU.

**La CIU è così organizzata sindacalmente a LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE:**

Agenzia dei Quadri delle **Aziende** di Diritto Privato.

Agenzia dei Quadri e dei Vice-Direnti delle **Pubbliche Amministrazioni**.

Agenzia dei **Professionisti**, Professionisti dipendenti, delle Associazioni professionali e Sindacati delle professioni intellettuali.

Agenzia dei **Pensionati** e della **Terza età**.

Agenzia dei **Ricercatori**.

Agenzia delle **Piccole Imprese** e delle "Cooperative del Sapere".

Agenzia dei **Professionisti** italiani all'Estero.

Dipartimento dei **Professionisti** stranieri.

Dipartimento dei **Giovani** Quadri e dei **Professionisti** junior.

**B) Nei luoghi di lavoro:** sono **Gruppi Aziendali** della CIU le organizzazioni costituite nell'ambito delle Delegazioni territoriali e collegati alle Agenzie, fra i dipendenti della medesima azienda, amministrazione od ente.

Possono costituirsi Coordinamenti Nazionali fra più gruppi aziendali delle stesse Aziende, Enti, o Amministrazioni, dislocate in sedi diverse.

### II) STRUTTURE TERRITORIALI

#### DELEGAZIONI REGIONALI O PROVINCIALI

Per il conseguimento delle finalità statutarie sul piano territoriale la CIU si articola organizzativamente in Delegazioni regionali, Delegazioni provinciali e Delegazioni territoriali.

### III) CITTADINI STRANIERI E ITALIANI ALL'ESTERO

#### QUADRI E PROFESSIONISTI STRANIERI

Le professionalità intellettuali previste dallo Statuto CIU, con cittadinanza straniera dispongono di una propria struttura organizzativa nella CIU che opera per rappresentare i loro specifici interessi in Italia.

#### DELEGAZIONI CIU ALL'ESTERO

Presso le comunità italiane all'estero sono costituite Delegazioni CIU per le professionalità intellettuali, colà residenti, ai fini della rappresentanza dei loro interessi nel Paese ove operano ed in Italia.

#### DIRITTI DEI SOCI

I soci hanno diritto a:

- essere tutelati ed avvalersi dell'appoggio della CIU per il raggiungimento delle finalità statutarie;
- sottoporre agli organi direttivi relazioni e memorie;
- partecipare alle assemblee a livello locale o aziendale con diritto di voto nei casi stabiliti dallo Statuto;
- fruire di tutti i servizi previsti per gli aderenti alla Confederazione;
- utilizzare gli Enti Bilaterali, di formazione continua, di patronato, i CAF, i fondi di previdenza integrativa, etc... istituiti dalla CIU;
- altre possibilità offerte dalle Delegazioni Regionali, territoriali o dai Gruppi Aziendali.

#### DOVERI DEGLI ASSOCIATI

La domanda di ammissione a socio può essere inviata tramite:

mail: [segreteria@ciuonline.it](mailto:segreteria@ciuonline.it) o tramite fax 06/3225558 e comporta l'accettazione delle norme dello Statuto, nonché l'impegno al pagamento delle quote sociali (€ 123,96 annui) ovvero con trattenuta mensile di E 10,33 sulla busta paga o tramite altri mezzi di pagamento.

Chiuso in redazione: 02.04.2013  
Finito di stampare: 23.04.2013

**Direttore Responsabile**  
Corrado Rossitto

**segreteria di redazione**  
Via Gramsci, 34 - 00197 Roma  
Tel. 06/3611683 - 06/3200427 - Fax 06/3225558  
e-mail: [segreteria@ciuonline.it](mailto:segreteria@ciuonline.it)

#### Abbonamenti

Prezzo di una copia € 1,00  
Esteri € 2,00  
Sostenitore € 200,00

#### Stampa

Tipografia Agnesotti s.r.l.  
Strada Tuscanese, 71 - 01100 Viterbo  
e-mail: [agnesotti@tin.it](mailto:agnesotti@tin.it)