

Approvate le nuove regole per disciplinare l'attività di oltre 27 mila professionisti

Esperti europei senza ombre

Più trasparenza per i consulenti della Commissione

DI GIANLUCA SGUEO

Nuove regole sui gruppi di esperti europei. La Commissione europea ha approvato la nuova disciplina che varrà per i 27.774 iscritti all'apposito registro. Di questi, 819 sono registrati come «gruppi di esperti». Distinti in quattro categorie – a titolo individuale, rappresentanti di una categoria produttiva, organizzazioni o in rappresentanza degli Stati membri – gli esperti svolgono un ruolo cruciale nell'elaborazione delle politiche di Bruxelles. Il loro compito è di fornire assistenza ai funzionari con informazioni e pareri tecnici. È utile ricordare, infatti, che l'amministrazione dell'Unione, a fronte di un numero significativo di competenze, può fare affidamento su una forza lavoro numericamente esigua. In base agli ultimi dati disponibili, il personale delle tre principali istituzioni europee – Commissione, Parlamento e Consiglio –

ammonta a poco meno di 45mila persone. Numero che peraltro include sia i funzionari a tempo indeterminato che gli agenti contrattuali o temporanei (soggetti a elevato turno over, in media cambiano ogni 4/5 anni). La maggior parte di costoro – più di 33 mila – lavora presso la Commissione.

La parte restante si divide tra Parlamento (8 mila) e Consiglio (3 mila).

Le nuove regole approvate dalla Commissione fanno seguito all'indagine avviata dal Mediatore europeo (l'autorità che vigila sul buon andamento delle istituzioni dell'Unione) nel 2014. Nelle raccomandazioni conclusive all'indagine, il Mediatore raccomandava l'adozione di regole più severe per garantire la trasparenza e l'imparzialità degli esperti, oltre che a presidi dell'equilibrio tra l'utilizzo delle competenze interne all'Unione e l'affidamento a quelle esterne. La decisione della Commissione introdu-



la registrazione. L'individuazione di un conflitto può condurre, secondo la gravità del caso, alla sospensione o alla esclusione dal registro.

Un intero capitolo delle nuove regole, infine, è dedicato alla trasparenza. Le critiche, finora, riguardavano la disponibilità di dati (soprattutto quelli finanziari) degli esperti registrati. In base alle regole in vigore gli esperti prestano la loro attività a titolo gratuito. In realtà è prevista la possibilità di riconoscere una diaria per il servizio svolto, fino a un massimo di 450 euro al giorno. In base alle stesse regole la Commissione è obbligata a pubblicare i compensi degli esperti solamente nel caso in cui questi eccedessero la somma di 15 mila euro. Non a caso la Commissione bilancio del Parlamento europeo quest'anno ha annunciato la

riserva nel voto sul prossimo esercizio finanziario (2017) qualora le informazioni sulle retribuzioni degli esperti non verranno rese conoscibili. Per il momento le nuove regole impegnano la Commissione a diffondere tutti i documenti relativi alle attività svolte dagli esperti, a partire dalle dichiarazioni sull'assenza di conflitti di interesse fino ai documenti di lavoro, con l'unica eccezione dei documenti classificati come «riservati». La Commissione si impegna inoltre a creare un legame tra le informazioni contenute nel registro degli esperti con quello c.d. «della trasparenza», che censisce i lobbisti che svolgono attività di pressione a Bruxelles. In realtà sul punto il Mediatore aveva raccomandato l'accorpamento dei due registri (quelle del registro della trasparenza prevedono infatti condizioni più severe in capo ai soggetti registrati, a partire dalla dichiarazione dei redditi prodotti e delle attività svolte).

Il welfare di Mps punta sulla flessibilità

Il welfare di Monte dei Paschi sceglie la flessibilità e si arricchisce di nuovi servizi destinati ai dipendenti. A partire dal 2016, infatti, ogni dipendente di BMps (con imponibile fiscale non superiore a 50 mila euro), potrà optare se ricevere il premio di produttività in busta paga o sotto forma di Flexible Benefits, con la possibilità di scegliere i servizi più allineati alle proprie esigenze e a quelle del proprio nucleo familiare in ambito salute, benessere, istruzione, ricreazione, sport e viaggi.

La gamma dei servizi comprende anche le estensioni «welfare» previste dalla legge di Stabilità (spese per gestione anziani e familiari non autosufficienti e spese per servizi educativi dei figli). Nell'ottica di ampliare il patrimonio welfare aziendale, BMps, d'intesa con le organizzazioni sindacali, permetterà così ai dipendenti di usufruire di agevolazioni fiscali per massimizzare il valore dei premi di produttività, fino alla completa detassazione nel caso di attribuzione del premio attraverso servizi di welfare.

L'accesso ai Flexible Benefits avverrà attraverso una piattaforma informatica online, MPSmyflex, che permetterà di gestire i diversi piani aziendali. Due modalità di utilizzo dei benefit previste: l'acquisto sul portale dei servizi preferiti oppure il rimborso della spesa sostenuta dal dipendente, attraverso il caricamento sul portale dei giustificativi di spesa.

Attraverso la nuova piattaforma sono rimborsabili i costi sostenuti nell'anno fiscale in corso relativi a scuola dei figli (asilo nido, scuola materna, scuola primaria e secondaria, università, master, mense, scuolabus e abbonamenti studenti, campus, libri) e servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti. È prevista, inoltre, la possibilità di versare una contribuzione aggiuntiva al proprio fondo pensionistico. Il nuovo piano di

Flexible Benefits permette anche di richiedere voucher da spendere in benzina e buoni shopping o da devolvere a scopi benefici, fino ad un massimo di 200 euro per anno solare.

«Il sistema welfare aziendale di Banca Mps costituisce un patrimonio consolidato che l'azienda si è costantemente impegnata a salvaguardare e sviluppare negli anni, in sintonia con le organizza-

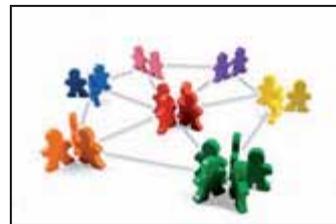


zioni sindacali, nella consapevolezza del grande valore sociale e di benessere che rappresenta per i dipendenti», spiega Ilaria Dalla Riva, responsabile direzione risorse umane, organizzazione e comunicazione Banca Mps. «Le esigenze di una persona cambiano anche in base alle fasi della vita in cui si trova. Chi si affaccia oggi sul mondo del lavoro ha necessità diverse da chi è prossimo alla pensione, così come le necessità di un single possono differire da quelle di una persona con un nucleo familiare. In questo senso il nuovo programma di benefit flessibili lanciato prontamente da Banca Mps offre una risposta concreta alle richieste più varie che possono venire dai colleghi, semplificando la loro vita e quella di tutta la famiglia. Queste agevolazioni consentiranno, inoltre, di massimizzare il valore netto dell'importo usufruendo delle agevolazioni di legge».

Il team migliore si crea in rete

Una rete di oltre 400 professionisti tra i quali trovare il team migliore per realizzare progetti di industrial design. È IDstile, l'azienda fondata nel 2012 da Matteo Cibelli che ha così ideato un modello (ora brevettato) per individuare la squadra di lavoro, formata da designer, progettisti, ingegneri e grafici più adatta alla richiesta del cliente e ai costi da questo indicati.

«IDstile», spiega Cibelli, «nasce fondamentalmente dalle difficoltà che il mondo del design, dal punto di vista delle professionalità, sta vivendo. Le aziende hanno troppi costi e non sono disposti a pagare per sviluppare un nuovo prodotto. E ci sono tanti professionisti che fanno fatica ad emergere. L'idea è stata quindi di creare una struttura semplice che consentisse, da un lato, di



proporre soluzioni economicamente sostenibili alle aziende e, dall'altro lato, di lavorare e crescere a tanti giovani».

I professionisti della rete (408 finora) sono stati reclutati inizialmente attraverso campagne sui social. All'esame del curriculum e del portfolio è seguito un percorso lavorativo/formativo interno alla società, dai lavori più semplici a quelli più complessi, accompagnati da professionisti senior in qualità di team manager. La selezione è sempre aperta: designer, grafici, architetti possono proporre il proprio curriculum. «L'unica imposizione che mi sono dato», spiega Cibelli, «è di reclutare solo italiani, perché i nostri giovani, in questo momento, hanno bisogno di un aiuto».

L'attività di IDstile è tutta basata sulle tecnologie: i componenti del team (selezionati con un processo automatizzato sulla base della richiesta del cliente e del budget a disposizione) sono in stretta connessione tra loro, grazie a cloud, skype, videoconferenze. Tutte le fasi del progetto sono sincronizzate, per offrire al cliente un prodotto finito, chiavi in mano. Un sistema che ha permesso finora la realizzazione di oltre 200 progetti.