

## Bollettino sulle libere professioni

*Periodico d'informazione  
a cura dell'Osservatorio delle libere professioni*

*N. 3 – giugno 2022*

Questo bollettino si apre con un'analisi sulle Comunicazioni Obbligatorie e in particolare sugli spostamenti dei dipendenti che cessano un contratto all'interno di uno studio professionale in relazione al sesso, alla tipologia di contratto e al reddito. Segue poi un approfondimento sulla situazione demografica italiana legata alla condizione professionale. Il terzo articolo riporta un quadro aggiornato della situazione economica e occupazionale per l'intero 2021 e per i primi mesi del 2022. Infine, il quarto articolo studia il livello di soddisfazione per il proprio lavoro dichiarato dai dipendenti degli studi professionali iscritti a Cadiprof. Nella seconda parte, viene ripresa la tematica demografica e sviluppata considerando Francia, Germania, Italia, Spagna e Svezia. Nella terza parte, con la sezione "Le news dall'Italia" dedicata alle novità normative, sono illustrati i Decreti-legge "PNRR 2", "Aiuti" e "Taglia-Prezzi", il Decreto MISE sull'estensione del voucher connettività anche ai professionisti, il Portale incentivi.gov.it e il "Modello digitale per l'attuazione dell'assistenza domiciliare". Infine, la consueta rubrica delle segnalazioni indica studi, ricerche ed articoli di maggior interesse presenti nel web.

### **IN PRIMO PIANO:**

#### **I numeri che contano:**

- [Comunicazioni obbligatorie: uno studio sui dipendenti degli studi professionali](#)
- [Occupazione e demografia: la situazione italiana](#)
- [Analisi dati Istat 2021 e focus mensile \(aggiornamento aprile 2022\)](#)
- [Soddisfazione per il lavoro tra i dipendenti degli studi professionali - Cadiprof](#)

#### **Le news dall'Europa e dal mondo**

- [Occupazione e demografia: un confronto tra i principali paesi europei](#)

#### **Le news dall'Italia**

- [L'attività normativa e regolamentare sui liberi professionisti: Decreto-legge "PNRR 2", Decreto-legge "Aiuti", Decreto MISE estensione voucher connettività anche ai professionisti, Portale incentivi.gov.it e linee guida organizzative contenenti il "Modello digitale per l'attuazione dell'assistenza domiciliare", Decreto-legge "Taglia-Prezzi" - Estensione detassazione c.d. "Bonus Carburante" al comparto studi professionali – a cura dell'Ufficio Studi di Confprofessioni](#)

### **SEGNALAZIONI:**

**Documenti istituzionali e normative (n.2 articoli)**

**Studi e ricerche (n.5 articoli)**

**Lecture e rassegna stampa (n.5 articoli)**

### **CHI SIAMO**

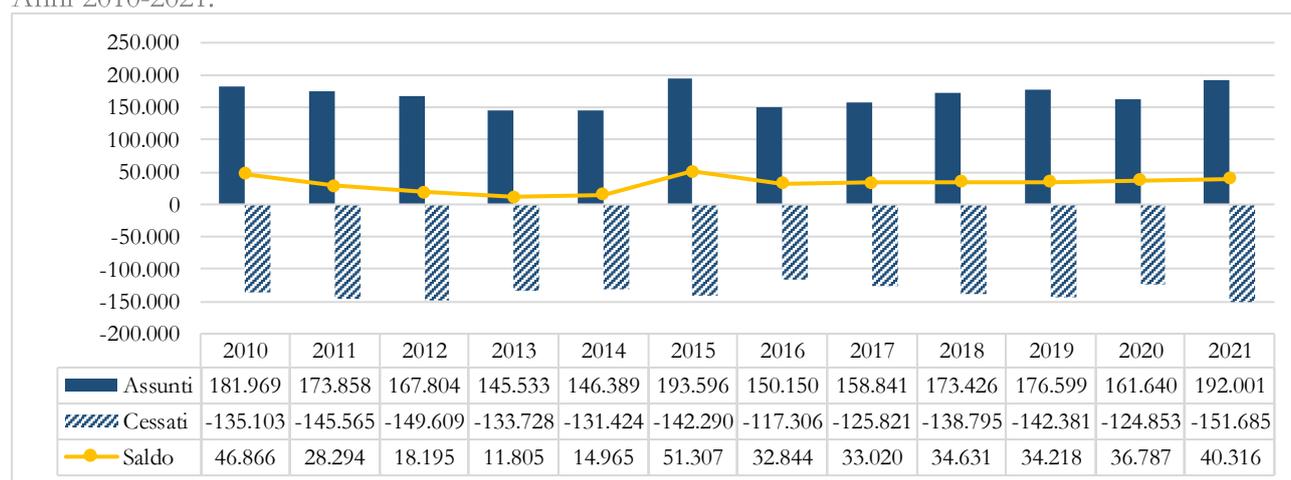
## Comunicazioni obbligatorie: uno studio sui dipendenti degli studi professionali

In questo articolo si presentano i dati sulle Comunicazioni Obbligatorie raccolti dal Ministero del Lavoro, in particolare, il focus tratta le dinamiche all'interno del mercato del lavoro per i dipendenti che operano nei settori degli studi professionali.

La Figura 1 mostra l'andamento dal 2010 delle assunzioni e cessazioni e il loro saldo, si nota come dal 2010 al 2014 in calo siano le assunzioni che nel 2015 registrano però il valore più alto mentre le cessazioni hanno un andamento altalenante seppur producendo un saldo tra assunti e cessati sempre positivo. Dal 2016 si assiste ad una crescita delle assunzioni interrotta nel 2020 a causa del Covid-19 e una successiva ripresa nel 2021. Il valore più alto delle cessazioni si trova nel 2021, anno caratterizzato da una forte mobilità del lavoro.

**Figura 1: Numero di assunti, cessati e relativo saldo dei dipendenti degli studi professionali**

Anni 2010-2021.



Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Comunicazioni Obbligatorie Ministero del lavoro

Analizzando le assunzioni e le cessazioni per tipologia di contratto si nota il forte incremento delle assunzioni a tempo determinato, infatti, tra il 2011 e il 2016 l'incremento è del +2,5% e nei cinque anni successivi sale a circa il +40%; anche i contratti a tempo indeterminato segnano una crescita seppur più contenuta. In forte calo dal 2011 risultano invece i contratti di tipo Co.Co.Co. (Tabella 1).

**Tabella 1: Numero, composizione e variazione 2011-2016, 2016-2021 e 2011-2021 dei dipendenti assunti e cessati negli studi professionali per tipologia di contratto**

Anni 2011, 2016 e 2021.

	Valore assoluto			Composizione			Variazione		
	2011	2016	2021	2011	2016	2021	2011-2016	2016-2021	2011-2021
<b>Assunti</b>	<b>173.858</b>	<b>150.150</b>	<b>192.001</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>-13,6%</b>	<b>27,9%</b>	<b>10,4%</b>
Tempo indeterminato	50.023	43.637	53.010	28,8%	29,1%	27,6%	-12,8%	21,5%	6,0%
Tempo determinato	59.571	61.042	85.409	34,3%	40,7%	44,5%	2,5%	39,9%	43,4%
Co.Co.Co	35.772	7.009	8.128	20,6%	4,7%	4,2%	-80,4%	16,0%	-77,3%
Apprendistato	12.139	12.435	18.716	7,0%	8,3%	9,7%	2,4%	50,5%	54,2%
Altro	16.353	26.027	26.736	9,4%	17,3%	13,9%	59,2%	2,7%	63,5%
<b>Cessati</b>	<b>145.564</b>	<b>117.306</b>	<b>151.685</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Tempo indeterminato	47.176	47.200	51.650	32,4%	40,2%	34,1%	32,4%	40,2%	34,1%
Tempo determinato	51.437	51.854	73.966	35,3%	44,2%	48,8%	35,3%	44,2%	48,8%
Co.Co.Co	35.180	7.038	8.127	24,2%	6,0%	5,4%	24,2%	6,0%	5,4%
Apprendistato	8.171	8.425	14.410	5,6%	7,2%	9,5%	5,6%	7,2%	9,5%
Altro	3.601	2.790	3.531	2,5%	2,4%	2,3%	2,5%	2,4%	2,3%

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Comunicazioni Obbligatorie Ministero del lavoro

Osservando i saldi per tipologia di contratto riportati nella Tabella 2 si osservano valori negativi soltanto nel 2016, le tipologie di contratto coinvolte sono tempo indeterminato (-3.563) e Co.Co.Co. (-29). Il saldo più elevato si osserva per la tipologia “Altro” – che racchiude lavoro occasionale, contratto di inserimento lavorativo, lavoro autonomo nello spettacolo, contratto di formazione lavoro (solo pubblica amministrazione), tirocinio – e tempo determinato.

**Tabella 2: Saldo tra assunti e cessati per tipologia di contratto**

Anni 2011, 2016 e 2021.

	2011	2016	2021
Tempo indeterminato	2.847	-3.563	1.360
Tempo determinato	8.134	9.188	11.443
Co.Co.Co	592	-29	1
Apprendistato	3.968	4.010	4.306
Altro	12.752	23.237	23.205
<b>Totale</b>	<b>28.294</b>	<b>32.844</b>	<b>40.316</b>

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Comunicazioni Obbligatorie Ministero del lavoro

Di seguito si analizzano i dati relativi ai soli cessati dal 2010 al 2021 provenienti solo da studi professionali che hanno trovato come primo nuovo impiego un lavoro in uno studio professionale o in un'altra area. In generale, dalla Tabella 3, si nota come coloro che cessano l'attività in uno studio professionale tendano a ricollocarsi in altre aree piuttosto che trovare un nuovo impiego all'interno di un altro studio professionale: sono circa il 77% coloro che si spostano al di fuori degli studi professionali. L'analisi per sesso mostra una propensione maggiore a cambiare settore negli uomini (84,8%) rispetto alle donne (71,6%).

**Tabella 3: Numero e composizione dei dipendenti degli studi professionali che hanno cessato il proprio contratto di lavoro divisi per sesso e area di nuova assunzione (studio professionale o altra area)**

Cessati dal 2010 al 2021.

	Valore assoluto			Composizione		
	Studio professionale	Altre aree	Totale	Studio professionale	Altre aree	Totale
Maschi	40.957	227.930	268.887	15,2%	84,8%	100,0%
Femmine	126.732	319.934	446.666	28,4%	71,6%	100,0%
<b>Totale</b>	<b>167.689</b>	<b>547.864</b>	<b>715.553</b>	<b>23,4%</b>	<b>76,6%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Comunicazioni Obbligatorie Ministero del lavoro

Tra coloro che lasciano uno studio professionale le donne che si ricollocano all'interno di uno di questi vengono assunte maggiormente con contratti a tempo parziale al contrario le nuove assunzioni in altre aree vedono per le donne una maggior presenza di contratti a tempo pieno; per gli uomini si osserva invece come le assunzioni siano sempre prevalentemente a tempo pieno sia se si resta in uno studio professionale sia se ci si sposta in un altro settore (Tabella 4).

**Tabella 4: Composizione dei dipendenti degli studi professionali che hanno cessato il proprio contratto di lavoro divisi per sesso, tipo di orario e area di nuova assunzione**

Matrice di transizione. Cessati dal 2010 al 2021.

	Studio professionale			Altre aree		
	A tempo parziale	A tempo pieno	Totale	A tempo parziale	A tempo pieno	Totale
<b>Maschi</b>	<b>24,0%</b>	<b>76,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>22,4%</b>	<b>77,6%</b>	<b>100,0%</b>
<i>A tempo parziale</i>	63,4%	36,6%	100,0%	46,8%	53,2%	100,0%
<i>A tempo pieno</i>	10,4%	89,6%	100,0%	14,1%	85,9%	100,0%
<b>Femmine</b>	<b>56,1%</b>	<b>43,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>45,3%</b>	<b>54,7%</b>	<b>100,0%</b>
<i>A tempo parziale</i>	80,2%	19,8%	100,0%	60,3%	39,7%	100,0%
<i>A tempo pieno</i>	26,9%	73,1%	100,0%	29,1%	70,9%	100,0%
<b>Totale</b>	<b>48,9%</b>	<b>51,1%</b>	<b>100,0%</b>	<b>35,9%</b>	<b>64,1%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Comunicazioni Obbligatorie Ministero del lavoro

**Tabella 5: Composizione dei dipendenti degli studi professionali che hanno cessato il proprio contratto di lavoro divisi per area di nuova assunzione e fascia di reddito**

Matrice di transizione. Cessati dal 2010 al 2021.

	Fascia di reddito della nuova assunzione										Totale
	Fino a 500 €	501 - 750 €	751 - 1.000 €	1.001 - 1.250 €	1.251 - 1.500 €	1.501 - 1.750 €	1.751 - 2.000 €	2.001 - 2.250 €	2.251 - 2.500 €	2.501 - 2.750 €	
<b>Da studio professionale a studio professionale</b>	<b>4%</b>	<b>22%</b>	<b>18%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>10%</b>	<b>7%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>
<i>Fino a 500 €</i>	42%	28%	14%	7%	5%	2%	1%	1%	0%	1%	100%
<i>501 - 750 €</i>	4%	34%	22%	14%	12%	7%	4%	2%	1%	1%	100%
<i>751 - 1.000 €</i>	2%	23%	25%	17%	15%	8%	5%	2%	1%	1%	100%
<i>1.001 - 1.250 €</i>	2%	20%	19%	20%	18%	10%	7%	2%	1%	2%	100%
<i>1.251 - 1.500 €</i>	1%	14%	15%	15%	26%	15%	7%	3%	1%	2%	100%
<i>1.501 - 1.750 €</i>	1%	11%	13%	14%	16%	22%	12%	4%	3%	4%	100%
<i>1.751 - 2.000 €</i>	1%	11%	13%	12%	12%	11%	22%	9%	4%	5%	100%
<i>2.001 - 2.250 €</i>	1%	9%	7%	12%	7%	13%	14%	15%	9%	14%	100%
<i>2.251 - 2.500 €</i>	0%	9%	8%	7%	7%	8%	7%	12%	18%	24%	100%
<i>Oltre 2.500 €</i>	1%	8%	5%	6%	9%	7%	7%	8%	6%	44%	100%
<b>Da studio professionale ad altre aree</b>	<b>6%</b>	<b>20%</b>	<b>17%</b>	<b>13%</b>	<b>15%</b>	<b>11%</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>100%</b>
<i>Fino a 500 €</i>	25%	26%	18%	11%	8%	5%	3%	1%	1%	3%	100%
<i>501 - 750 €</i>	8%	26%	20%	13%	14%	9%	5%	2%	1%	2%	100%
<i>751 - 1.000 €</i>	5%	22%	19%	15%	15%	10%	5%	3%	2%	3%	100%
<i>1.001 - 1.250 €</i>	4%	19%	17%	16%	18%	12%	6%	3%	2%	4%	100%
<i>1.251 - 1.500 €</i>	4%	16%	16%	14%	19%	14%	8%	4%	2%	4%	100%
<i>1.501 - 1.750 €</i>	3%	13%	14%	11%	14%	19%	10%	6%	4%	7%	100%
<i>1.751 - 2.000 €</i>	3%	11%	11%	11%	12%	12%	14%	8%	7%	12%	100%
<i>2.001 - 2.250 €</i>	2%	11%	9%	8%	11%	12%	8%	11%	8%	19%	100%
<i>2.251 - 2.500 €</i>	2%	8%	6%	10%	12%	9%	9%	9%	11%	24%	100%
<i>Oltre 2.500 €</i>	2%	8%	8%	8%	8%	6%	6%	6%	5%	43%	100%
<b>Totale</b>	<b>6%</b>	<b>20%</b>	<b>17%</b>	<b>14%</b>	<b>15%</b>	<b>11%</b>	<b>7%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Comunicazioni Obbligatorie Ministero del lavoro

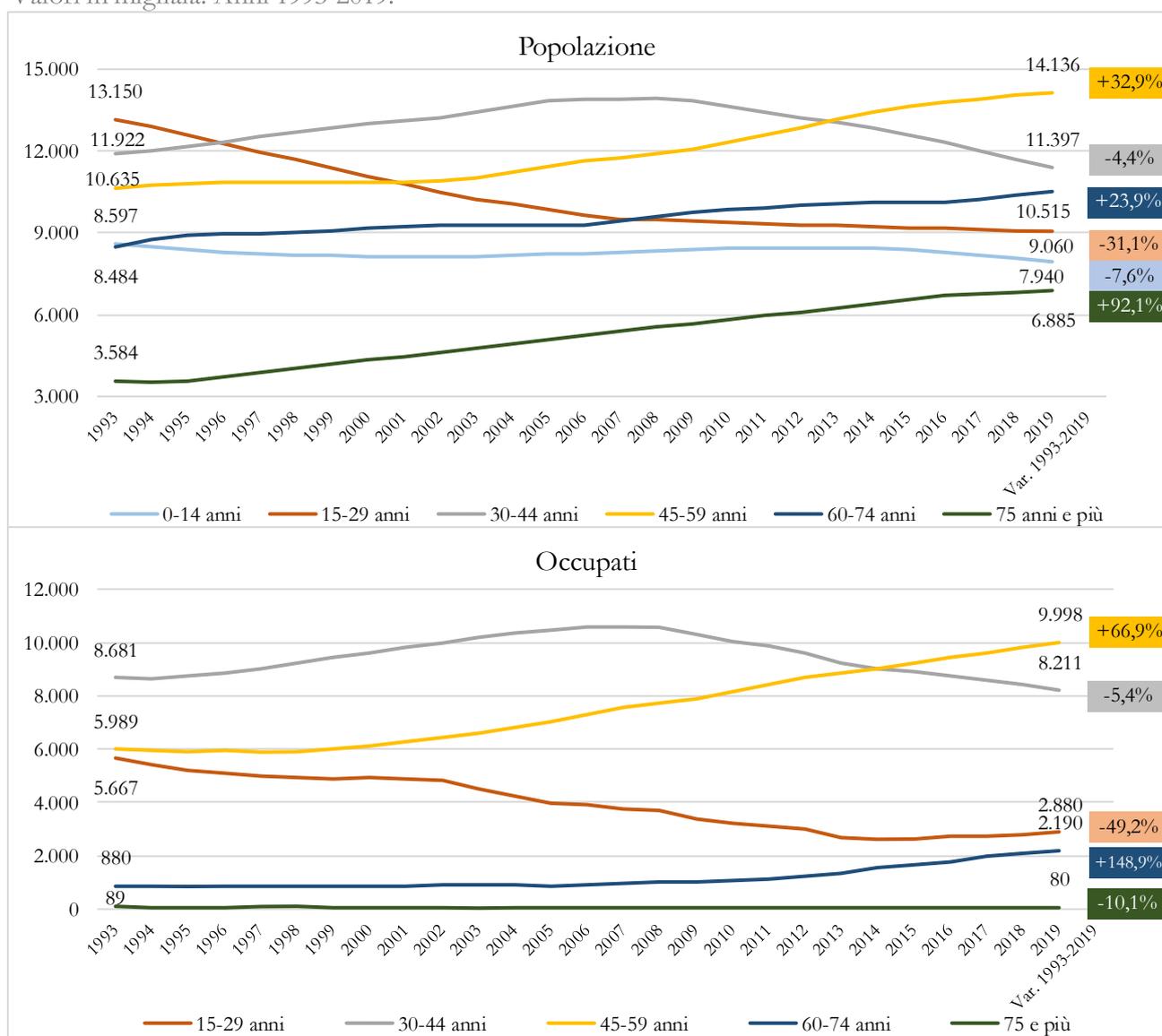
Infine, la Tabella 5 mostra in riga il reddito del contratto cessato e in colonna il reddito relativo alla nuova assunzione. Si nota come lo spostamento da un impiego all'altro sia legato ad un miglioramento del reddito percepito e, in generale, per coloro che si spostano da uno studio professionale ad altre aree l'incremento del reddito risulta più consistente. L'incremento è da collegare anche alle variazioni nella tipologia contrattuale.

## Occupazione e demografia: la situazione italiana

In questo articolo si analizza la dinamica degli occupati in relazione all'evoluzione della situazione demografica italiana, il periodo si arresta al 2019 poiché si è voluta analizzare la dinamica al di fuori delle distorsioni provocate dal Covid-19. La Figura 1 evidenzia nella prima parte una crescita sostenuta per la popolazione di età superiore ai 45 anni al contrario il calo si osserva sotto i 45 anni e risulta più marcato per la popolazione in età compresa tra i 15 e i 29 anni (-31,1%). La seconda parte mostra invece la dinamica degli occupati con una crescita per la fascia 45-74 anni dovuta anche all'aumento dell'età pensionabile e cali generalizzati nelle altre fasce: in particolare la fascia 15-29 anni registra una riduzione del 49,2% legata al calo demografico evidenziato precedentemente e ad un aumento della partecipazione universitaria.

**Figura 1: Andamento della popolazione e degli occupati in Italia, divisione per fascia di età e variazione 1993-2019**

Valori in migliaia. Anni 1993-2019.

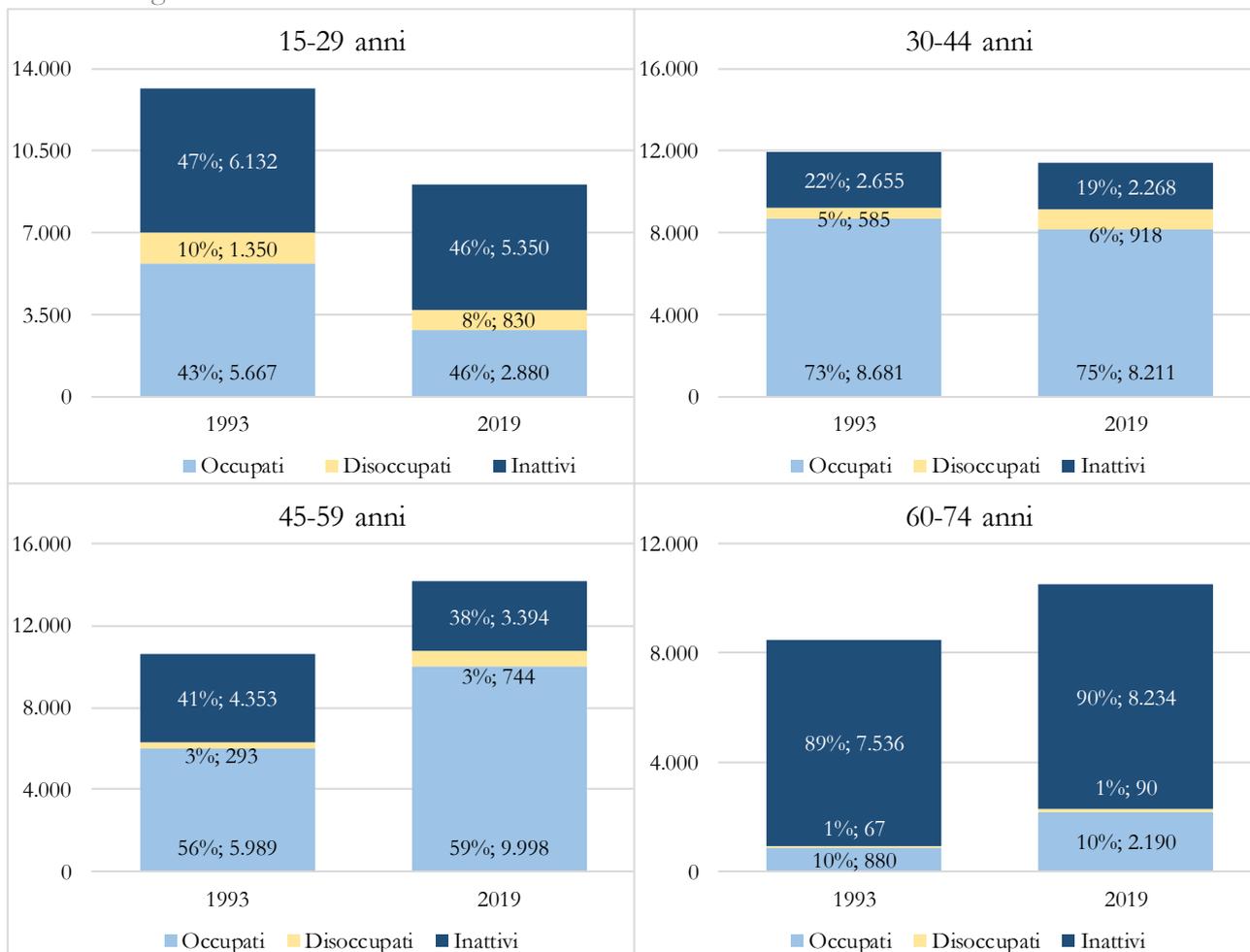


Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La Figura 2 mostra la composizione per condizione professionale, confrontando i dati del 1993 con i dati del 2019 si nota un forte calo nella percentuale degli occupati nella fascia 15-29 anni con un aumento degli inattivi che passano dal 47% del 1993 al 62% del 2019; nella fascia 30-44 anni si osserva un leggero calo degli occupati che si riversa nei disoccupati che salgono al 7% mentre per le classi 45-59 anni e 60-74 anni gli occupati risultano in forte aumento (70% nel primo caso e 21% nel secondo caso).

**Figura 2: Composizione per condizione professionale in Italia, divisione per fascia di età**

Valori in migliaia. Anni 1993 e 2019.

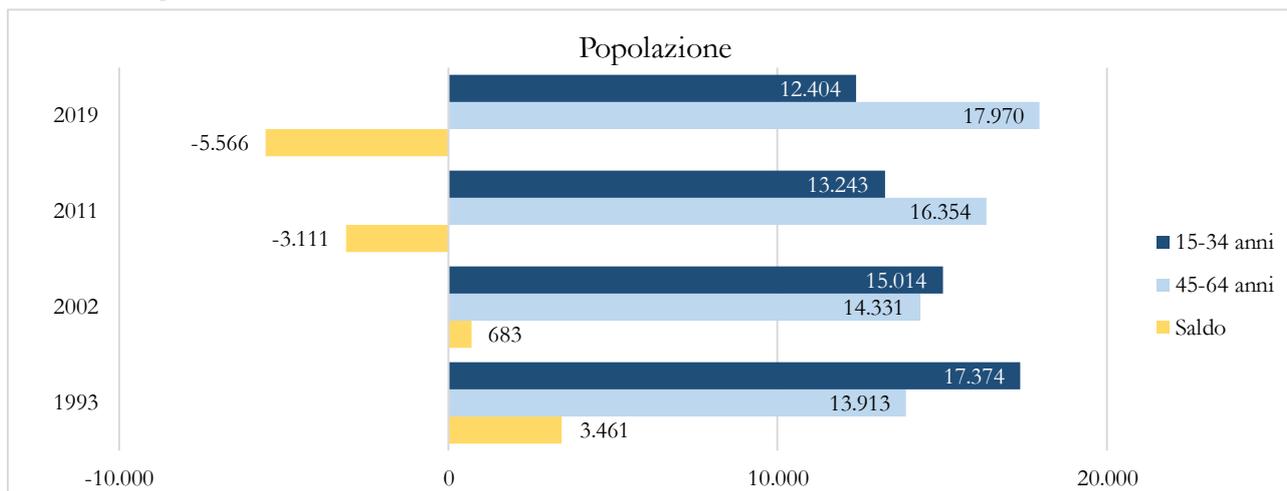


Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione e della riduzione delle nascite appare chiaro nella Figura 3 dalla quale si osserva come negli anni ci sia stata un'inversione della dinamica della popolazione tra i 15-34 anni e i 45-64 anni: nel 1993 il saldo tra la popolazione nelle due fasce d'età considerate risultava positivo e pari a circa 3 milioni e 500 mila di converso nel 2019 si osserva come il saldo sia nettamente negativo e superi i 5 milioni e 500 mila.

**Figura 3: Popolazione in età 15-34 anni e 45-64 anni e relativo saldo**

Valori in migliaia. Anni 1993, 2002, 2011 e 2019.



Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Infine, nella Tabella 1 si presenta il numero di occupati, dipendenti, indipendenti e liberi professionisti con il relativo saldo considerando anche il 2020. In particolare, analizzando la dinamica tra il 2009 e il 2020 in netta difficoltà risulta il comparto degli indipendenti che segna una riduzione del -10,3%; gli occupati restano pressoché stabili. I saldi tra le due fasce d'età 15-34 anni e 45-64 anni risultano in aumento, in particolare, per le diverse categorie nella fascia 45-64 anni ad esclusione dei dipendenti si osserva una crescita progressiva negli anni (escludendo il 2020) mentre le dinamiche per la classe 15-34 anni risultano maggiormente altalenanti e in progressiva riduzione se si osservano gli indipendenti. Risulta quindi chiaro l'innalzamento dell'età media dei lavoratori per ogni posizione professionale.

**Tabella 1: Dipendenti, indipendenti, liberi professionisti e occupati in età 15-34 anni e 45-64 anni e relativo saldo in Italia e variazione 2009-2020**

Anni 2009, 2011, 2013, 2015, 2017, 2019 e 2020.

	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2020	Var. 2009-2020
<b>Dipendenti</b>	<b>17.276.724</b>	<b>17.240.326</b>	<b>16.878.166</b>	<b>16.987.610</b>	<b>17.680.984</b>	<b>18.047.628</b>	<b>17.745.640</b>	<b>2,7%</b>
15-34 anni	5.362.172	4.876.067	4.265.562	4.019.970	4.209.723	4.327.471	4.105.756	-23,4%
45-64 anni	6.331.005	6.816.542	7.301.192	7.836.625	8.399.161	8.837.119	8.903.661	40,6%
Saldo	-968.833	-1.940.475	-3.035.630	-3.816.654	-4.189.439	-4.509.649	-4.797.905	395,2%
<b>Indipendenti</b>	<b>5.748.276</b>	<b>5.726.924</b>	<b>5.542.111</b>	<b>5.477.095</b>	<b>5.341.999</b>	<b>5.312.200</b>	<b>5.158.141</b>	<b>-10,3%</b>
15-34 anni	1.262.126	1.180.422	1.040.969	987.654	886.608	842.961	801.172	-36,5%
45-64 anni	2.362.030	2.476.455	2.509.729	2.626.999	2.689.701	2.758.866	2.729.994	15,6%
Saldo	-1.099.904	-1.296.032	-1.468.760	-1.639.346	-1.803.093	-1.915.904	-1.928.822	75,4%
<b>Liberi professionisti</b>	<b>1.204.619</b>	<b>1.274.965</b>	<b>1.339.629</b>	<b>1.383.064</b>	<b>1.460.678</b>	<b>1.499.461</b>	<b>1.457.988</b>	<b>21,0%</b>
15-34 anni	241.082	234.380	241.290	246.109	237.004	251.187	237.430	-1,5%
45-64 anni	478.860	532.469	569.696	623.819	692.858	705.063	692.420	44,6%
Saldo	-237.778	-298.089	-328.406	-377.711	-455.853	-453.876	-454.990	91,4%
<b>Occupati</b>	<b>23.025.000</b>	<b>22.967.250</b>	<b>22.420.276</b>	<b>22.464.704</b>	<b>23.022.984</b>	<b>23.359.828</b>	<b>22.903.780</b>	<b>-0,5%</b>
15-34 anni	6.624.298	6.056.490	5.306.531	5.007.624	5.096.330	5.170.432	4.906.928	-25,9%
45-64 anni	8.693.034	9.292.996	9.810.920	10.463.624	11.088.862	11.595.984	11.633.655	33,8%
Saldo	-2.068.736	-3.236.507	-4.504.390	-5.456.000	-5.992.532	-6.425.553	-6.726.727	225,2%

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

## Analisi dati Istat 2021 e focus mensile (aggiornamento aprile 2022)

Nella Tabella 1 si osserva l'andamento negli anni della pandemia degli occupati, si nota come nell'anno di inizio della pandemia ci sia stato un calo generalizzato che ha colpito maggiormente gli indipendenti e i liberi professionisti (indipendenti -4,5% e liberi professionisti -5,2%). La variazione 2018-2019 mostrava solo una leggera contrazione degli indipendenti e un forte calo dei liberi professionisti con dipendenti (-4,8%). I dati più recenti rimarcano la difficoltà del comparto degli indipendenti che registra tra il 2020 e il 2021 un calo superiore al 2% di converso le altre categorie di lavoratori sembrano riprendersi dalla crisi dovuta al Covid-19.

Se si osservano i dati divisi per ripartizione le dinamiche risultano eterogenee: al Nord tra il 2020 e il 2021 sia i datori di lavoro sia i liberi professionisti senza dipendenti mostrano una crescita sostenuta mentre nel Centro si osserva un calo per i liberi professionisti senza dipendenti (-4,2%) e nel Mezzogiorno il calo tocca invece i datori di lavoro che segnano una riduzione pari quasi all'8%. Osservando la variazione tra il 2019 e il 2020 solo i liberi professionisti del mezzogiorno risultano stabili (+0,4%), mentre al Nord segnano una riduzione del -8,9% e al Centro del -3,3% (Tabella 2).

**Tabella 1: Numero di occupati, dipendenti, indipendenti e liberi professionisti in Italia e variazione 2018-2019, 2019-2020 e 2020-2021**

Valori in migliaia. Anni 2018-2021.

	2018	2019	2020	2021	Var. 2018-2019	Var. 2019-2020	Var. 2020-2021
<b>Occupati</b>	22.959	23.109	22.385	22.554	0,7%	-3,1%	0,8%
<b>Dipendenti</b>	17.692	17.848	17.357	17.630	0,9%	-2,8%	1,6%
<b>Indipendenti</b>	5.267	5.262	5.028	4.924	-0,1%	-4,4%	-2,1%
<b>Liberi professionisti</b>	1.425	1.427	1.352	1.402	0,1%	-5,2%	3,6%
<i>Senza dipendenti</i>	1.213	1.224	1.168	1.216	1,0%	-4,6%	4,2%
<i>Con dipendenti</i>	213	203	185	185	-4,8%	-8,8%	0,4%

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

**Tabella 2: Numero di liberi professionisti con e senza dipendenti divisione per ripartizione e variazione 2018-2019, 2019-2020 e 2020-2021**

Valori in migliaia. Anni 2018-2021.

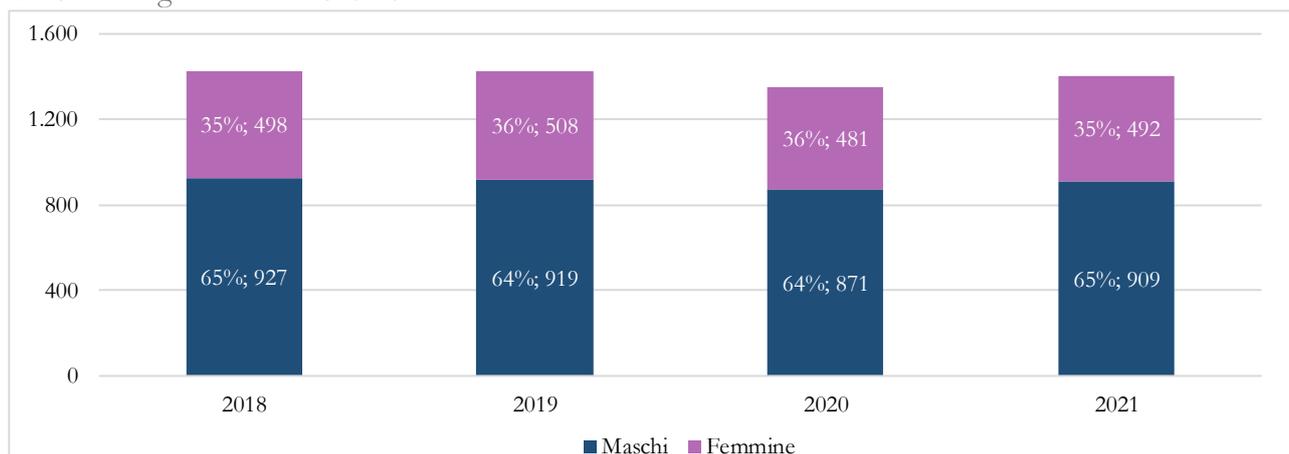
	2018	2019	2020	2021	Var. 2018-2019	Var. 2019-2020	Var. 2020-2021
<b>Nord</b>	723	723	659	703	-0,1%	-8,9%	6,7%
<i>Senza dipendenti</i>	613	617	565	607	0,6%	-8,4%	7,5%
<i>Con dipendenti</i>	111	107	94	96	-3,9%	-11,8%	2,2%
<b>Centro</b>	341	350	339	329	2,6%	-3,3%	-2,9%
<i>Senza dipendenti</i>	292	300	299	286	2,8%	-0,5%	-4,2%
<i>Con dipendenti</i>	49	50	40	42	0,8%	-20,3%	6,7%
<b>Mezzogiorno</b>	361	354	355	370	-1,9%	0,4%	4,2%
<i>Senza dipendenti</i>	308	307	304	323	-0,2%	-1,1%	6,2%
<i>Con dipendenti</i>	53	46	51	47	-12,0%	10,2%	-7,9%

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

L'analisi per sesso mostra una crescita per le libere professioniste dal 2018 al 2019 mentre per gli uomini si registra una dinamica contraria, il calo nel 2020 tocca entrambi i comparti che sebbene risultino in crescita nel 2021 non riescono a recuperare i valori pre-pandemia. Tra il 2020 e il 2021 l'aumento dei liberi professionisti uomini è del 4% mentre le donne crescono solo del 2% (Figura 1).

### Figura 1: Liberi professionisti e loro composizione, divisione per sesso in Italia

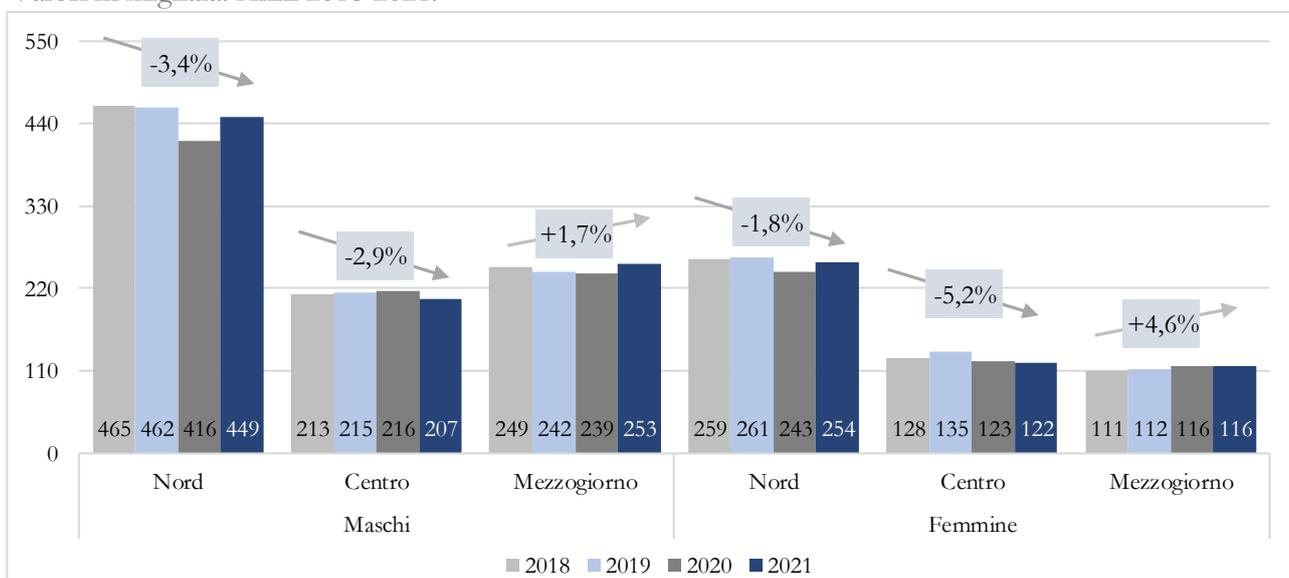
Valori in migliaia. Anni 2018-2021.



Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

### Figura 2: Liberi professionisti per ripartizione e variazione 2018-2021, divisione per sesso

Valori in migliaia. Anni 2018-2021.



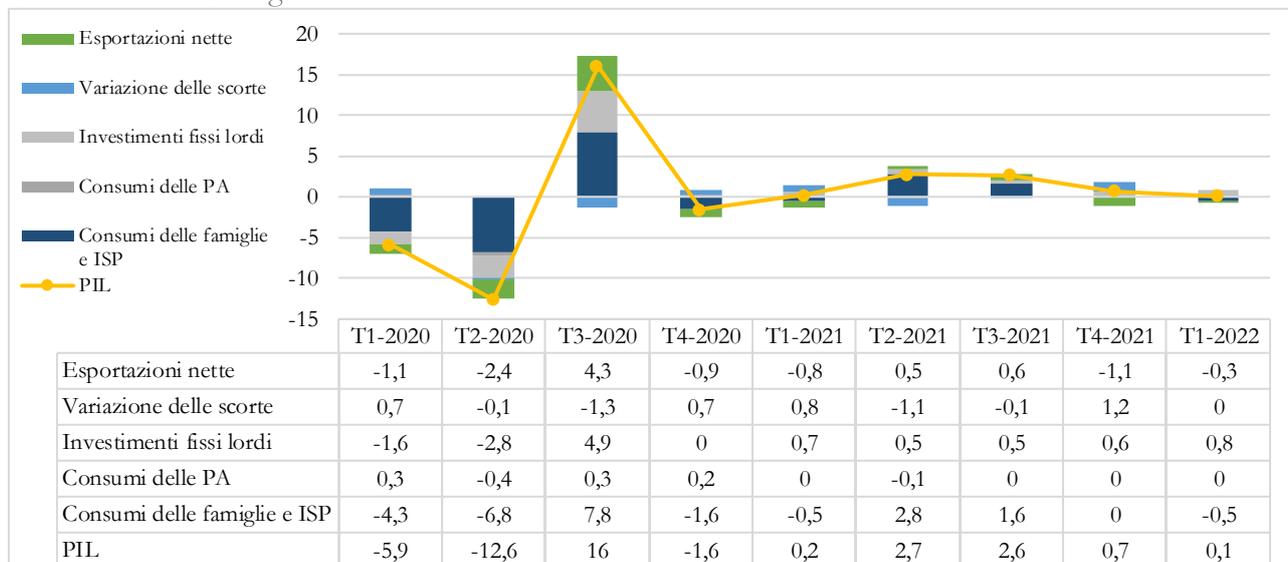
Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La dinamica per sesso all'interno delle ripartizioni mostra un calo tra il 2018 e il 2021 che tocca i liberi professionisti del Nord e del Centro ma non quelli del Mezzogiorno, infatti, in tale ripartizione i liberi professionisti maschi crescono del +1,7% mentre le libere professioniste del +4,6%. I cali più sostenuti si registrano al Nord per gli uomini (-3,4%) e al Centro per le donne che mostrano una riduzione del -5,2% (Figura 2).

L'aggiornamento delle note mensili Istat permette di analizzare i primi dati relativi al 2022. Dopo la frenata del PIL avvenuta nel primo e secondo trimestre del 2020 che tocca tutte le sue componenti e risulta legata alla situazione pandemica; successivamente si assiste ad una ripresa generale che si protrae in tutti i trimestri successivi (Figura 3).

**Figura 3: Contributi alla crescita congiunturale del PIL**

Dati trimestrali destagionalizzati. Anni 2020-2022.

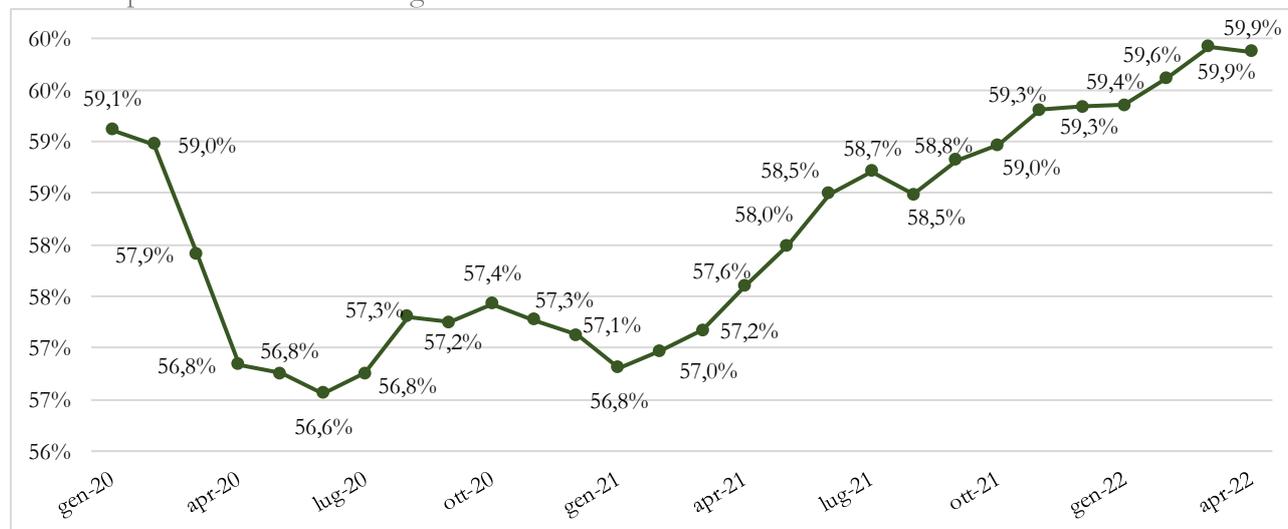


Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

In merito al tasso di occupazione si assiste ad una crescita a partire da gennaio 2021 che si arresta solo ad agosto 2021 e che porta il tasso di occupazione da novembre 2021 a superare il valore di inizio periodo. L'ultimo valore registrato ad aprile 2022 per il tasso di occupazione è del 59,9% (Figura 4).

**Figura 4: Andamento del tasso di occupazione**

Valori in percentuale. Dati destagionalizzati. Anni 2020-2022.

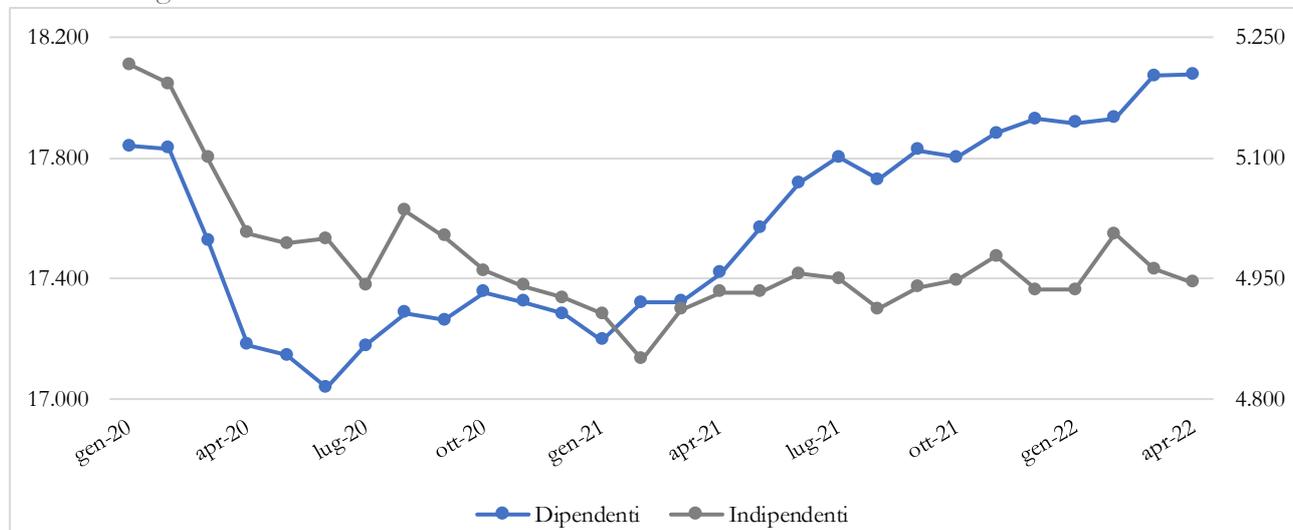


Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Infine, nella Figura 5 si analizza la dinamica dei lavoratori dipendenti e indipendenti fino ad aprile 2022. Si nota come gli andamenti dei due gruppi siano contrari a partire da giugno 2020: da un lato i dipendenti mostrano un andamento in accordo con la dinamica dell'economia italiana con un forte calo conseguente alla crisi e una successiva ripresa, di converso l'andamento degli indipendenti è di continua decrescita fino a marzo 2021 e successivamente, dopo una lieve ripresa, si assiste ad una fase di stabilità.

**Figura 5: Andamento mensile dei dipendenti e degli indipendenti**

Valori in migliaia. Anni 2020-2022.



Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

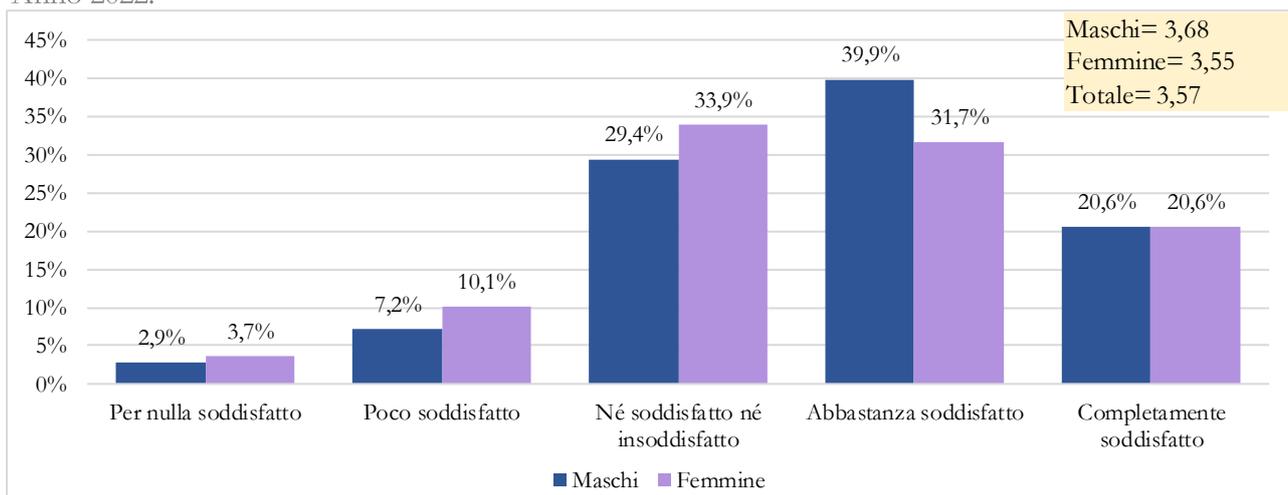
## Soddisfazione per il lavoro dei dipendenti degli studi professionali - Cadiprof

Il livello medio di soddisfazione tra i dipendenti degli studi professionali risulta pari a 3,57 su 5. L'analisi per sesso mostra come gli uomini siano in generale più soddisfatti del proprio lavoro rispetto alle colleghe: i punteggi medi sono rispettivamente 3,68 e 3,55. In particolare, circa il 60% degli uomini si dichiara abbastanza soddisfatto o completamente soddisfatto del proprio lavoro contro circa il 53% delle donne. Giudizio neutro viene invece dato dal 34% delle donne e dal 29% degli uomini (Figura 1).

In merito all'analisi per età si osserva un leggero miglioramento della soddisfazione media all'aumentare degli anni. Il confronto tra i dipendenti più giovani e coloro che hanno 55 anni o più mostra una tendenziale crescita dei giudizi più estremi a fronte di una riduzione dei restanti (Figura 2).

**Figura 1: Soddisfazione per il proprio lavoro e punteggio medio su scala di soddisfazione da 1 a 5 divisione per sesso**

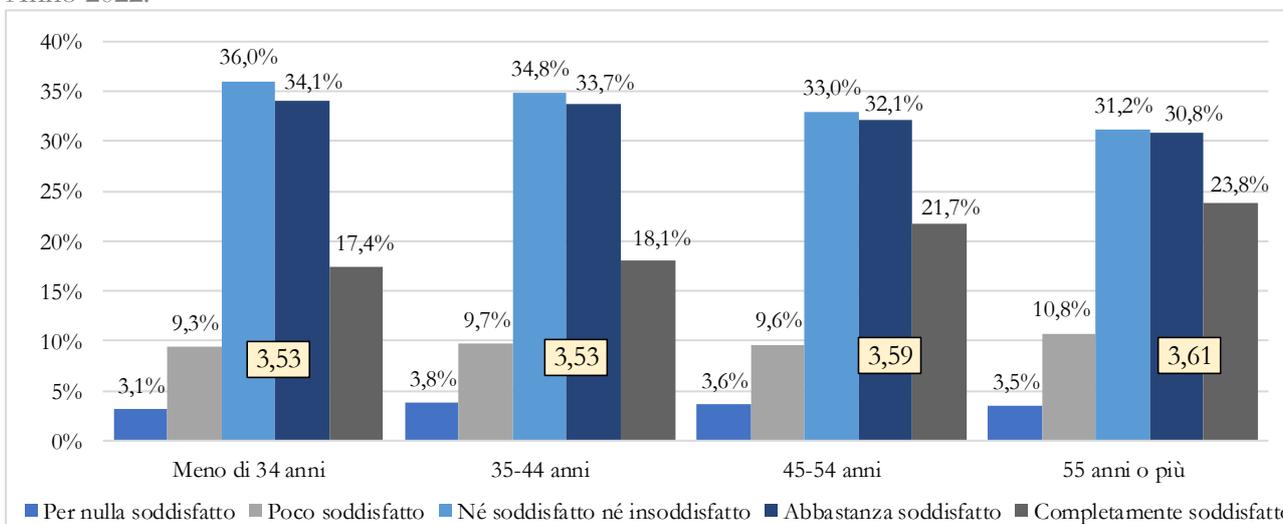
Anno 2022.



Fonte: elaborazioni su dati Cadiprof – indagine “Nuclei familiari” realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

**Figura 2: Soddisfazione per il proprio lavoro e punteggio medio (box in giallo) su scala di soddisfazione da 1 a 5 divisione per fasce d'età**

Anno 2022.



Fonte: elaborazioni su dati Cadiprof – indagine “Nuclei familiari” realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Le tabelle seguenti mostrano i punteggi medi in merito ai diversi aspetti della vita lavorativa; in questo caso la scala di soddisfazione utilizzata varia tra 1 e 10. In generale, si riconferma una soddisfazione

maggiore degli uomini rispetto alle donne in questo caso per ogni aspetto indagato: gli aspetti con valutazione migliore risultano essere per entrambi i gruppi le relazioni con i colleghi e le attività svolte, di converso, gli ambiti con giudizi più severi sono invece retribuzione e welfare (Tabella 1).

L'analisi per età mostra punteggi omogenei per "Polizza sanitaria", "Ambiente fisico", "Relazione con i colleghi" e "Attività svolte"; per i restanti si nota una maggiore soddisfazione al crescere dell'età in particolare se si osservano aspetti quali gli orari e retribuzione (Tabella 2).

Infine, la Tabella 3 permette di analizzare la soddisfazione per i diversi aspetti lavorativi in relazione all'area di appartenenza dello studio professionale in cui l'intervistato lavora. Si nota in generale un'eterogeneità nella soddisfazione per area, le aree in cui in media la soddisfazione risulta più elevata sono "Area tecnica" e "Sanità e assistenza sociale" al contrario le aree con maggiore scontentezza sono "Servizi alle imprese e altre attività" e "Commercio, finanza e immobiliare" (Tabella 3).

**Tabella 1: Punteggio medio della soddisfazione in merito ai diversi aspetti del proprio lavoro su scala di soddisfazione da 1 a 10 divisione per sesso**

Anno 2022.

	Relazioni con i colleghi	Attività svolte	Orari	Ambiente fisico	Polizza sanitaria	Retribuzione	Welfare
Maschi	7,83	7,48	7,42	7,33	6,41	6,15	5,80
Femmine	7,63	7,42	7,36	7,15	6,36	5,73	5,48
<b>Totale</b>	<b>7,65</b>	<b>7,43</b>	<b>7,36</b>	<b>7,17</b>	<b>6,36</b>	<b>5,77</b>	<b>5,51</b>

Fonte: elaborazioni su dati Cadiprof – indagine "Nuclei familiari" realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

**Tabella 2: Punteggio medio della soddisfazione in merito ai diversi aspetti del proprio lavoro su scala di soddisfazione da 1 a 10 divisione per classe d'età**

Anno 2022.

	Relazioni con i colleghi	Attività svolte	Orari	Ambiente fisico	Polizza sanitaria	Retribuzione	Welfare
Meno di 35 anni	7,72	7,31	6,87	7,15	6,31	5,52	5,11
35-44 anni	7,63	7,33	7,24	7,12	6,30	5,65	5,32
45-54 anni	7,67	7,48	7,50	7,19	6,40	5,86	5,65
55 anni o più	7,64	7,52	7,50	7,20	6,41	5,89	5,73
<b>Totale</b>	<b>7,65</b>	<b>7,43</b>	<b>7,36</b>	<b>7,17</b>	<b>6,36</b>	<b>5,77</b>	<b>5,51</b>

Fonte: elaborazioni su dati Cadiprof – indagine "Nuclei familiari" realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

**Tabella 3: Punteggio medio della soddisfazione in merito ai diversi aspetti del proprio lavoro su scala di soddisfazione da 1 a 10 divisione per area di appartenenza dello studio per cui si lavora**

Anno 2022.

	Relazioni con i colleghi	Attività svolte	Orari	Ambiente fisico	Polizza sanitaria	Retribuzione	Welfare
Area amministrativa	7,64	7,33	7,51	7,11	6,31	5,80	5,27
Area legale	7,46	7,49	7,14	7,11	6,43	5,76	5,76
Area tecnica	7,81	7,53	7,58	7,24	6,51	5,97	5,86
Commercio, finanza e immobiliare	7,55	7,11	7,23	7,09	6,12	5,51	5,43
Sanità e assistenza sociale	7,83	7,68	7,08	7,37	6,40	5,67	5,83
Servizi alle imprese e altre attività	7,61	7,27	7,43	7,13	6,37	5,81	5,33
Veterinari e altre attività scientifiche	7,50	7,49	7,22	7,02	6,48	5,45	5,97
<b>Totale</b>	<b>7,65</b>	<b>7,43</b>	<b>7,36</b>	<b>7,17</b>	<b>6,36</b>	<b>5,77</b>	<b>5,51</b>

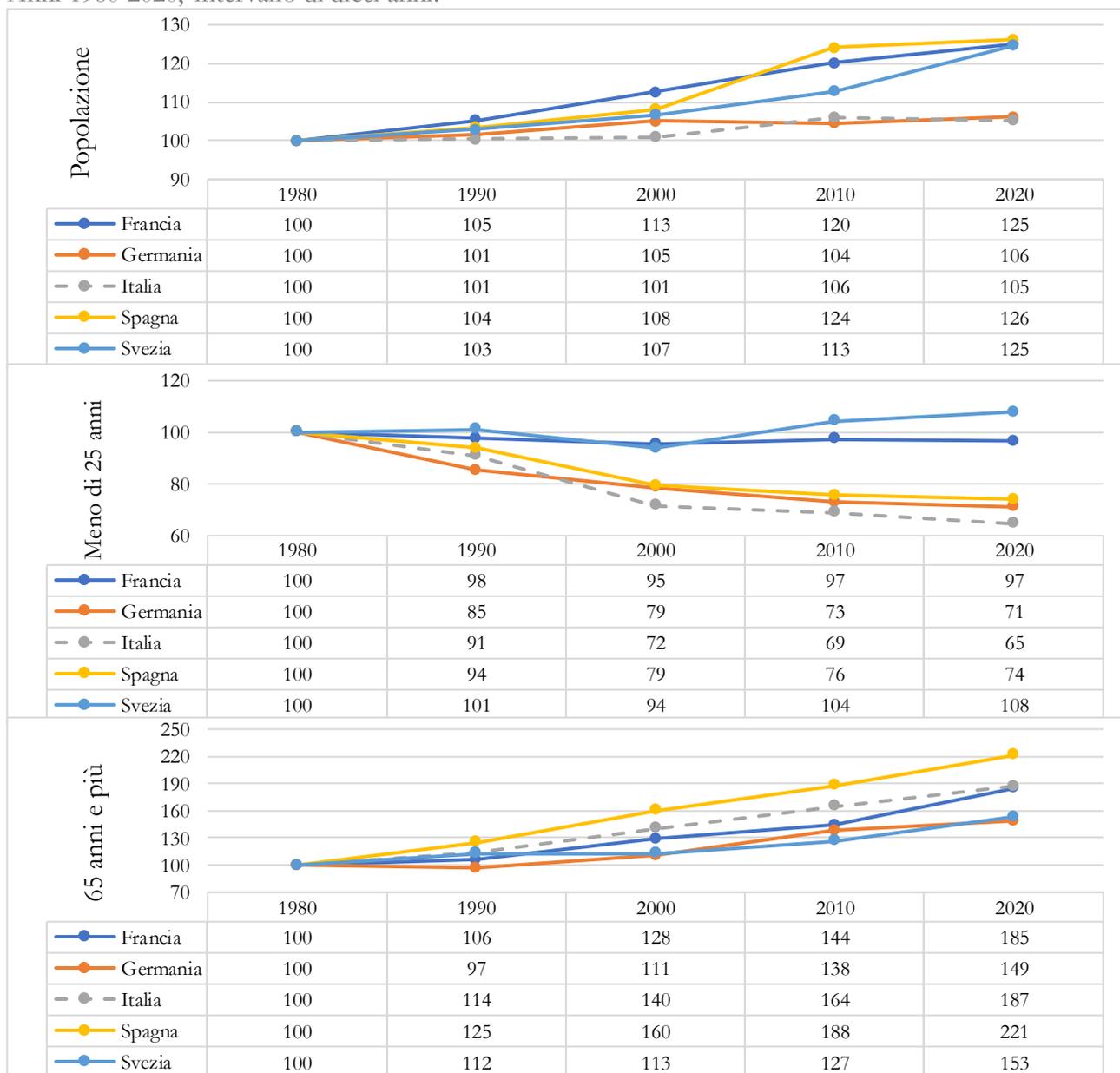
Fonte: elaborazioni su dati Cadiprof – indagine "Nuclei familiari" realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

## Occupazione e demografia: un confronto tra i principali paesi europei

In questo articolo, si sviluppa un confronto tra l'Italia e i principali paesi europei in relazione alle dinamiche demografiche e al loro impatto sull'occupazione. Analizzando la popolazione si nota un aumento tra il 1980 e il 2020 in tutti i paesi anche se con intensità differenti: gli aumenti più contenuti si registrano in Italia e Germania mentre in Francia, Spagna e Svezia l'incremento risulta di uguale intensità e ben più marcato. Dinamiche opposte si registrano per la popolazione sotto i 25 anni e sopra i 65 anni: nel primo caso si nota una generale riduzione ad esclusione della Svezia mentre nel secondo caso si registra una forte crescita. Il calo maggiore si registra in Italia per la popolazione sotto i 25 anni mentre l'aumento più forte è in Spagna per gli over 65 (Figura 1).

**Figura 1: Andamento della popolazione (base 1980=100) in Italia, Francia, Germania, Spagna e Svezia, focus per età**

Anni 1980-2020, intervallo di dieci anni.



Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

La Tabella 1 mostra una crescita generalizzata della quota di occupati sulla popolazione nel periodo 2000-2020 ad esclusione di Francia e Svezia; quest'ultima segna il calo più marcato. La percentuale più

contenuta si trova comunque in Italia che nel 2020 registra una quota pari al 44,1% contro il 60,7% della Svezia che presenta il dato più elevato; la media europea è del 52,8%. Analizzando la quota per fascia d'età si nota nella fascia 15-34 anni un calo che colpisce tutti i paesi in analisi ad esclusione della Germania; in Italia la quota è del 39,8% nel 2020 contro il 67,5% della Germania (valore più elevato) e il 55,7% dell'Unione Europea (Tabella 2). La quota invece per le fasce 35-54 e 55-74 anni (Tabella 3 e Tabella 4) risulta in crescita in tutti i paesi analizzati; considerando la differenza 2020-2000 nel primo caso è la Spagna a mostrare l'incremento più sostenuto (+7,8 pp) mentre nel secondo caso è la Germania a presentare il dato più elevato (+24,3 pp).

**Tabella 1: Quota del numero di occupati sulla popolazione in Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia e UE (27 paesi)**

Anni 2000-2020, intervallo di 5 anni.

	2000	2005	2010	2015	2020	Differenza 2020-2000	Differenza 2020-2015
Francia	51,1%	51,1%	51,2%	50,3%	50,2%	-1,0	-0,1
Germania	53,1%	52,0%	55,3%	57,4%	59,3%	6,2	1,9
Italia	43,4%	45,3%	44,2%	43,1%	44,1%	0,7	0,9
Spagna	46,4%	52,5%	48,3%	46,4%	48,5%	2,1	2,1
Svezia	66,8%	66,5%	64,4%	60,0%	60,7%	-6,1	0,7
EU (27 paesi)	51,7%	50,9%	51,4%	51,2%	52,8%	1,1	1,6

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

**Tabella 2: Quota del numero di occupati sulla popolazione in Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia e UE (27 paesi) nella fascia 15-34 anni**

Anni 2000-2020, intervallo di 5 anni.

	2000	2005	2010	2015	2020	Differenza 2020-2000	Differenza 2020-2015
Francia	55,7%	54,4%	54,1%	52,3%	52,6%	-3,1	0,3
Germania	64,4%	57,8%	62,7%	64,5%	67,5%	3,1	3,1
Italia	49,2%	51,1%	45,3%	39,2%	39,8%	-9,4	0,6
Spagna	55,3%	63,7%	53,6%	47,5%	46,7%	-8,6	-0,8
Svezia	66,0%	63,2%	58,7%	63,5%	62,2%	-3,8	-1,3
EU (27 paesi)	56,6%	55,5%	54,9%	54,2%	55,7%	-0,9	1,5

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

**Tabella 3: Quota del numero di occupati sulla popolazione in Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia e UE (27 paesi) nella fascia 35-54 anni**

Anni 2000-2020, intervallo di 5 anni.

	2000	2005	2010	2015	2020	Differenza 2020-2000	Differenza 2020-2015
Francia	80,1%	80,9%	82,6%	81,2%	82,4%	2,3	1,2
Germania	79,8%	79,1%	82,9%	85,2%	86,1%	6,2	0,8
Italia	69,6%	73,7%	73,4%	71,3%	72,9%	3,3	1,5
Spagna	67,2%	73,1%	70,2%	70,5%	75,0%	7,8	4,5
Svezia	85,5%	85,7%	85,7%	87,6%	87,6%	2,1	0,1
EU (27 paesi)	75,9%	77,0%	78,6%	78,9%	81,4%	5,5	2,5

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

**Tabella 4: Quota del numero di occupati sulla popolazione in Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia e UE (27 paesi) nella fascia 55-74 anni**

Anni 2000-2020, intervallo di 5 anni.

	2000	2005	2010	2015	2020	Differenza 2020-2000	Differenza 2020-2015
Francia	16,6%	22,9%	25,6%	29,7%	31,2%	14,6	1,4
Germania	23,6%	25,9%	32,3%	41,8%	47,8%	24,3	6,1
Italia	17,0%	19,1%	22,3%	29,1%	34,1%	17,0	5,0
Spagna	20,0%	24,8%	26,4%	27,8%	33,5%	13,5	5,7
Svezia	41,8%	46,3%	45,7%	46,2%	49,5%	7,8	3,4
EU (27 paesi)	22,8%	24,9%	28,5%	33,0%	37,3%	14,4	4,3

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

L'attività normativa e regolamentare sui liberi professionisti: Decreto-legge “PNRR 2”, Decreto-legge “Aiuti”, Decreto MISE estensione voucher connettività anche ai professionisti, Portale incentivi.gov.it e linee guida organizzative contenenti il “Modello digitale per l’attuazione dell’assistenza domiciliare”, Decreto-legge “Taglia-Prezzi” - Estensione detassazione c.d. “Bonus Carburante” al comparto studi professionali – *a cura dell’Ufficio Studi di Confprofessioni*

## 1. Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 c.d. “PNRR 2”

Il 13 aprile 2022 il Consiglio dei Ministri n. 72 ha approvato il decreto legge n. 36/2021, c.d. “PNRR 2”, il quale introduce ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Il provvedimento, [pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 30 aprile 2022](#), costituisce un ulteriore, importante, passaggio nel laborioso processo di implementazione del PNRR. Vi trovano spazio, infatti, molti delle riforme che il cronoprogramma di attuazione del PNRR ha previsto di realizzare nel primo semestre 2022. La Confederazione nel corso dell’[audizione](#), svolta il 20 maggio 2022, presso le Commissioni riunite Affari Costituzionali e Istruzione Pubblica, Beni Culturali del Senato della Repubblica ha messo in evidenza l’esigenza che il PNRR sia portato a termine con la massima efficienza, senza quei ritardi e quegli sprechi che in passato hanno impedito al nostro Paese un ottimale utilizzo delle risorse europee. Inoltre, il Piano rappresenta una straordinaria occasione di ripartenza per l’economia italiana, tanto più irrinunciabile in un contesto segnato dal susseguirsi di due gravissime crisi di portata globale. Accogliamo dunque con soddisfazione l’aumento esponenziale, verificatosi nel primo semestre del 2022, di bandi e gare nell’ambito di tutte le missioni del PNRR, tra le quali evidenziamo come di maggiore interesse le azioni per la parità di genere nella P.A., l’apertura del Fondo Impresa Donna e l’entrata in vigore del sistema di certificazione della parità di genere per le imprese. Allo stesso tempo il decreto si presta ad alcune osservazioni, allo scopo di calibrare al meglio interventi destinati ad avere un’influenza rilevante nel lungo periodo.

### 1.1 Pubblica Amministrazione e liberi professionisti

Il capitolo più rilevante del provvedimento riguarda certamente il settore della pubblica amministrazione. Le norme mirano ad assicurare il completo utilizzo della dotazione finanziaria disponibile per il PNRR attraverso l’ottimizzazione e la flessibilizzandone dell’impiego delle risorse. Così, **le risorse già stanziare e non utilizzate per l’assunzione di professionisti ed esperti saranno destinate al conferimento di ulteriori incarichi di collaborazione, allo sviluppo di un portale di supporto e alla creazione di un’unità centrale, anch’essa composta da professionisti ed esperti**, per il coordinamento delle attività progettuali.

Inoltre, laddove le procedure concorsuali per l’assunzione di personale non hanno consentito di colmare il fabbisogno delle amministrazioni (il riferimento è ai Concorsi Coesione Sud), le risorse finanziarie liberatesi a causa delle mancate assunzioni potranno essere utilizzate per provvedere **direttamente alla stipula di contratti di lavoro autonomo** con personale in possesso di professionalità tecnica analoga a quella del personale non reclutato. Sono interventi opportuni e ben calibrati rispetto alle esigenze più stringenti dell’attuazione del Piano. Sin dalla sua prima elaborazione, il Piano ha investito sul reclutamento di professionisti ed esperti, quale strumento di dinamizzazione della p.a., nella prospettiva di assicurare una rapidissima transizione di competenze e modelli organizzativi a vantaggio della p.a. Tale reclutamento è stato fondamentale nella prima fase di attuazione del PNRR, consentendo l’avvio degli investimenti e delle riforme, e continua a trovare spazio. Con il nuovo decreto, infatti, potranno avvalersene anche i soggetti attuatori; inoltre, **la possibilità di ricorrere alle modalità speciali per il conferimento di incarichi professionali già previste per il PNRR viene estesa anche ad altri interventi non connessi all’attuazione del Piano.**

Si tratta di modelli di collaborazione e scambio di competenze pubblico-privato vincenti sia per raggiungere gli obiettivi odierni che nel lungo periodo: **i liberi professionisti possono apportare alla pubblica amministrazione competenze tecniche avanzate e aggiornate e un approccio maggiormente orientato al pragmatismo e all'efficienza.** Proprio in questa prospettiva, lascia perplessi la previsione di cui all'art. 7, co. 1, lett. b), del decreto in materia di conferimento di incarichi da parte del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e delle altre amministrazioni centrali deputate allo svolgimento delle attività inerenti al PNRR. Infatti, non viene più espressamente richiesto che tale conferimento avvenga mediante contratti di lavoro autonomo. La Confederazione ha già espresso in diverse sedi le proprie perplessità circa il coinvolgimento organico dei professionisti nei ruoli della p.a. La collaborazione tra professionisti e p.a. dovrebbe avvenire, seppure in forma altamente coordinata, pur sempre nel rispetto del carattere libero e indipendente del lavoro professionale. Il coinvolgimento organico dei professionisti nella p.a. implica, al contrario, una confusione di ruoli tra competenze dell'amministrazione e competenze della libera professione che rischia di riproporre visioni dei compiti della pubblica amministrazione, oramai abbandonate, quale vera e propria programmatrice delle azioni della società civile. Un più equilibrato rapporto tra pubblico e privato nella gestione di processi tanto articolati e complessi come quelli previsti dal PNRR richiede, al contrario, la giusta distribuzione di ruoli tra liberi professionisti e apparati pubblici, in un sano rapporto di cooperazione improntata alla condivisione di obiettivi nel rispetto della reciproca indipendenza intellettuale.

### ***1.2 Pagamenti elettronici e fatturazione elettronica (At. 18)***

Le misure in materia finanziaria e fiscale introdotte dal decreto sono quelle che coinvolgono maggiormente il comparto dei liberi professionisti. Nello specifico l'articolo 18, comma 1, del decreto **anticipa al 30 giugno 2022 (rispetto al 1° gennaio 2023) l'entrata in vigore delle sanzioni per mancata accettazione dei pagamenti elettronici (POS)** e della conseguente multa (ossia la sanzione amministrativa di 30 euro aumentata del 4 per cento del valore della transazione rifiutata), per i soggetti che non dovessero accettare pagamenti con carte di credito e di debito. Non vi è dubbio che l'obbligo di accettare pagamenti in forma elettronica, accompagnato ora dalla relativa sanzione, mira a semplificare le transazioni commerciali e a combattere l'evasione fiscale. Al contempo, tuttavia, esso impone un ulteriore onere a carico dei soggetti economici. Pertanto, sin dal momento dell'istituzione dell'obbligo, avevamo richiesto che venissero imposti limiti agli oneri economici delle commissioni. Il Governo è perfettamente consapevole della gravità di questo problema e del paradosso dell'imposizione di nuovi costi, come dimostrato dai numerosi interventi normativi in materia di spese sostenute per l'utilizzo di strumenti di pagamento elettronico a favore di commercianti e professionisti. Tuttavia, le agevolazioni e i crediti d'imposta messi in campo dal Legislatore hanno una limitazione temporale ad un periodo specifico (1° luglio 2021-30 giugno 2022). Pertanto, abbiamo espresso preoccupazione rispetto a ciò che avverrà nel momento successivo alla loro scadenza, quando i costi della transizione digitale e della semplificazione dei pagamenti torneranno a gravare, esclusivamente, su imprese e professionisti: è necessario un intervento strutturale ai fini dell'azzeramento definitivo di questi costi.

I commi 2 e 3 dell'art. 18 **estendono l'obbligo di fatturazione elettronica** anche ad alcuni soggetti che nella previgente normativa ne erano esonerati, ovvero **i contribuenti forfettari e in «regime di vantaggio» e le associazioni sportive dilettantistiche.** La norma opera però una distinzione con riferimento al regime temporale: essa si applica a partire dal **1° luglio 2022** per i soggetti che nell'anno precedente abbiano conseguito ricavi ovvero percepito compensi, ragguagliati ad anno, superiori a euro 25.000, e a partire dal **1° gennaio 2024**, per i restanti soggetti (ovvero per le cosiddette micro-partite IVA).

La fatturazione elettronica è un sistema digitale di emissione, trasmissione e conservazione delle fatture che permette di abbandonare il supporto cartaceo e tutti i relativi costi di stampa, spedizione e conservazione. Essa persegue, dunque, obiettivi di semplificazione e di digitalizzazione di alcuni adempimenti che risultano ancora molto complessi per le imprese benché, sul piano operativo e nell'immediato, l'ampliamento dei nuovi obblighi richiederà un investimento di tempo e risorse per i professionisti intermediari, chiamati a supportare i propri clienti nella redazione dei primi documenti fiscali tematici. Riteniamo che il sistema della fatturazione elettronica potrà avere realmente successo solo quando genererà un concreto beneficio, in termini di semplificazione degli adempimenti, non solo per la pubblica amministrazione, ma anche per le imprese, i professionisti e i cittadini. A tal fine è necessario proseguire nel processo di digitalizzazione delle fatture rendendolo universale, con l'obiettivo di dare concreto compimento al principio *once only*.

Le due misure perseguono gli obiettivi, rientranti tra gli assi portanti del PNRR, di avere meno burocrazia, più semplificazione e di porre in essere azioni di contrasto all'elusione e all'evasione fiscale. La digitalizzazione degli adempimenti fiscali ha avuto un grande impatto sui liberi professionisti. Negli ultimi anni gli studi professionali, al fine di adeguarsi ai cambiamenti e restare al passo con i mutamenti della società, hanno dovuto affrontare ingenti investimenti in digitalizzazione per far fronte alle crescenti richieste dell'amministrazione finanziaria, senza alcun tipo di sostegno economico da parte dello Stato. Dobbiamo evidenziare come, a fronte di tali necessari investimenti, i professionisti siano stati, finora, esclusi da parte significativa delle misure di carattere agevolativo riservati, quasi sempre, alle sole imprese. Un paradosso, peraltro, che colpisce proprio i soggetti che – nell'interesse di imprese e cittadini – si trovano sempre più spesso a intermediare i rapporti con la pubblica amministrazione, e che essendo spesso costituiti da strutture di piccola dimensione avrebbero maggiormente bisogno di un incentivo economico per investire in digitalizzazione. Apprezzabile in questo senso la recente estensione anche ai liberi professionisti della misura dei voucher connettività per i servizi di banda ultra larga, che trattiamo in un'altra sezione di questo numero del Bollettino, e fa seguito alle sollecitazioni della Confederazione e dei liberi professionisti nei confronti del mondo istituzionale.

## 2. Decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50 c.d. “DI Aiuti”

Il Consiglio dei ministri n. 75, in data 2 maggio 2022, ha approvato il decreto-legge n.50/2022 recante “Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina Misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina”, c.d. “DI Aiuti”. Il decreto è stato [pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 17 maggio 2022](#). **Il provvedimento contiene una serie di misure differenziate per contrastare gli effetti generati dalla crisi internazionale innescata dal conflitto russo-ucraino, il conseguente caro energia, il rilancio della produttività delle imprese e l'attrazione degli investimenti.** Inoltre, il Governo, con l'obiettivo di sostenere una maggiore indipendenza energetica del paese ha cercato di valorizzare e incentivare la produzione da fonti di energia rinnovabile tramite semplificazioni amministrative, realizzazione di nuovi rigassificatori.

**Confprofessioni** è ha depositato una [memoria](#) sul provvedimento il 3 giugno 2022 presso gli Uffici di Presidenza delle Commissioni riunite V<sup>a</sup> “Bilancio e Tesoro” e VI<sup>a</sup> “Finanze” della Camera dei Deputati. Nella memoria la Confederazione, da un lato, ha condiviso la strategia adottata per fronteggiare il contesto emergenziale con strumenti eccezionali, e, dall'altro, ha apprezzato l'impegno profuso dal Governo nella ricerca di una maggiore indipendenza energetica del Paese tramite la valorizzazione delle fonti rinnovabili e il contributo alla crescita sostenibile.

Confprofessioni ha concentrato il suo intervento sulle disposizioni del testo maggiormente attinenti alle competenze e gli interessi dei liberi professionisti, in particolare:

## 2.1 Superbonus (Art. 14)

L'art.14 reca *“Modifiche alla disciplina in materia di incentivi per l'efficienza energetica, sisma bonus, fotovoltaico e colonnine di ricarica di veicoli elettrici”*. La Confederazione si è concentrata in particolar modo sulla modifica del meccanismo delle opzioni alternative (sconto in fattura e cessione del credito) al superbonus 110% e agli altri principali bonus edilizi. Nello specifico, infatti, con la disciplina introdotta dal decreto n.50 le banche e le società appartenenti a un gruppo bancario iscritto all'apposito albo (comprese, quindi, Sgr, Sim, Sicaf e Sicav) potranno effettuare cessioni sempre, quindi anche prima del quarto trasferimento, nei confronti di clienti professionali privati, di cui all'articolo 6, comma 2-quinquies, del D.Lgs. n. 58/1998, che hanno stipulato un contratto di conto corrente con la banca stessa o con la capogruppo.

Nel corso dell'audizione è stato messo in evidenza come **il provvedimento modifichi per la quarta volta in meno di 5 mesi il meccanismo delle opzioni alternative alla detrazione fiscale** (sconto in fattura e cessione del credito), **nonché la sedicesima modifica apportata al Decreto “Rilancio” n. 34/2020 nell'arco di 24 mesi dalla sua entrata in vigore**, con il risultato di stravolgere lo spirito con cui era stato messo a punto il meccanismo delle opzioni alternative alla detrazione fiscale, e generare incertezza e ingessare il mercato. Lo stravolgimento del meccanismo messo a punto per imprimere slancio alla rigenerazione e riqualificazione del patrimonio edilizio nazionale, sia dal punto di vista strutturale che di efficientamento energetico, e per contribuire al rilancio economico e sociale del Paese, ha avuto quale indiretta conseguenza di bloccare molti cantieri con tutto ciò che ne consegue in termini di ricorsi e contenziosi tra committenza, imprese e professionisti.

Ulteriore elemento che è stato messo in evidenza ha riguardato le **pesantissime sanzioni penali che sono state recentemente introdotte a carico dei tecnici asseveratori**: sino a questo momento i professionisti assumevano per lo più incarichi direttamente da parte dei clienti finali committenti delle opere, riuscendo ad offrire prestazioni professionali con sconto in fattura, in un clima di totale terzietà ed indipendenza rispetto agli esecutori degli interventi.

Confprofessioni ha mostrato diverse preoccupazioni per queste ennesime modifiche apportate al meccanismo delle opzioni alternative alla detrazione fiscale (sconto in fattura e cessione del credito), che costituisce ulteriore tentativo ed approssimazione da parte di un Legislatore che mostra di non avere ancora chiaro il punto di arrivo.

Infine, ha invitato pertanto a compiere una attenta riflessione e valutazione legata alle scadenze e cercando di garantire un orizzonte temporale adeguato in modo tale da scongiurare il rischio che i risultati attesi possano essere vanificati dalla impossibilità di portare a termine i lavori già iniziati e far partire nuovi cantieri, e sfruttare appieno il potenziale in termini di crescita economica attivato con il Superbonus 110% e con le altre detrazioni edilizie, con le notevoli ricadute sociali ad essa connesse, e così raggiungere gli obiettivi – condivisi con l'Unione Europea – di efficientamento energetico degli edifici e di adeguamento in termini di sicurezza del patrimonio edilizio nazionale, ottenendo al contempo un effetto di rilancio del settore edile e dell'intera economia del Paese.

## 2.2 Credito di imposta per investimenti in beni immateriali e credito d'imposta formazione 4.0 (Art. 21 e 22)

Un generale apprezzamento è stato dato per le misure volte a dare slancio alla ripresa economica e alla produttività delle imprese. Particolarmente utili per il rilancio del comparto libero professionale risultano essere le maggiorazioni del credito d'imposta per investimenti in beni immateriali 4.0 e il credito d'imposta formazione 4.0, previsti rispettivamente dagli art. 21-22 del decreto in conversione. **Gli studi e le attività professionali hanno infatti un particolare bisogno di misure di sostegno che consentano al professionista di digitalizzare ed innovare la propria attività.**

Solo con un massiccio investimento nella modernizzazione e digitalizzazione degli studi professionali tramite incentivi per lo sviluppo delle infrastrutture digitali è possibile un ampliamento del mercato dei servizi professionali che consenta, così, di competere con gli attori europei.

La Confederazione ha mostrato come, **nell'ambito degli studi professionali, la formazione dei collaboratori e dei dipendenti è imprescindibile come dimostrato dalle esperienze del sistema bilaterale tramite il fondo interprofessionale Fondoprofessioni, intervenuto con specifiche azioni dedicate al tema della digitalizzazione in linea con le trasformazioni tecnologiche attualmente in atto.** Gli studi sono certamente compresi nel perimetro di applicazione della misura, in quanto inclusi nella nozione di impresa, ai sensi della Raccomandazione della Commissione europea n. 2003/361/CE del 6 maggio 2003. Resta tuttavia essenziale monitorare che il legislatore non introduca, nella fase attuativa della misura, ulteriori requisiti che, di fatto, potrebbero estromettere il comparto libero professionale dall'accesso allo strumento.

Nel corso del tempo diverse restrizioni sostanziali sono state introdotte in sede di attuazione dei provvedimenti legislativi, contro lo spirito e la lettera della legge creando squilibri e svantaggi competitivi nel mercato concorrenziale dei servizi professionali. Molte azioni – quali, a titolo d'esempio, il superammortamento dei beni strumentali, i fondi per *start-up* innovative, il credito d'imposta per l'acquisto di energia elettrica – continuano ad escludere espressamente i liberi professionisti e i lavoratori autonomi, o a richiedere, in modo ancora più subdolo, il requisito dell'iscrizione alla Camera di Commercio quale condizione per l'accesso. Confprofessioni ha ritenuto mettere in evidenza che la sede migliore per cercare di porre fine a queste distorsioni e realizzare sia il disegno di legge recante “*Delega al Governo per la realizzazione di un sistema organico degli incentivi alle imprese*” approvato, lo scorso 26 maggio, dal Consiglio dei Ministri n. 80.

### **2.3 Patti territoriali dell'alta formazione delle imprese (Art. 28)**

L'articolo 28 istituisce la figura dei “patti territoriali dell'alta formazione delle imprese”. Le Università potranno dunque stipulare accordi con altri soggetti privati e pubblici per promuovere e migliorare l'offerta formativa universitaria, con specifico riguardo alla formazione delle figure professionali necessarie allo sviluppo delle potenzialità produttive e della competitività dei settori e delle filiere in cui sussiste mancata corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro, con particolare attenzione alle discipline STEM.

Già in diverse occasioni Confprofessioni ha segnalato la **necessità di un ripensamento dei percorsi formativi nella scuola superiore e nelle Università, per colmare il divario tra istruzione e mondo del lavoro.** In particolare, il momento storico attuale impone di ridefinire l'offerta formativa universitaria al fine di offrire corsi utili allo sviluppo di nuove professionalità che sappiano cogliere le opportunità offerte dalle innovazioni scientifiche e tecnologiche e dalle nuove esigenze della società. Confprofessioni ritiene infatti che la collaborazione con le amministrazioni pubbliche e le realtà produttive locali determini una ricaduta della ricerca scientifica sull'economia reale di cui beneficiano in primis le comunità locali. Al contrario, guardando al modus operandi dei diversi soggetti che operano nei territori, è stato notato come vi sia spesso una tendenza all'isolamento. Ad esempio, le PMI tendono a dimostrare una limitata cultura dell'innovazione, anche a causa della propensione a contenere i costi, laddove, invece, la collaborazione con le Università e i centri di ricerca presenti sul territorio potrebbe arrecare loro enormi benefici in termini di competitività.

Confprofessioni ha altresì accolto con favore il riconoscimento delle Università quali leader dei nuovi Patti territoriali. Gli Atenei sono, infatti, i soggetti più qualificati per dare la spinta propulsiva alla collaborazione tra i diversi soggetti che operano sul territorio. Anche il PNRR riconosce tale centralità

con molteplici investimenti: ad esempio, i partenariati tra università, centri di ricerca e imprese su progetti di ricerca e sviluppo che coinvolgono anche le istituzioni locali e il supporto a start-up e spin-off per la valorizzazione economica della ricerca a beneficio dei territori. I professionisti intendono offrire il proprio contributo ai nuovi modelli di collaborazione a livello locale, a cominciare dai Patti territoriali. In particolare, occorre procedere con rapidità alla revisione dei percorsi universitari preordinati al conseguimento delle qualifiche professionali che andrebbero semplificati e razionalizzati. Gli atenei dovrebbero creare percorsi specialistici, che siano in grado, già nel triennio, di fornire competenze abilitanti all'esercizio di professioni qualificate. Occorre poi impostare percorsi post-laurea nei termini di una formazione professionalizzante di alto livello, rivolta non soltanto ai laureati triennali, ma soprattutto a lavoratori già attivi e consapevoli delle necessità di formazione su temi ad alta competenza tecnica. Su questo modello, secondo la Confederazione, si dovrebbe anche prevedere un'articolazione della docenza universitaria aperta all'apporto di professionisti ed esperti esterni ai ruoli, eventualmente per un periodo limitato, in funzione di arricchimento dell'offerta formativa nelle lauree professionalizzanti.

Come l'attuazione del PNRR sta dimostrando, la formazione di figure professionali innovative è essenziale alla crescita del Paese: le stringenti tempistiche del PNRR e l'elevata difficoltà di molti progetti sotto il profilo tecnico sono sfide che non potrebbero essere affrontate senza l'apporto stabile di competenze qualificate da parte dei professionisti. Analogamente, tale apporto potrebbe certamente arricchire la collaborazione tra le Università e le imprese per lo sviluppo dei territori.

#### **2.4 Indennità una tantum per i lavoratori autonomi (Art. 33)**

L'articolo 33 **istituisce un Fondo**, con una dotazione di 500 milioni di euro per il 2022, ai fini della concessione, per il medesimo 2022, di un'indennità una *tantum* in favore dei lavoratori autonomi le cui concrete modalità operative verranno stabilite con un successivo decreto ministeriale.

In audizione Confprofessioni ha **sottolineato come i liberi professionisti italiani sono indubbiamente una delle categorie maggiormente penalizzate dalla crisi pandemica in quanto, oltre ad aver subito una contrazione molto ingente sia delle attività che dei redditi, hanno sopportato diverse discriminazioni contenute nei primi provvedimenti governativi legati all'emergenza Covid-19** (una su tutte, l'iniziale esclusione dei liberi professionisti e lavoratori autonomi dai contributi a fondo perduto), che sono state poi state corrette solo nel corso dei mesi successivi. Pertanto, è stata accolta con favore la disposizione dell'art.33 che mira a sostenere il potere di acquisto dei lavoratori autonomi contrastando, parzialmente, l'aumento dell'inflazione attraverso una indennità una *tantum*, segno dell'attenzione che il Legislatore ha voluto riservare alle sollecitazioni provenienti dal nostro mondo.

Inoltre, è stato ritenuto apprezzabile il **campo di applicazione della norma** la quale, al comma 1, individua un novero di beneficiari assai ampio:

- a) i lavoratori autonomi e i professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS, quindi sia i titolari di partita Iva, sia i contribuenti della gestione artigiani e commercianti, sia gli agricoltori;
- b) i professionisti iscritti alle Casse di previdenza autonome.

Contestualmente sono **state evidenziate le criticità dell'art.33**, nello specifico la norma **demanda ad un successivo Decreto del ministro del Lavoro**, di concerto con il ministro dell'Economia, da adottarsi entro il 17 giugno 2022, **la definizione dei profili concernenti l'importo dell'indennità, la misura del limite massimo del reddito complessivo percepito nel periodo d'imposta relativo al 2021**. Confprofessioni ritiene fondamentale una rapida e certa erogazione delle somme cercando di non ripetere gli errori del passato dando per scontato che la macchina amministrativa sia preparata a

rispondere all'implementazione di una nuova misura in tempi così brevi. Perciò risulta importante tutelare tutti i possibili beneficiari riducendo al minimo il rischio di errori, dunque prevedendo criteri chiari per accedere al beneficio e stabilendo tempi certi per la presentazione della domanda e per la sua erogazione. Con il fine di sveltire al massimo l'erogazione delle risorse è stato ritenuto auspicabile un pieno coinvolgimento dell'agenzia delle Entrate che ha amministrato, con buoni risultati, il flusso dei pagamenti dei contributi a fondo perduto anti Covid-19. Con riferimento, invece, ai Professionisti iscritti alle Casse autonome Confprofessioni ha indicato che i pagamenti potrebbero essere gestiti direttamente dagli stessi Enti di previdenza, sempre riprendendo il positivo modello utilizzato per le indennità del 2020.

## 2.5 Disposizioni in materia di pubblica amministrazione (Art. 51)

Sono stati accolti con favore i rinnovi degli incarichi di collaborazione già autorizzati dal Ministero della cultura – Direzione generale Archeologia, belle arti e paesaggio (DGABAP), e l'autorizzazione a conferire ulteriori incarichi presso la medesima struttura, previsti dall'art. 51 del decreto. Analogamente, Confprofessioni ha accolto con favore la decisione di aumentare il numero di esperti in servizio presso la segreteria tecnica della Soprintendenza speciale per il PNRR, prevedendo che possano essere conferiti ulteriori incarichi individuali ad esperti di comprovata qualificazione professionale nei settori tecnico e giuridico.

La **consulenza dei professionisti** a vantaggio del settore pubblico è stata istituzionalizzata dagli interventi legislativi abilitanti che hanno, tra l'altro, previsto forme di vero e proprio reclutamento dei professionisti all'interno dei ruoli della p.a., sebbene per un periodo di tempo circoscritto alla durata del PNRR. In linea generale, la collaborazione tra i professionisti e la p.a. è un fenomeno positivo, e ne auspichiamo l'ampliamento anche in prospettiva futura: i professionisti possono apportare alla p.a. competenze tecniche avanzate e aggiornate, e un approccio maggiormente orientato al pragmatismo e all'efficienza.

Pur esprimendo apprezzamento per tali interventi, spesso attesi da molto tempo, **è stato sottolineato come nel nostro Paese, leader mondiale in termini di patrimonio artistico, la spesa per la conservazione e il restauro delle opere è inferiore alla media europea e in costante calo negli ultimi anni.** Riteniamo ineludibile **invertire la rotta**, a partire dalla valorizzazione dell'archeologia, che in Italia si impone come attività di assoluto rilievo e che può rappresentare un'occasione di crescita economica, sia rispetto al patrimonio culturale nazionale, sia rispetto allo sviluppo del turismo.

In questo senso sono state messe in campo diverse proposte – già avanzate dalle associazioni degli archeologi liberi professionisti, pure rappresentati in Confprofessioni – perché si disponga una **fiscaltà di vantaggio per i privati che sostengono costi per indagini archeologiche** e si realizzi la **completa digitalizzazione del patrimonio archeologico**, a partire dall'inventario digitale nazionale dei siti e dei ritrovamenti e la pubblicazione di materiale inedito storico.

### 3. MISE - pubblicato il Decreto 27 aprile 2022. Digitalizzazione: voucher connettività esteso anche ai professionisti.

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 116 del 19-05-2022 del [Decreto 27 aprile 2022](#) recante "Modifica del decreto 23 dicembre 2021, concernente il Piano voucher fase due, per interventi di sostegno alla domanda di connettività delle micro, piccole e medie imprese", viene **ampliata la platea dei beneficiari** della misura dei voucher connettività per i servizi a banda ultra larga. Infatti, al fine di favorire la **digitalizzazione** la misura viene estesa, oltre che delle micro, piccole e medie imprese, anche ai **professionisti che esercitano in proprio o in forma associata**. Un altro passo importante verso la transizione 4.0 dei liberi professionisti che risponde ad una esigenza molto diffusa nel mondo degli studi professionali. La

possibilità di accedere a Internet ultraveloce favorirà e velocizzerà, senza dubbio, il processo di digitalizzazione già in atto nel mondo delle professioni. Inoltre, il Decreto del MISE rappresenta anche un segnale importante per garantire pari opportunità tra imprese e professionisti che ogni giorno devono competere sul mercato.

Nello specifico il Decreto 27 aprile 2022 novella il c.d. [Decreto Voucher Connettività – Imprese del 23 dicembre 2021](#) per i servizi a banda ultralarga, estendendo la misura anche *“alle persone fisiche titolari di partita IVA che esercitano, in proprio o in forma associata, una professione intellettuale ai sensi dell’art. 2229 del codice civile, ovvero una delle professioni non organizzate di cui alla legge 14 gennaio 2013, n. 4”*, ovvero a **tutti i professionisti**.

L’incentivo, da un minimo di 300 euro ad un **massimo di 2.500 euro** per servizi di connettività a banda ultralarga da 30 Mbit/s ad oltre 1 Gbit/s, potrà essere richiesto direttamente agli operatori di telecomunicazioni che si sono accreditati sul portale dedicato all’incentivo, attivato da **Infratel Italia** che gestisce la misura per conto del Ministero dello sviluppo economico. Per l’erogazione del voucher e l’attivazione dei servizi a banda ultralarga, i beneficiari dovranno utilizzare i consueti canali di vendita degli operatori.

Il piano voucher per le imprese e i **professionisti** dispone ancora di risorse pari a circa **545 milioni** di euro.

**Cos’è e a chi si rivolge il Piano Voucher connettività** - La misura prevede l’erogazione di un voucher connettività per abbonamenti ad internet ultraveloce.

La misura è rivolta a:

- micro, piccole e medie imprese;
- persone fisiche titolari di partita IVA che esercitano, in proprio o in forma associata, una professione intellettuale ai sensi dell’articolo 2229 del Codice civile, ovvero una delle professioni non organizzate di cui alla legge 14 gennaio 2013, n. 4.

Si tratta di un intervento che rientra nell’ambito della Strategia italiana per la banda ultralarga ed è anche tra le priorità indicate nel **PNRR**.

**Cosa finanzia** - Gli interventi sono finanziati a valere su risorse statali del Fondo Sviluppo e Coesione 2014-2020, per un ammontare complessivo di risorse pari a 608.238.104,00 euro.

In particolare, la misura prevede l’erogazione di un contributo di importo compreso tra un **minimo di 300 euro** ed un **massimo di 2.500 euro** per abbonamenti ad internet a velocità in download da 30 Mbit/s ad 1 Gbit/s (e superiori), di durata pari a 18 o 24 mesi.

**Come funziona** - Le imprese e i professionisti, che esercitano in proprio o in forma associata, potenziali beneficiari potranno richiedere il voucher ad uno qualunque degli operatori accreditati, fino ad esaurimento delle risorse stanziato e, comunque, non oltre il 15 dicembre 2022. La durata della misura potrà essere prorogata per un ulteriore anno.

L’attuazione dell’intervento è affidata ad Infratel Italia S.p.A., sotto la vigilanza della Direzione Generale per i Servizi di Comunicazione Elettronica, di Radiodiffusione e Postali (DGSCERP) del Ministero.

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito [bandaultralarga.italia.it](http://bandaultralarga.italia.it).

#### 4. MISE - Online il portale incentivi.gov.it

Dal 1° giugno 2022 è online il portale [incentivi.gov.it](https://incentivi.gov.it), un motore di ricerca che ha l'obiettivo di far conoscere e promuovere, in modo semplice e veloce, **gli incentivi finanziati dal Ministero dello sviluppo economico**, compresi quelli previsti dal PNRR, ad aspiranti imprenditori, alle imprese nuove e a quelle già attive, ai **liberi professionisti**, a enti e istituzioni.

*“È uno strumento agile e diretto a disposizione degli imprenditori che, con coraggio, creano nuove attività e per le quali possono richiedere agevolazioni per realizzare gli investimenti”*, ha dichiarato il ministro dello Sviluppo Economico, Giancarlo Giorgetti. *“Navigando nella piattaforma si possono trovare tutte le informazioni utili sugli incentivi del Mise. Una bussola che permette di orientarsi tra le agevolazioni previste da bandi e provvedimenti dedicati allo sviluppo del tessuto produttivo del Paese. È un'opportunità – ha concluso Giorgetti - per realizzare idee e progetti imprenditoriali, investire in competitività, valorizzare il territorio, coltivando e concretizzando i sogni imprenditoriali”*.

Dall'home page del portale, grazie ad una dettagliata **classificazione** delle varie misure e a procedure guidate, si può trovare o scegliere l'incentivo seguendo uno dei quattro percorsi:

- per profilo, adatto ad aspiranti imprenditori, imprese e **professionisti**, enti o cittadini;
- per parola chiave;
- per categorie di interesse, ad esempio *start-up*, innovazione, digitalizzazione;
- esplorando l'intero catalogo anche con l'uso dei filtri.

Ogni incentivo selezionato è corredato da una **scheda sintetica**, con le informazioni di dettaglio, che riporta in sintesi la misura, a chi si rivolge, cosa prevede, la data di chiusura e apertura del bando, la tipologia d'impresa che può richiedere il contributo, le specifiche tecniche e i costi ammessi, l'ambito territoriale, le indicazioni per consultare la modulistica necessaria e i riferimenti per agevolare la compilazione della domanda.

In una prima fase il portale consente di trovare **tutte le misure** del Ministero dello sviluppo economico in continua interrelazione con il sito del Mise mentre, in una seconda fase, sarà aperto anche alle misure e le sovvenzioni di altre amministrazioni centrali o degli enti territoriali. È infine prevista un'area riservata alle pubbliche amministrazioni per offrire report e dati aggiornati utili alla programmazione e alla conoscenza dello stato delle misure in tempo reale.

#### 5. PNRR, in Gazzetta ufficiale le linee guida “Modello digitale per l'attuazione dell'assistenza domiciliare”.

Pubblicate nella Gazzetta ufficiale del 24 maggio 2022 le [linee guida organizzative contenenti il “Modello digitale per l'attuazione dell'assistenza domiciliare”](#). Il Ministro della Salute, Roberto Speranza, aveva firmato il [decreto](#) lo scorso 29 aprile, dopo aver acquisito il parere favorevole dalla Conferenza Stato Regioni. Un passo avanti verso la riforma dell'assistenza territoriale che punta a realizzare un **nuovo modello di assistenza territoriale di prossimità** per portare le risposte ai bisogni di salute il più vicino possibile ai cittadini.

È stata così **raggiunta la Milestone europea**, ovvero l'obiettivo, “EU M6C1 – 4 Modello digitale per l'attuazione dell'assistenza domiciliare” che fa parte della Missione 6 (Salute), Componente 1 – Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, in anticipo rispetto alla scadenza del 30 giugno 2022 prevista dal Piano.

Le linee guida organizzative definiscono un **modello di riferimento per l'attuazione dei diversi servizi di telemedicina** nel *setting* domiciliare, attraverso l'individuazione di processi innovativi di presa in carico del paziente a domicilio e la valorizzazione della collaborazione multiprofessionale e multidisciplinare tra

i diversi professionisti. Tale documento si inserisce nel contesto degli interventi previsti nel PNRR anche in coerenza con la riforma dell'assistenza territoriale. Le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano adotteranno le linee guida organizzative tenendo conto delle specificità regionali.

Le Milestone previste nel PNRR sono obiettivi da raggiungere entro determinate scadenze fissate nel piano e definiscono, attraverso atti amministrativi o normativi, la base giuridica entro la quale dare attuazione ai Target, cioè i traguardi definiti con indicatori quantitativi che danno concreta attuazione agli investimenti previsti nel piano.

Tutti gli interventi della M6C1 sono volti al potenziamento dell'assistenza territoriale, in particolare alla finalizzazione del principio di "casa come primo luogo di cura". Gli elementi fondamentali della riorganizzazione dell'assistenza territoriale, volti a perseguire tale principio e quindi con un impatto sull'organizzazione delle cure domiciliari, sono principalmente:

- la **Casa della Comunità (CdC)** che consente di contare sulla presenza medica h24 o h12 e di altri professionisti sanitari a seconda della connotazione hub&spoke. Nella casa di comunità lavorano in modalità integrata e multidisciplinare tutti i professionisti per la progettazione ed erogazione di interventi sanitari e di integrazione sociale ai sensi dell'articolo 1, comma 163, della legge 31 dicembre 2021, n. 234, subordinatamente alla sottoscrizione della relativa Intesa ivi prevista e alla sottoscrizione dell'accordo previsto all'articolo 21, comma 1, del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 12 gennaio 2017, anche al fine di definire gli ambiti delle competenze del Servizio sanitario nazionale da un lato e dei comuni dall'altro, mediante l'impiego delle risorse umane e strumentali di rispettiva competenza disponibili a legislazione vigente;
- il **Medico di Medicina Generale – Pediatra di Libera scelta (MMG/PLS)**, che nel nuovo assetto organizzativo delle cure primarie consolida il rapporto fiduciario con l'assistito, svolgendo il ruolo di responsabile clinico del rapporto di cura;
- la **Centrale Operativa Territoriale (COT)** quale modello organizzativo di coordinamento della presa in carico della persona e raccordo tra servizi e professionisti coinvolti nei diversi setting assistenziali;
- l'**Infermiere di Famiglia o di Comunità (IFoC)** che facilita e monitora i percorsi di presa in carico e di continuità dell'assistenza in forte integrazione con le altre figure professionali del territorio, utilizzando anche strumenti digitali e di telemedicina;
- l'**Unità di Continuità Assistenziale (UCA)** che supporta i professionisti responsabili della presa in carico del paziente e della comunità, e opera sul territorio di riferimento anche attraverso l'utilizzo di strumenti di telemedicina;
- la rete di **Cure palliative** in cui è inserito, quale nodo della rete, anche il *setting* domiciliare.

## 6. Estensione detassazione c.d. "bonus carburante" al settore degli studi professionali

Il Governo con il [decreto-legge n. 21/2022](#), recante "**Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina**", all'art. 2 aveva, originariamente, previsto una apposita disposizione rubricata "**bonus carburante ai dipendenti**", ove era stato previsto, - per andare incontro alle spinte inflazionistiche sul fronte dell'energia e del carburante -, che "*per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di euro 200 per lavoratore non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917*". Veniva, quindi, stabilita una **apposita possibilità di assegnare con atto di liberalità ai lavoratori dipendenti un incentivo sotto forma di buoni benzina o analoghi titoli per un ammontare massimo di 200 euro**, che non concorresse alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR).

La disposizione originaria, utilizzando la terminologia “**aziende private**”, aveva ingenerato una serie di **dubbi applicativi e possibili esclusioni per il settore degli studi professionali**. Confprofessioni ha sostenuto e formulato diverse **proposte emendative** con lo scopo di chiarire i destinatari della norma: ovvero specificando che fossero beneficiari del *bonus* carburante i dipendenti di **tutti i datori di lavoro privati**, e non solo delle “aziende private”, come stabilito nella versione originale del Dl Taglia-prezzi. Le proposte emendative sono state **presentate e approvate** dal Senato, nel corso dell’esame in prima lettura, presso le Commissioni riunite Finanze ed Industria.

Nel contesto economico del caro carburanti Confprofessioni **ha ritenuto molto apprezzabile l’intento della norma, ma allo stesso tempo ha messo in evidenza come il riferimento alla nozione di “azienda privata”** rischiasse di limitarne la portata applicativa lasciando **spazio a dubbi interpretativi** rischiando di escludere i datori di lavoro privati che non sono organizzati in forma imprenditoriale, come la gran parte delle attività professionali, le quali avrebbero rischiato di restare escluse. L’obiettivo della proposta emendativa approvata è stato quello di **fugare ogni possibile dubbio sul campo di applicazione della disciplina** assicurando così che anche i titolari degli studi professionale e i loro dipendenti e collaboratori, già economicamente colpiti dalla crisi pandemica e dalla crisi energetica, possano avvalersi e beneficiare di questo utile strumento disposto dal Governo per fare fronte al caro carburanti.

Il **problema dell’equiparazione tra libero professionista e PMI** accolta dal diritto europeo con la Raccomandazione della Commissione europea n. 2003/361/CE del 6 maggio 2003 ha faticato e fatica tuttora, infatti, ad essere introiettata nel nostro ordinamento giuridico nazionale dando adito spesso ad inammissibili ed ingiustificate esclusioni e discriminazioni nell’ambito degli interventi di sostegno alle attività economiche.

L’azione di confronto con il Parlamento da parte di Confprofessioni ha permesso così di porre dei chiarimenti significativi al provvedimento emanato dal Governo e far sì che, in sede di conversione in Senato, fosse migliorato e venisse ampliata la platea dei beneficiari del bonus carburanti anche ai dipendenti degli studi professionali. Questo il testo definitivo della [Legge 20 maggio 2022, n. 51](#) recante “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21, recante misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina*” vigente dal 21 maggio 2022.

*A cura di Andrea Zoppo e Carlo Girella  
Ufficio Studi di Confprofessioni*

## SEGNALAZIONI:

### Documenti istituzionali e normative

- Disegno di legge recante: “*Conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*” – c.d. “Decreto PNRR 2” (AS 2598). **Audizione del Presidente di Confprofessioni, Dott. Gaetano Stella, presso la Commissione Lavoro del Senato della Repubblica, presso le Commissioni riunite Affari Costituzionali e Istruzione Pubblica, Beni Culturali del Senato della Repubblica**, 20 maggio 2022.
- Disegno di legge recante: “*Conversione in legge del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, recante misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese, e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina*”. – c.d. “Decreto Aiuti” (AC 3614). **Memoria di Confprofessioni gli Uffici di Presidenza delle Commissioni riunite, Bilancio e Finanze, della Camera dei Deputati**, 3 giugno 2022;

### Studi e ricerche

- **Occupati e disoccupati (dati provvisori) - Aprile 2022** – Istat
- **Rapporto Almalaurea su profilo e condizione occupazionale dei laureati, XXIV Edizione** – Almalaurea
- **Rapporto regionale sulle libere professioni 2022** – Osservatorio delle libere professioni
- **Relazione annuale 2021** – Banca d’Italia
- **Relazione per l’anno 2021** – Covip

### Lecture e rassegna stampa

- **Verso un’università senza studenti?** – di Pier Giorgio Bianchi e Alessio Garau
- **Bollettino Excelsior: 560mila assunzioni previste a giugno** – Anpal
- **Garanzia Giovani, pubblicati i dati al 31 marzo 2022** – Anpal
- **Alcune considerazioni in ordine sparso in tema di equo compenso, salario minimo, tariffe orarie e politiche sulle libere professioni** – A.Zoppo, Bollettino ADAPT 13 giugno 2022, n. 23
- **Un centro studi a supporto dell’attività sindacale dei consulenti del lavoro: il caso ANCL** – Francesco Lombardo, Bollettino ADAPT 13 giugno 2022, n. 23

## CHI SIAMO

## Osservatorio delle libere professioni

L'Osservatorio delle libere professioni è l'organismo di Confprofessioni che ha come obiettivo la produzione di studi, ricerche, rapporti ricorrenti, convegni e seminari sulle trasformazioni in corso nel vasto mondo delle libere professioni. L'Osservatorio ha come finalità la diffusione delle conoscenze sulle specificità delle libere professioni e il supporto alle politiche pubbliche nazionali e europee in campo scientifico, formativo e regolamentare nell'ambito delle libere professioni.

**Presidente**

Gaetano Stella

**Cda**

Giuseppe Calafiori

Domenico Maria Crisarà

Paolo Feltrin

Bruno Gabbiani

Carlo Ghirlanda

**Revisore**

Simone Castelletti

**Struttura**Paolo Feltrin – *Responsabile scientifico*Dario Dolce – *Direttore tecnico*Claudia Rampichini – *Ricercatrice*Ludovica Zichichi – *Ricercatrice*