

Alla camera la proposta di legge Lo Presti. Fra le misure il ritorno ai minimi tariffari negli appalti

# Una manovra per le professioni

## Pacchetto di incentivi per guidare il comparto fuori dalla crisi

DI IGNAZIO MARINO

Un pacchetto di incentivi per aiutare i professionisti a fronteggiare la crisi e favorire lo sviluppo del comparto. È quanto prevede una proposta di legge (n. 3480) presentata alla camera da Antonino Lo Presti (Pdl) per affrontare alcuni problemi strutturali di un settore che, al pari degli altri, sta pagando il prezzo della congiuntura economica negativa.

**Rapporti con la p.a.** Ammonterà a un anno, secondo le stime del Comitato unitario delle professioni, il tempo di pagamento delle parcelle dei professionisti da parte della pubblica amministrazione. A tal fine si prevede, anzitutto, una procedura breve per la certificazione dei crediti vantati dai professionisti nei confronti delle pubbliche amministrazioni, stabilendone la libera cedibilità inter privato. La proposta Lo Presti disciplina la possibilità del professionista di opporre in compensazione i crediti certificati alle pubbliche amministrazioni: ciò può avvenire senza limiti se il rapporto di debito-credito è con un medesimo ente; se, invece, gli enti sono differenti e i debiti sono di natura fiscale, contributiva o previdenziale, la compensazione potrà operare solo dopo un periodo transitorio, per consentire agli enti pubblici interessati di stipulare apposite convenzioni con l'Agenzia delle entrate e con gli istituti previdenziali al fine di regolare i rispettivi rapporti. Da ultimo si prevede non si possa procedere al cosiddetto «fermo amministrativo», ove il professionista vanti crediti certificati di ammontare pari al debito contestato.

**Accordi sui debiti.** Per risolvere le crisi da sovraindebitamento dei professionisti, la Pdl Lo Presti propone una soluzione tramite procedure di ristrutturazione e di esdebitazione. I professionisti, infatti, non sono mai stati soggetti agli istituti fallimentari. Nella recente riforma fallimentare, tuttavia, sono stati introdotti degli istituti di regolazione della crisi di impresa compatibili con gli ordinamenti professionali.

**Cessione dello studio.** Un capitolo a parte tratta dei patti relativi al trasferimento degli studi tra professionisti. L'attuale lacuna non consente al professionista, si legge nella relazione illustrativa, di fare leva sul valore della propria attività, anche per l'accesso al credito, e determina significativi problemi in caso di impedimento temporaneo all'esercizio professionale. Non solo. I professionisti possono concludere accordi, anche a titolo oneroso, relativi all'uso del proprio nome nella denominazione di associazioni e di società professionale di cui hanno parte.

**Minimi tariffari negli appalti.** I contratti per prestazioni stipulati in qualunque forma con i professionisti da pubbliche

### Le misure

Credibilità dei crediti vantati
Compensazione e cessione a pubbliche amministrazioni dei crediti vantati
Niente «fermo amministrativo» ove si vanti crediti certificati di ammontare pari al debito contestato
Accordi di ristrutturazione dei debiti
Contratto di cessione di uno studio professionale
Accordi relativi all'uso del nome
Negli appalti ritorno ai minimi tariffari

amministrazioni aggiudicatrici ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, anche a seguito di procedure ad evidenza pubblica, non possono prevedere compensi inferiori a quelli fissati dalle tariffe professionali. Ancora, le pubbliche amministrazioni, nel corso dello stesso anno solare, non possono concedere a propri dipendenti in rapporto di tempo pieno, più di due autorizzazioni a svolgere incarichi retribuiti consistenti in prestazione professionali in qualunque forma stipulati.

**Incentivi allo sviluppo.** L'ulti-

ma parte dell'articolato riguarda le disposizioni di incentivo e di sostegno economico all'attività professionale. Si chiede sostanzialmente l'estensione ai professionisti di sistema di finanziamenti e di incentivi, cui al momento possono accedere soltanto le imprese. Si stabilisce, sempre alle stesse condizioni, l'estensione ai professionisti degli interventi e dei fondi di garanzia in ordine al livello e alle condizioni del credito già previsti dalla normativa statale, sempre in quanto compatibili. Per agevolare la concessione di crediti, gli ordini possono stipulare accordi con banche che si impegnino a erogare finanziamenti agli iscritti che, ove non onorati, espongono a severe sanzioni disciplinari. Lo stesso articolo autorizza gli ordini a istituire società cui detengano l'intero capitale sociale, al fine di attivare ogni e opportuna azione di sostegno in favore degli iscritti, specie per promuovere l'accesso dei più giovani alla professione e per favorire sinergie tra professionisti.

© Riproduzione riservata



Il testo della Pdl sul sito [www.italiaoggi.it/documenti](http://www.italiaoggi.it/documenti)

### Stella (Confprofessioni) a Fini: la riforma entro la legislatura

«La riforma delle professioni è un'occasione da non perdere per la crescita del Paese». Ne hanno parlato ieri mattina a Montecitorio i presidenti della Camera, Gianfranco Fini, ricevendo, e di Confprofessioni, Gaetano Stella (accompagnato dal vice Ezio Maria Reggiani). Al centro dell'incontro i temi della riforma delle professioni e il ruolo propulsivo delle attività intellettuali nel processo di riforme in atto nel Paese.

Il presidente Stella, in un incontro definito cordiale e costruttivo, ha illustrato l'urgenza di portare a compimento la riforma delle professioni entro la fine della Legislatura e garantire al settore un assetto normativo equilibrato, che possa contemperare le esigenze di garanzia a favore dei cittadini e quelle di tutela a favore dei liberi professionisti. «La riforma delle professioni ha il dovere di restituire agli ordini professionali la funzione di istituzione super partes, deputate alla verifica della correttezza della prestazione professionale verso i cittadini», ha detto Stella.

«Al tempo stesso dovrà individuare adeguati strumenti normativi che possano permettere ai liberi professionisti, soprattutto ai giovani e ai neolaureati, di trovare uno sbocco professionale adeguato in un mercato in continua evoluzione».

Davanti al presidente della Camera, la Confederazione delle libere professioni, nel suo ruolo di parte sociale, ha quindi ribadito il pieno appoggio dei liberi professionisti all'azione di Governo e Parlamento, rinnovando il sostegno della Confprofessioni nel processo di riforme, dal mercato del lavoro fino alle grandi riforme istituzionali, indispensabili per avviare una nuova fase di sviluppo che veda protagonisti i liberi professionisti, quali interlocutori privilegiati delle Istituzioni.

### PROTESTA

## Ssn, medici e dirigenti in sciopero

DI GIOVANNI GALLI

**Medici e dirigenti Ssn in sciopero contro la manovra. L'intersindacale dei dirigenti del Ssn (anaao assomed - cimo-asmnd - aaroi-emac - fpgi medici - fvm - fassid - fesmed - anpo-ascoti-fials medici - sds snabi - aupi - sinafo - fedir sanità - sidirss) esprime un forte dissenso per i contenuti della manovra di correzione dei conti pubblici varata dal governo che determina tagli inaccettabili per la Sanità pubblica e gravi iniquità nei confronti dei medici, veterinari e dirigenti sanitari ed amministrativi del Ssn. In segno di protesta le organizzazioni sindacali hanno indetto lo stato di agitazione delle categorie e annunciano una giornata nazionale di protesta per il 16 giugno 2010. Non solo. Una volta esplesate le procedure di legge, proclameranno uno sciopero nazionale della dirigenza medica veterinaria sanitaria e amministrativa del Ssn nelle giornate del 12 e 19 luglio 2010.**

### RICERCA CORNERSTONE INSTITUTE

## Identikit del nuovo Hr manager

Il direttore del personale va oltre la gestione dei dipendenti

Empatico, open minded e in grado di costruire importanti reti relazionali: è questo l'identikit atteso del nuovo Hr manager, come emerso dalla ricerca condotta da Cornerstone Institute - la divisione del Gruppo internazionale Cornerstone che si occupa di sviluppo organizzativo e di valutazione del potenziale in collaborazione con l'Aidp (Associazione italiana per la direzione del personale) e con il supporto scientifico e metodologico della cattedra di pedagogia sociale e del lavoro dell'Università degli Studi Roma Tre.

Lo studio è stato realizzato per esplorare alcuni aspetti specifici e salienti della professionalità Hr nelle imprese moderne, con l'obiettivo finale di individuare e definire, in seno al ruolo dell'Hr Manager, punti di forza, aree di miglioramento e indicazioni di sviluppo. Partendo da un'analisi effettuata su un campione di oltre 130 soggetti appartenenti ad altrettante aziende presenti su tutto il territorio italiano, è stata disegnata la figura dell'Hr Manager ideale: un professionista capace di costruire forti reti relazionali e di implementare azioni di sviluppo delle risorse umane, non limitandosi al controllo e al contenimento dei loro costi; un individuo empatico, di mente aperta, dotato di valori orientati al servizio e alla dimensione economica; in sintesi, un manager in grado di influenzare i suoi interlocutori e trovare il consenso alla validità delle sue proposte.

Questo l'identikit ideale, distante però dalla realtà: nella maggior parte dei casi, infatti, l'Hr Manager è più orientato ai valori di po-

tere e competenza piuttosto che di servizio e di supporto; mostra una mente sistematica e intuitiva; è sì un problem solver, ma non è sempre attento alla visione globale e strategica d'impresa.

Ci sono però delle zone di contatto. Per esempio, le donne in genere e i professionisti che operano all'interno di aziende di servizi sono più vicini al profilo atteso. Di contro, i manager del Nordovest e quelli di aziende di grandi dimensioni, con oltre mille dipendenti, appaiono meno vicini al prototipo delineato.

La forte differenziazione individuale delle risposte fornite dai professionisti coinvolti nell'indagine conferma, pertanto, che la differenza è data principalmente dalle qualità personali degli Hr Manager ed è quindi di queste caratteristiche che è necessario tener conto nei processi di selezione dei responsabili Risorse Umane.

«Oggi, per rispondere alle esigenze delle aziende moderne», sostiene Gianni Perri, Managing Partner di Cornerstone Italia, «l'Hr Manager deve essere una persona sempre più dotata di caratteristiche personali in linea con quelle indicate dalla ricerca, e non più meramente un tecnocrate della contrattazione e della gestione dei costi del personale». «A capo dell'area Risorse Umane occorre inserire una persona che sappia curare l'attivazione delle potenzialità dei dipendenti coerentemente con le strategie aziendali - conclude Perri - e che adotti, nelle relazioni con le persone, uno stile empatico ed influenzante».