

Bollettino sulle libere professioni

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

N. 2 – aprile 2023

Questo bollettino presenta nella prima parte quattro articoli: il primo analizza le retribuzioni di fonte *Inps* per qualifica professionale, il secondo e il terzo studiano gli andamenti dell'economia italiana e dei liberi professionisti attraverso i dati più recenti di fonte *Istat* e, infine, il quarto riporta uno studio sulla produttività del lavoro analizzando le variazioni di occupati e valore aggiunto. Nella seconda parte, viene fornita una sintesi dei principali temi raccolti nel *Better Life Index* prodotto da *Ocse*. Nella terza parte, con la sezione “Le news dall'Italia” dedicata alle novità normative, si illustrano i principali contenuti in merito a Decreto-legge “Incentivi-superbonus”, Indagini conoscitive su Made in Italy e su forme integrative di previdenza e di assistenza sanitaria; Decreto-legge “Attuazione-PNRR”; D.lgs. di recepimento della Direttiva UE sul cd Whistleblowing (2019/1937); Circolare *Inps* su requisiti indennità per autonomi e professionisti senza partita IVA.

IN PRIMO PIANO:

I numeri che contano:

- Un'analisi sulle retribuzioni di fonte *Inps*
- Aggiornamento mensile note *Istat* – febbraio 2023
- I numeri dei professionisti fino al quarto trimestre 2022
- Valore aggiunto e occupati: uno studio sulla produttività del lavoro

Le news dall'Europa e dal mondo

- *Better Life Index*: un'analisi sui dati *Ocse*

Le news dall'Italia

- L'attività normativa e regolamentare sui liberi professionisti: Decreto-legge “Incentivi-superbonus”, Indagini conoscitive su Made in Italy e su forme integrative di previdenza e di assistenza sanitaria; Decreto-legge “Attuazione-PNRR”; D.lgs. di recepimento della Direttiva UE sul cd Whistleblowing (2019/1937); Circolare *Inps* su requisiti indennità per autonomi e professionisti senza partita IVA– a cura dell'Ufficio Studi di Confprofessioni

SEGNALAZIONI:

Documenti istituzionali e normative (n.4 articoli)

Studi e ricerche (n.4 articoli)

Lecture e rassegna stampa (n.4 articoli)

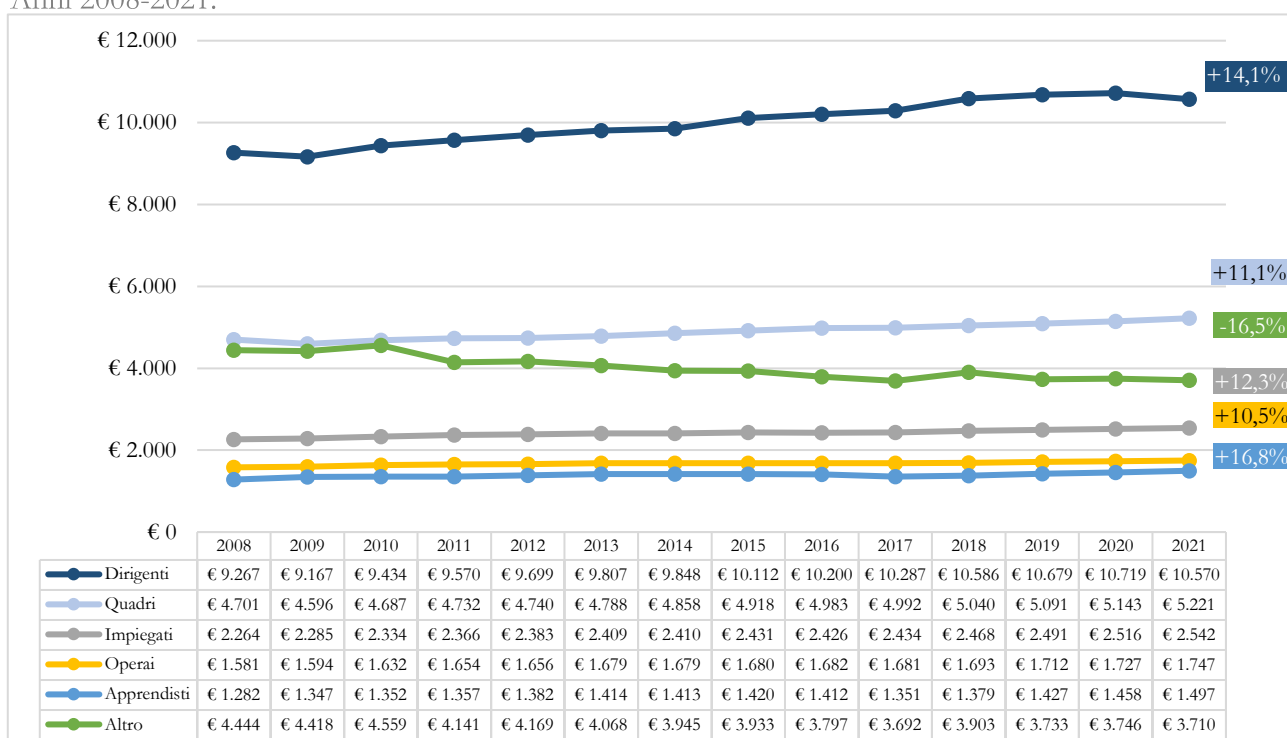
CHI SIAMO

Un'analisi sulle retribuzioni di fonte Inps

L'articolo propone un'analisi sulle retribuzioni di fonte Inps per qualifica professionale sul periodo 2008-2021. La Figura 1 riporta l'andamento di lungo periodo della retribuzione mensile per i lavoratori secondo la qualifica professionale, si nota come la classe dei dirigenti si distacchi particolarmente dai restanti cinque gruppi e nel periodo 2008-2021 sia la categoria che segna l'incremento maggiore (+14,1%) preceduta solo da coloro che hanno un contratto di apprendistato (+16,8%). Nello stesso periodo la retribuzione mensile degli impiegati sale del +12,3%, dei quadri del +11,1% e degli operai del +10,5%. In calo del -16,5% risulta la retribuzione dei lavoratori che non rientrano nelle precedenti quattro categorie citate.

Figura 1: Andamento della retribuzione mensile* e variazione 2008-2021, divisione per qualifica professionale

Anni 2008-2021.

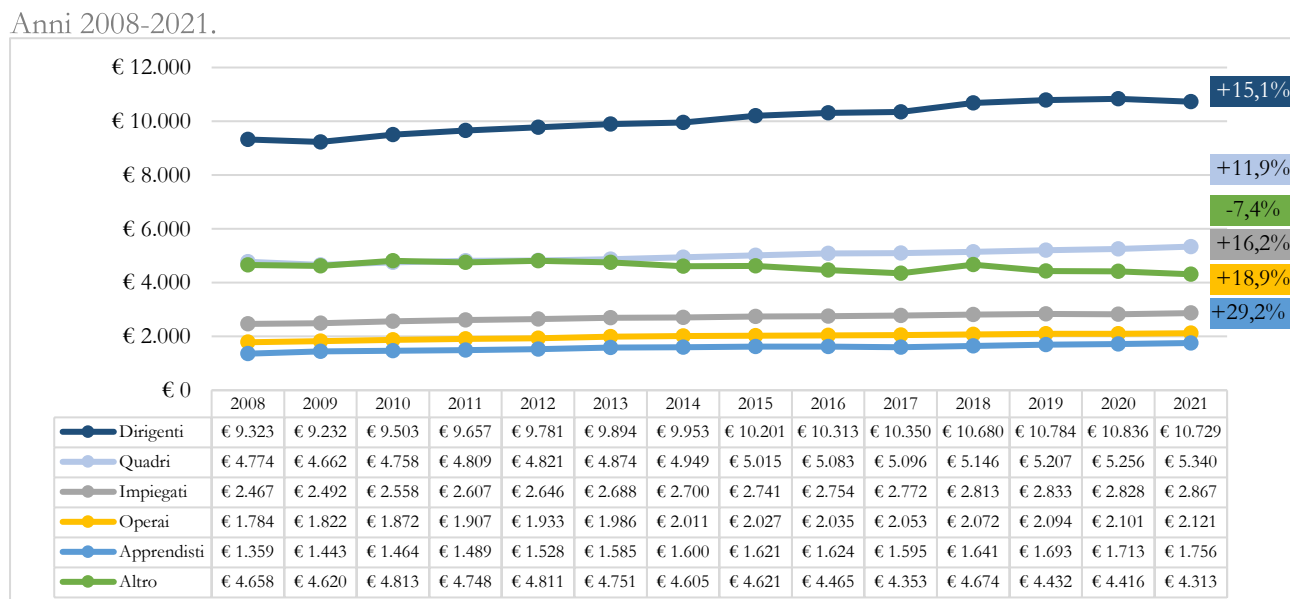


*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

La Figura 2 risulta analoga nella costruzione alla figura precedente ma in questo caso l'andamento delle retribuzioni è da considerarsi solo per i lavoratori *full-time*. Le retribuzioni risultano chiaramente più alte e sono più consistenti anche gli incrementi nel periodo 2008-2021: dirigenti +15,1%, quadri +11,9%, impiegati +16,2%, operai +18,9%, apprendisti +29,2% e altro -7,4%.

Figura 2: Andamento della retribuzione mensile* per i soli lavoratori *full-time* e variazione 2008-2021, divisione per qualifica professionale

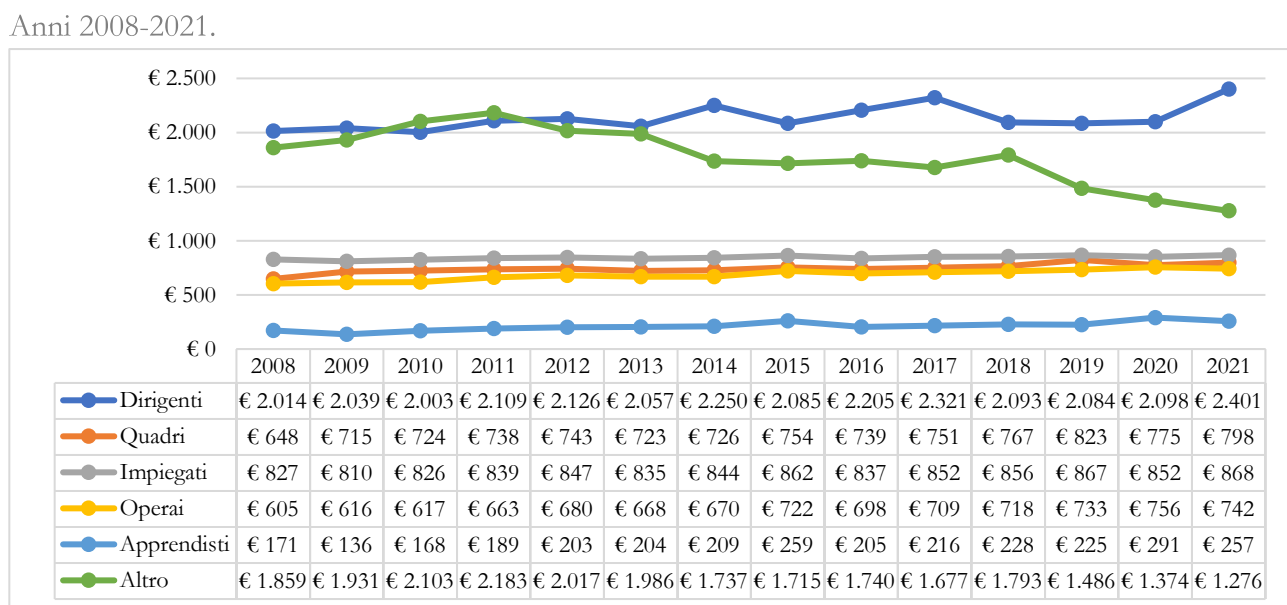


*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Le Figure 3 e 4 propongono invece l'andamento del *gender pay gap* nelle retribuzioni mensili, nuovamente viene riproposta la differenza tra l'insieme dei lavoratori e i soli lavoratori *full-time*. Si nota come nei quattordici anni in analisi si assista ad andamenti altalenanti del *gap* ma, ad esclusione degli apprendisti e dei lavoratori nella categoria "Altro" *full-time*, il divario di genere aumenta per ogni qualifica professionale considerata.

Figura 3: Andamento del *gender pay gap, divisione per qualifica professionale**

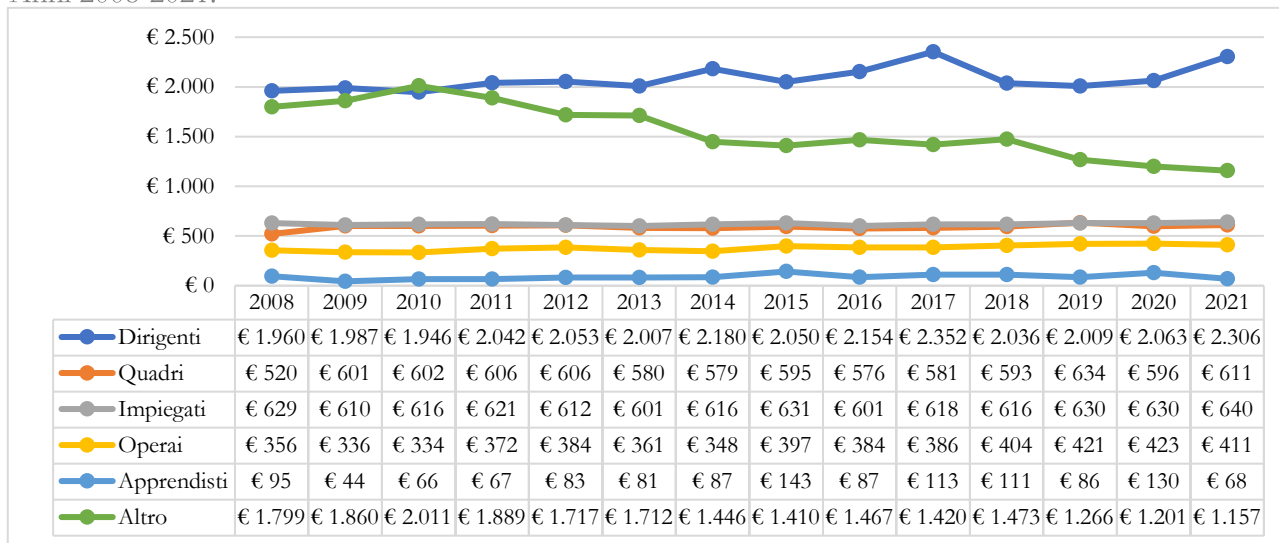


*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Figura 4: Andamento del *gender pay gap per i lavoratori *full-time*, divisione per qualifica professionale**

Anni 2008-2021.



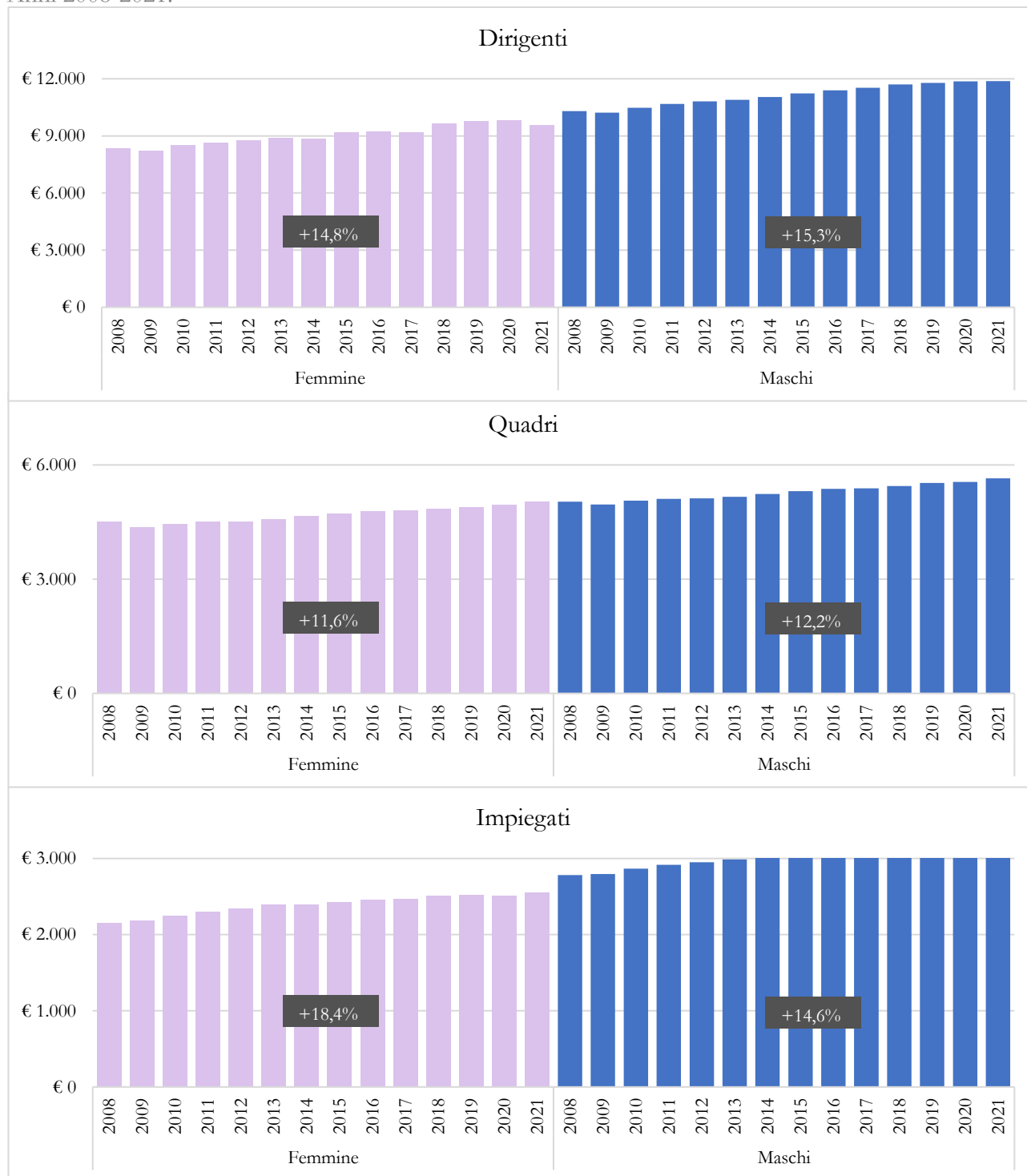
*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

La Figura 5 mostra l'andamento e la variazione 2008-2021 per sesso delle retribuzioni mensili dei lavoratori *full-time*. Chiaro risulta il divario reddituale tra uomo e donna sull'intero periodo considerato. In merito alle variazioni, si nota come per i dirigenti e i quadri siano maggiori gli incrementi registrati per gli uomini rispetto a quelli delle donne, in particolare, per i dirigenti nel periodo 2008-2021, i redditi mensili degli uomini crescono del +15,3 % contro il +14,8% delle donne mentre per i quadri la crescita è del +12,2% e del +11,6% rispettivamente. Per la classe invece degli impiegati e operai, sebbene resti un marcato divario tra uomini e donne, nel periodo 2008-2021 gli incrementi reddituali più elevati sono per la categoria delle donne: +18,4% per le impiegate e +19,3% per le operaie. In calo invece risultano le retribuzioni mensili sia di uomini sia di donne nella categoria "Altro".

Figura 5: Andamento della retribuzione mensile* per i soli lavoratori *full-time* e variazione 2008-2021, divisione per sesso e qualifica professionale

Anni 2008-2021.

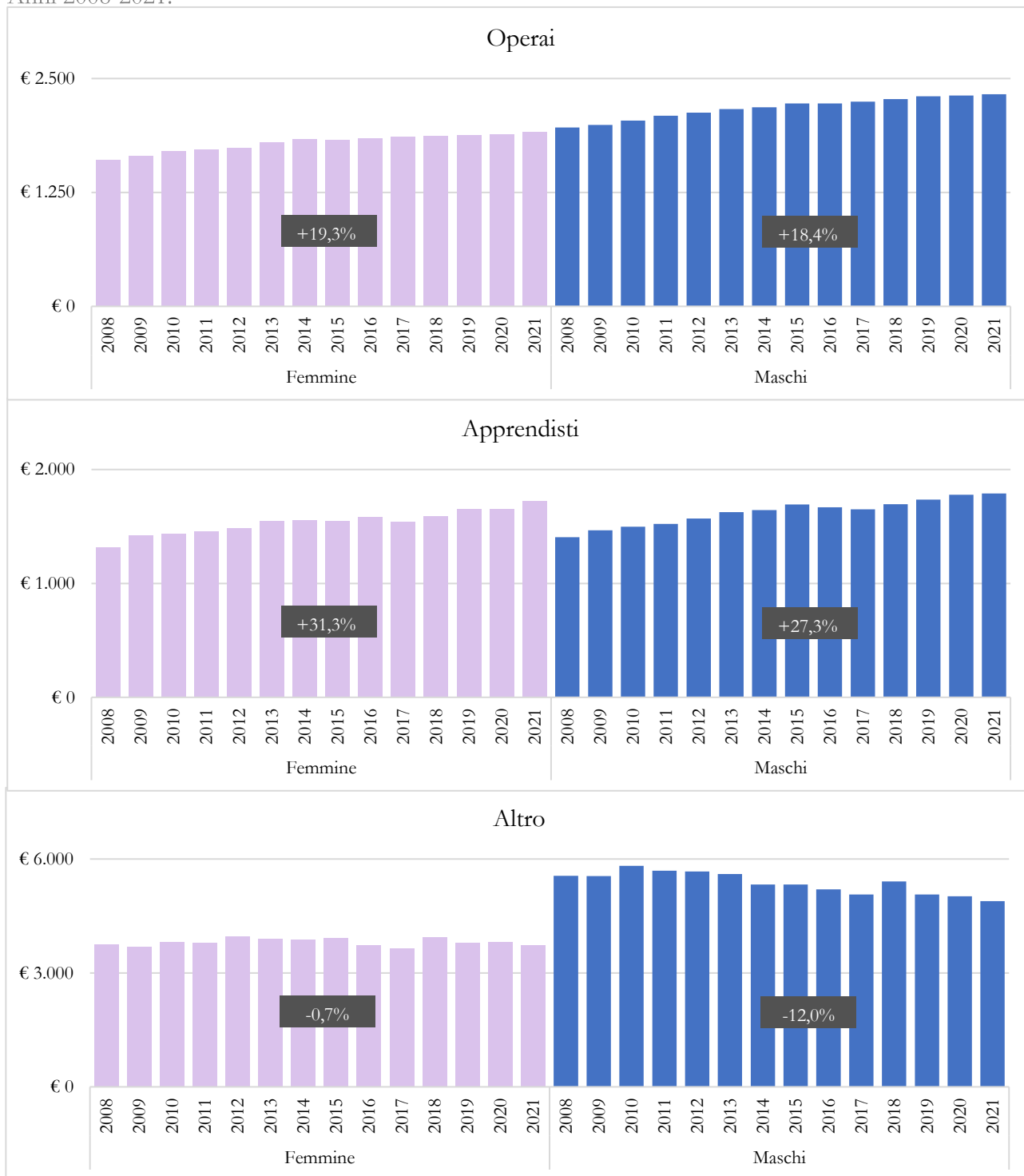


*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Continuo Figura 5: Andamento della retribuzione mensile* per i soli lavoratori *full-time* e variazione 2008-2021, divisione per sesso e qualifica professionale

Anni 2008-2021.



*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Tabella 1: Andamento della retribuzione mensile* dei dirigenti *full-time* e variazione 2008-20121, 2019-2020 e 2020-2021, divisione per regione

Ordinamento per retribuzione mensile 2021 decrescente. Anni 2008-2021.

	2008	2011	2014	2017	2019	2020	2021	Var. 2008-2021	Var. 2019-2020	Var. 2020-2021
Estero	€ 13.347	€ 14.024	€ 14.990	€ 15.299	€ 17.099	€ 17.110	€ 16.325	22,3%	0,1%	-4,6%
Lombardia	€ 11.353	€ 11.293	€ 11.829	€ 12.533	€ 13.088	€ 13.203	€ 13.340	17,5%	0,9%	1,0%
Emilia Romagna	€ 9.723	€ 10.270	€ 10.792	€ 11.552	€ 11.994	€ 11.913	€ 12.193	25,4%	-0,7%	2,4%
Lazio	€ 10.361	€ 10.700	€ 11.260	€ 11.582	€ 12.103	€ 12.183	€ 11.976	15,6%	0,7%	-1,7%
Friuli Venezia Giulia	€ 9.278	€ 9.914	€ 10.232	€ 10.800	€ 10.886	€ 11.613	€ 11.746	26,6%	6,7%	1,1%
Umbria	€ 8.550	€ 9.403	€ 9.602	€ 10.320	€ 11.659	€ 11.410	€ 11.697	36,8%	-2,1%	2,5%
Toscana	€ 10.373	€ 10.650	€ 11.225	€ 11.859	€ 12.189	€ 12.120	€ 11.644	12,2%	-0,6%	-3,9%
Trentino Alto Adige	€ 9.571	€ 10.225	€ 10.269	€ 11.030	€ 11.586	€ 11.616	€ 11.635	21,6%	0,3%	0,2%
Piemonte	€ 9.814	€ 10.244	€ 10.442	€ 10.921	€ 11.188	€ 11.114	€ 11.411	16,3%	-0,7%	2,7%
Veneto	€ 9.893	€ 10.316	€ 10.707	€ 11.343	€ 11.430	€ 11.515	€ 11.355	14,8%	0,7%	-1,4%
Marche	€ 9.472	€ 10.002	€ 9.892	€ 10.449	€ 10.573	€ 10.794	€ 10.684	12,8%	2,1%	-1,0%
Liguria	€ 9.588	€ 9.818	€ 9.907	€ 10.430	€ 10.699	€ 10.625	€ 10.624	10,8%	-0,7%	0,0%
Valle d'Aosta	€ 9.080	€ 8.872	€ 9.683	€ 10.397	€ 10.448	€ 10.314	€ 10.395	14,5%	-1,3%	0,8%
Abruzzo	€ 8.747	€ 9.818	€ 10.437	€ 10.316	€ 10.508	€ 10.950	€ 10.344	18,3%	4,2%	-5,5%
Campania	€ 8.595	€ 8.669	€ 9.341	€ 9.460	€ 9.912	€ 10.075	€ 9.719	13,1%	1,6%	-3,5%
Sardegna	€ 7.954	€ 8.824	€ 8.861	€ 9.361	€ 9.622	€ 9.102	€ 9.301	16,9%	-5,4%	2,2%
Puglia	€ 8.217	€ 7.922	€ 8.303	€ 8.265	€ 8.722	€ 8.977	€ 8.778	6,8%	2,9%	-2,2%
Sicilia	€ 8.021	€ 8.282	€ 8.204	€ 7.811	€ 8.115	€ 8.121	€ 8.196	2,2%	0,1%	0,9%
Calabria	€ 7.058	€ 7.151	€ 7.303	€ 7.531	€ 8.436	€ 8.688	€ 8.083	14,5%	3,0%	-7,0%
Basilicata	€ 8.366	€ 7.976	€ 8.241	€ 8.409	€ 8.190	€ 8.441	€ 8.005	-4,3%	3,1%	-5,2%
Molise	€ 8.420	€ 8.420	€ 7.498	€ 7.683	€ 8.023	€ 7.679	€ 7.855	-6,7%	-4,3%	2,3%

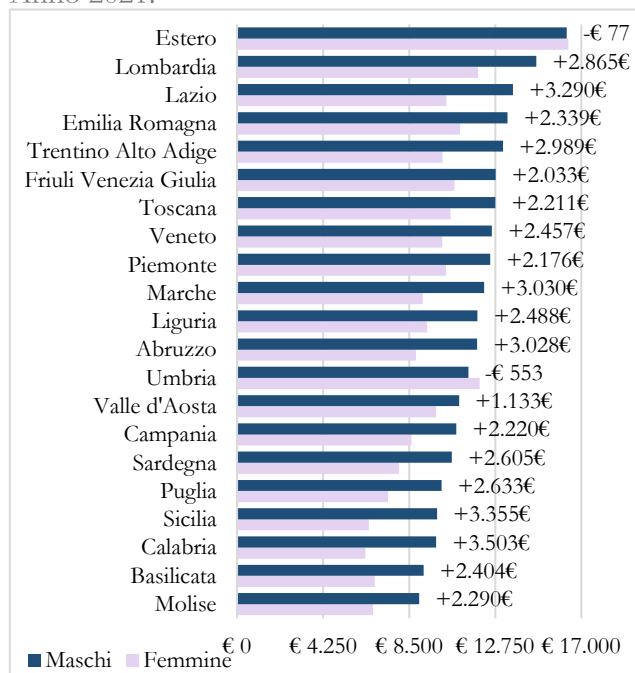
*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Per i soli lavoratori *full-time* dirigenti, quadri e impiegati vengono riportate le retribuzioni mensili e il *gender pay gap* per regione. Per i dirigenti si nota come i redditi mensili più elevati nel 2021 siano in Lombardia, Emilia Romagna e Lazio. In generale, nella parte alta della classifica si trovano le regioni del Nord e Centro Italia, al contrario, nelle ultime posizioni si classificano tutte le regioni del Mezzogiorno, sottolineando il noto divario territoriale. Tra i dirigenti della prima regione (Lombardia 13.340 euro) e l'ultima (Molise 7.855 euro) il divario mensile supera i 5 mila euro (Tabella 1). Il divario di genere resta marcato in tutte le regioni in analisi attestandosi sempre sopra i due mila euro e superando i tremila euro in Sicilia (3.355 euro), Calabria (3.503 euro), Lazio (3.290 euro), Marche (3.030 euro) e Abruzzo (3.028 euro). In Italia, solo in Umbria si assiste ad un divario reddituale a favore delle lavoratrici: le dirigenti guadagnano mensilmente circa 550 euro in più rispetto ai loro colleghi. Per i dirigenti che si trovano all'estero il divario è leggermente a favore della componente femminile che mensilmente guadagna circa 80 euro in più (Figura 6).

Figura 6: Gender pay gap nella retribuzione mensile* dei dirigenti *full-time* per regione

Anno 2021.



*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Tabella 2: Andamento della retribuzione mensile* dei quadri *full-time* e variazione 2008-20121, 2019-2020 e 2020-2021, divisione per regione

Ordinamento per retribuzione mensile 2021 decrescente. Anni 2008-2021.

	2008	2011	2014	2017	2019	2020	2021	Var. 2008-2021	Var. 2019-2020	Var. 2020-2021
Estero	€ 5.474	€ 5.819	€ 6.087	€ 6.600	€ 6.532	€ 6.825	€ 6.787	24,0%	4,5%	-0,6%
Lombardia	€ 5.177	€ 5.298	€ 5.511	€ 5.723	€ 5.878	€ 5.915	€ 6.010	16,1%	0,6%	1,6%
Trentino Alto Adige	€ 4.903	€ 5.030	€ 5.189	€ 5.362	€ 5.521	€ 5.515	€ 5.677	15,8%	-0,1%	2,9%
Emilia Romagna	€ 4.870	€ 4.979	€ 5.140	€ 5.332	€ 5.540	€ 5.569	€ 5.651	16,0%	0,5%	1,5%
Lazio	€ 4.896	€ 5.008	€ 5.211	€ 5.350	€ 5.480	€ 5.507	€ 5.582	14,0%	0,5%	1,3%
Veneto	€ 4.887	€ 4.972	€ 5.097	€ 5.262	€ 5.412	€ 5.461	€ 5.551	13,6%	0,9%	1,7%
Friuli Venezia Giulia	€ 4.720	€ 4.811	€ 4.982	€ 5.198	€ 5.334	€ 5.361	€ 5.484	16,2%	0,5%	2,3%
Toscana	€ 4.907	€ 5.012	€ 5.070	€ 5.224	€ 5.388	€ 5.413	€ 5.446	11,0%	0,5%	0,6%
Marche	€ 4.939	€ 4.935	€ 5.005	€ 5.044	€ 5.156	€ 5.186	€ 5.325	7,8%	0,6%	2,7%
Liguria	€ 4.548	€ 4.776	€ 4.948	€ 5.112	€ 5.221	€ 5.268	€ 5.324	17,1%	0,9%	1,1%
Piemonte	€ 4.697	€ 4.793	€ 4.937	€ 5.100	€ 5.207	€ 5.247	€ 5.306	13,0%	0,8%	1,1%
Valle d'Aosta	€ 4.809	€ 4.821	€ 5.088	€ 5.111	€ 5.243	€ 5.248	€ 5.288	10,0%	0,1%	0,8%
Abruzzo	€ 4.803	€ 4.754	€ 4.887	€ 5.007	€ 5.137	€ 5.160	€ 5.246	9,2%	0,4%	1,7%
Campania	€ 4.627	€ 4.519	€ 4.639	€ 4.778	€ 4.881	€ 4.927	€ 5.021	8,5%	0,9%	1,9%
Sardegna	€ 4.601	€ 4.541	€ 4.661	€ 4.758	€ 4.899	€ 4.955	€ 5.003	8,7%	1,1%	1,0%
Umbria	€ 4.647	€ 4.646	€ 4.743	€ 4.840	€ 4.848	€ 4.896	€ 4.985	7,3%	1,0%	1,8%
Molise	€ 4.696	€ 4.491	€ 4.580	€ 4.683	€ 4.780	€ 4.834	€ 4.977	6,0%	1,1%	2,9%
Puglia	€ 4.613	€ 4.547	€ 4.627	€ 4.758	€ 4.839	€ 4.875	€ 4.974	7,8%	0,8%	2,0%
Sicilia	€ 4.525	€ 4.540	€ 4.626	€ 4.683	€ 4.772	€ 4.841	€ 4.924	8,8%	1,4%	1,7%
Basilicata	€ 4.388	€ 4.349	€ 4.451	€ 4.559	€ 4.661	€ 4.696	€ 4.807	9,5%	0,7%	2,4%
Calabria	€ 4.524	€ 4.358	€ 4.460	€ 4.531	€ 4.609	€ 4.683	€ 4.781	5,7%	1,6%	2,1%

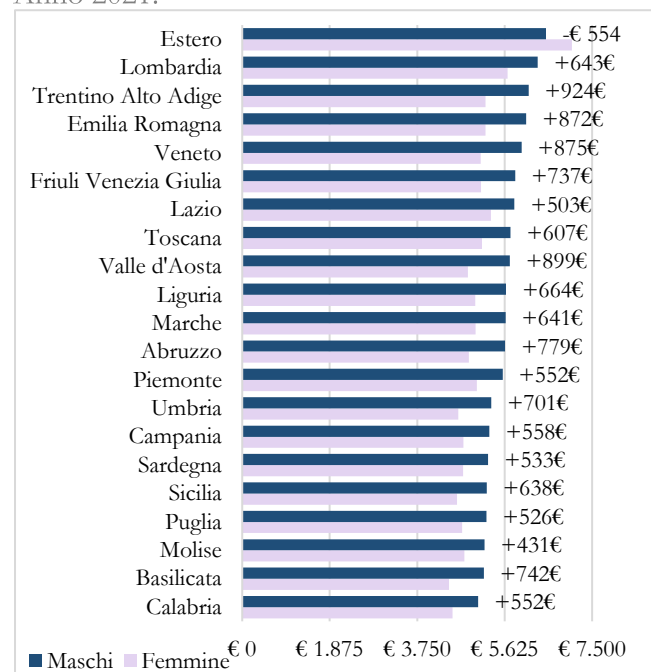
*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Anche osservando le retribuzioni dei quadri per regione si conferma il divario territoriale, ad esclusione dell'Umbria che in questo caso si colloca a cinque posizioni dall'ultima classificata. Nuovamente la parte bassa della classifica si popola delle sole regioni del Mezzogiorno. Il divario in questo caso tra la prima e l'ultima regione è di circa millecinquecento euro (Tabella 2). Il *gap* di genere a favore degli uomini si conferma in tutte le regioni italiane risultando più contenuto in Molise (431 euro) e Lazio (503 euro) e più marcato in Trentino Alto Adige (924 euro) e Valle d'Aosta (899 euro). Nuovamente l'Estero presenta un divario a favore della componente femminile che guadagna mensilmente circa 550 euro in più rispetto ad un suo collega maschio (Figura 7).

Figura 7: Gender pay gap nella retribuzione mensile* dei quadri *full-time* per regione

Anno 2021.



*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Tabella 3: Andamento della retribuzione mensile* degli impiegati full-time e variazione 2008-20121, 2019-2020 e 2020-2021, divisione per regione

Ordinamento per retribuzione mensile 2021 decrescente. Anni 2008-2021.

	2008	2011	2014	2017	2019	2020	2021	Var. 2008-2021	Var. 2019-2020	Var. 2020-2021
Estero	€ 3.162	€ 3.512	€ 3.712	€ 3.785	€ 4.043	€ 4.162	€ 4.170	31,9%	3,0%	0,2%
Trentino Alto Adige	€ 2.595	€ 2.725	€ 2.851	€ 2.932	€ 3.028	€ 3.038	€ 3.103	19,6%	0,4%	2,1%
Lombardia	€ 2.674	€ 2.807	€ 2.896	€ 2.963	€ 3.033	€ 3.023	€ 3.067	14,7%	-0,3%	1,5%
Emilia Romagna	€ 2.591	€ 2.734	€ 2.840	€ 2.934	€ 2.996	€ 2.971	€ 3.023	16,7%	-0,8%	1,7%
Lazio	€ 2.648	€ 2.775	€ 2.857	€ 2.906	€ 2.967	€ 2.968	€ 3.002	13,4%	0,0%	1,1%
Liguria	€ 2.586	€ 2.719	€ 2.826	€ 2.910	€ 2.963	€ 2.956	€ 2.988	15,6%	-0,2%	1,1%
Valle d'Aosta	€ 2.721	€ 2.864	€ 2.921	€ 2.946	€ 2.962	€ 2.956	€ 2.984	9,6%	-0,2%	0,9%
Veneto	€ 2.503	€ 2.636	€ 2.724	€ 2.808	€ 2.875	€ 2.854	€ 2.907	16,2%	-0,7%	1,9%
Friuli Venezia Giulia	€ 2.472	€ 2.617	€ 2.715	€ 2.805	€ 2.884	€ 2.859	€ 2.904	17,5%	-0,9%	1,6%
Piemonte	€ 2.523	€ 2.644	€ 2.748	€ 2.821	€ 2.872	€ 2.849	€ 2.887	14,4%	-0,8%	1,3%
Toscana	€ 2.509	€ 2.651	€ 2.726	€ 2.792	€ 2.848	€ 2.823	€ 2.863	14,1%	-0,9%	1,4%
Marche	€ 2.378	€ 2.515	€ 2.604	€ 2.666	€ 2.719	€ 2.692	€ 2.747	15,5%	-1,0%	2,0%
Abruzzo	€ 2.354	€ 2.481	€ 2.562	€ 2.638	€ 2.681	€ 2.669	€ 2.710	15,1%	-0,5%	1,5%
Umbria	€ 2.323	€ 2.448	€ 2.531	€ 2.607	€ 2.651	€ 2.628	€ 2.679	15,3%	-0,9%	1,9%
Campania	€ 2.296	€ 2.427	€ 2.514	€ 2.556	€ 2.599	€ 2.608	€ 2.646	15,2%	0,3%	1,4%
Sicilia	€ 2.245	€ 2.390	€ 2.495	€ 2.568	€ 2.610	€ 2.602	€ 2.638	17,5%	-0,3%	1,4%
Puglia	€ 2.283	€ 2.405	€ 2.501	€ 2.562	€ 2.602	€ 2.595	€ 2.625	15,0%	-0,3%	1,1%
Molise	€ 2.279	€ 2.371	€ 2.457	€ 2.546	€ 2.574	€ 2.574	€ 2.609	14,5%	0,0%	1,4%
Sardegna	€ 2.290	€ 2.411	€ 2.485	€ 2.555	€ 2.584	€ 2.576	€ 2.604	13,7%	-0,3%	1,1%
Calabria	€ 2.203	€ 2.300	€ 2.374	€ 2.458	€ 2.497	€ 2.497	€ 2.538	15,2%	0,0%	1,7%
Basilicata	€ 2.168	€ 2.307	€ 2.365	€ 2.454	€ 2.497	€ 2.497	€ 2.523	16,4%	0,0%	1,1%

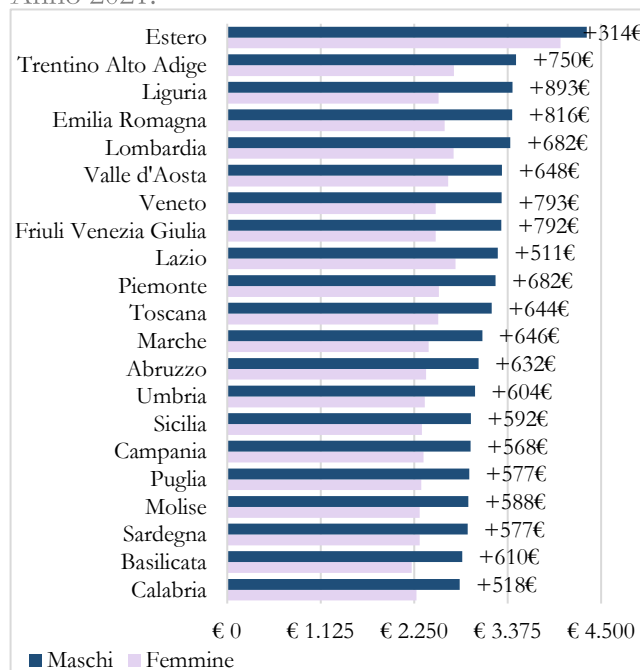
*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Conclusioni analoghe a quelle precedenti possono essere tratte anche per gli impiegati *full-time* analizzando i dati riportati in Tabella 3 e Figura 8. Si conferma, quindi, anche per i lavoratori di questa categoria professionale, il divario sia territoriale sia di genere. Il distacco tra uomo e donna più significativo si trova in Liguria (893 euro) e scende intorno ai 520 euro in Calabria. Anche in questo caso, si assiste ad un divario a favore della componente femminile solo per il dato relativo all'estero.

Figura 8: Gender pay gap nella retribuzione mensile* degli impiegati full-time per regione

Anno 2021.



*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

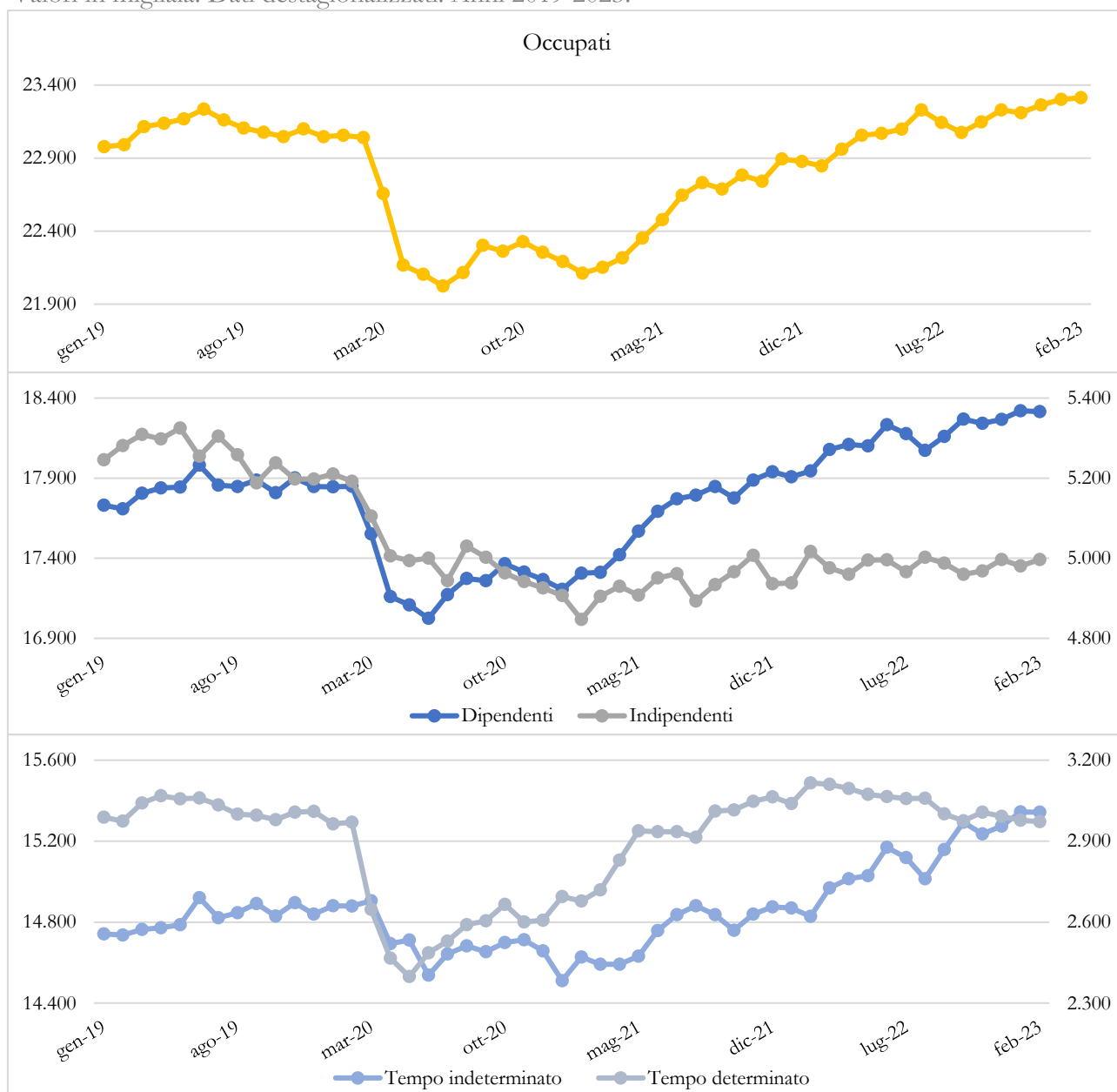
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Aggiornamento mensile note Istat – febbraio 2023

L'articolo presenta una breve sintesi sui dati forniti da Istat in merito all'occupazione fino a febbraio 2023. Come riporta il comunicato stampa Istat¹: “a febbraio 2023, rispetto al mese precedente, diminuiscono i disoccupati mentre sono sostanzialmente stabili gli occupati e gli inattivi. La stabilità dell'occupazione è sintesi della crescita osservata tra gli uomini, gli autonomi e tutte le classi d'età ad eccezione dei 35-49enni, e del calo registrato, oltre che tra i 35-49enni, tra le donne e i dipendenti a termine. Il tasso di occupazione sale al 60,8% (+0,1 punti)”.

Figura 1: Andamento mensile degli occupati, dipendenti e indipendenti e dei dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato

Valori in migliaia. Dati destagionalizzati. Anni 2019-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

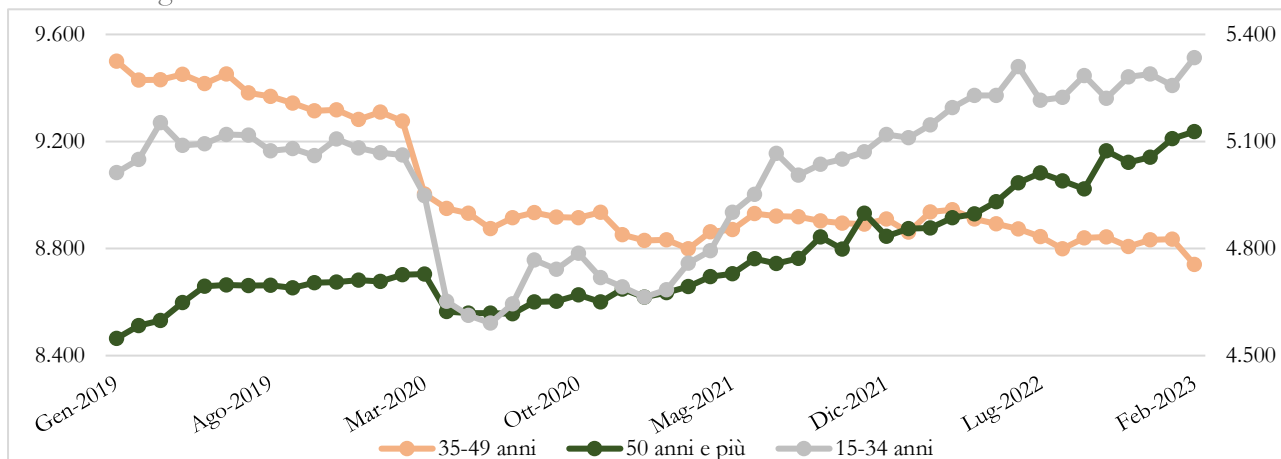
¹ Consultabile all'indirizzo <https://www.istat.it/it/archivio/282838>

Il numero di occupati si è stabilizzato al di sopra del livello raggiunto pre-pandemia recuperando, quindi, ampiamente il crollo registrato a partire da marzo 2020 (prima parte Figura 1). Evidente risulta l'andamento contrapposto tra dipendenti e indipendenti: i primi da luglio 2020 mostrano un andamento crescente che porta questo comparto a superare i valori registrati nei mesi precedenti il Covid-19, sebbene siano presenti cali che risultano però circoscritti e presto recuperati, al contrario, gli indipendenti, dopo il calo legato alla situazione Covid-19, presentano un andamento altalenante pressoché stabile e ben lontano dai valori registrati fino a febbraio 2020 (seconda parte Figura 1). Infine, all'interno dei lavoratori dipendenti si studia l'andamento dei contratti a tempo indeterminato e determinato: la crescita degli ultimi mesi risulta legata all'aumento dei contratti a tempo indeterminato, infatti, da dicembre 2022, si registra una riduzione continua dei lavoratori a termine (terza parte Figura 1).

L'analisi del numero di occupati per fasce d'età, proposta in Figura 2, mostra la difficoltà del comparto di età compresa tra i 35 e i 49 anni che, dopo una breve crescita registrata fino ad aprile 2022, risulta in calo pressoché continuo fino a febbraio 2023. Al contrario, il numero di occupati mensile per la classe di età dei più giovani 15-34 anni e degli over 50 registra un trend di crescita.

Figura 2: Andamento mensile del numero di occupati, divisione per fasce d'età

Valori in migliaia. Anni 2019-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La Tabella 1 mostra un confronto del numero di occupati registrati nei mesi di febbraio degli ultimi cinque anni e sottolinea quanto detto per la figura precedente: tra febbraio 2022 e febbraio 2023 gli occupati 35-49 anni calano del -2,2% e, considerando la variazione negli ultimi cinque anni (feb2019-feb2020), la riduzione è del -7,3%. Crescono nel confronto tra febbraio 2022 e febbraio 2023 gli occupati 15-34 anni del +5,7% e gli occupati over 50 del +8,5%.

Tabella 1: Numero di occupati a febbraio e variazione feb2022-feb2023 e feb2019-feb2023, divisione per fascia d'età

Dati in migliaia. Anni 2019-2022.

Occupati	Feb-2019	Feb-2020	Feb-2021	Feb-2022	Feb-2023	Var. feb2022- feb2023	Var. feb2019- feb2023
Occupati	22.991	23.041	22.152	22.961	23.313	1,5%	1,4%
15-34 anni	5.049	5.062	4.685	5.147	5.335	3,7%	5,7%
35-49 anni	9.430	9.276	8.833	8.937	8.741	-2,2%	-7,3%
50 anni e più	8.512	8.703	8.635	8.877	9.237	4,1%	8,5%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

I numeri dei professionisti fino al quarto trimestre 2022

La dinamica di calo degli indipendenti, riscontrata nell'articolo "Aggiornamento mensile note Istat – febbraio 2023", si conferma anche nell'analisi degli ultimi dati rilasciati da Istat, infatti, nell'ultimo trimestre 2022 tale comparto segna una flessione del -0,4% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente; il confronto con l'ultimo trimestre del 2019 evidenzia un calo del -5,1%. Al contrario, per i dipendenti, la variazione T4-2021/T4-2022 sottolinea un aumento del +2,1% e rispetto a T4-2019 del +2,3%. L'aumento dei dipendenti permette di registrare una crescita degli occupati italiani pari a +1,5% tra T4-2021 e T4-2022 e del +0,6% tra T4-2019 e T4-2022. Il comparto degli indipendenti a livello di ripartizione mostra una crescita del +6,7% solo nel Nord Est tra T4-2021 e T4-2022 mentre nello stesso periodo e considerando la variazione T4-2019 e T4-2022 risulta in calo in tutti i territori analizzati.

Tabella 1: Occupati nel quarto trimestre e variazione T4-2021/T4-2022 e T4-2019/T4-2022, divisione per profilo professionale e ripartizione

Dati in migliaia. Anni 2019-2022.

	T4-2019	T4-2020	T4-2021	T4-2022	Var. T4-2021/T4-2022	Var. T4-2019/T4-2022
Italia	23.129	22.353	22.924	23.277	1,5%	0,6%
Dipendenti	17.889	17.361	17.933	18.304	2,1%	2,3%
Indipendenti	5.240	4.992	4.991	4.973	-0,4%	-5,1%
Liberi professionisti	1.443	1.342	1.391	1.349	-3,0%	-6,5%
Senza dipendenti	1.237	1.159	1.196	1.152	-3,6%	-6,9%
Con dipendenti	206	183	196	197	0,7%	-4,5%
Nord Ovest	6.943	6.671	6.876	6.964	1,3%	0,3%
Dipendenti	5.469	5.262	5.434	5.552	2,2%	1,5%
Indipendenti	1.474	1.409	1.442	1.412	-2,0%	-4,2%
Liberi professionisti	428	375	431	414	-3,9%	-3,3%
Senza dipendenti	377	322	367	350	-4,7%	-7,1%
Con dipendenti	52	53	64	65	0,5%	24,9%
Nord Est	5.192	4.998	5.124	5.185	1,2%	-0,1%
Dipendenti	4.077	3.965	4.102	4.095	-0,2%	0,4%
Indipendenti	1.115	1.033	1.022	1.090	6,7%	-2,3%
Liberi professionisti	303	267	265	253	-4,5%	-16,6%
Senza dipendenti	252	226	230	212	-7,7%	-15,7%
Con dipendenti	51	41	35	41	16,4%	-20,7%
Centro	4.895	4.763	4.890	4.949	1,2%	1,1%
Dipendenti	3.745	3.657	3.803	3.892	2,3%	3,9%
Indipendenti	1.151	1.105	1.087	1.057	-2,8%	-8,1%
Liberi professionisti	355	344	338	316	-6,5%	-10,9%
Senza dipendenti	298	307	295	273	-7,4%	-8,3%
Con dipendenti	57	37	43	43	-0,3%	-24,6%
Mezzogiorno	6.099	5.922	6.034	6.179	2,4%	1,3%
Dipendenti	4.599	4.477	4.593	4.765	3,7%	3,6%
Indipendenti	1.500	1.445	1.440	1.414	-1,9%	-5,7%
Liberi professionisti	357	357	357	366	2,4%	2,4%
Senza dipendenti	311	305	304	317	4,4%	1,9%
Con dipendenti	46	52	53	49	-8,6%	5,5%

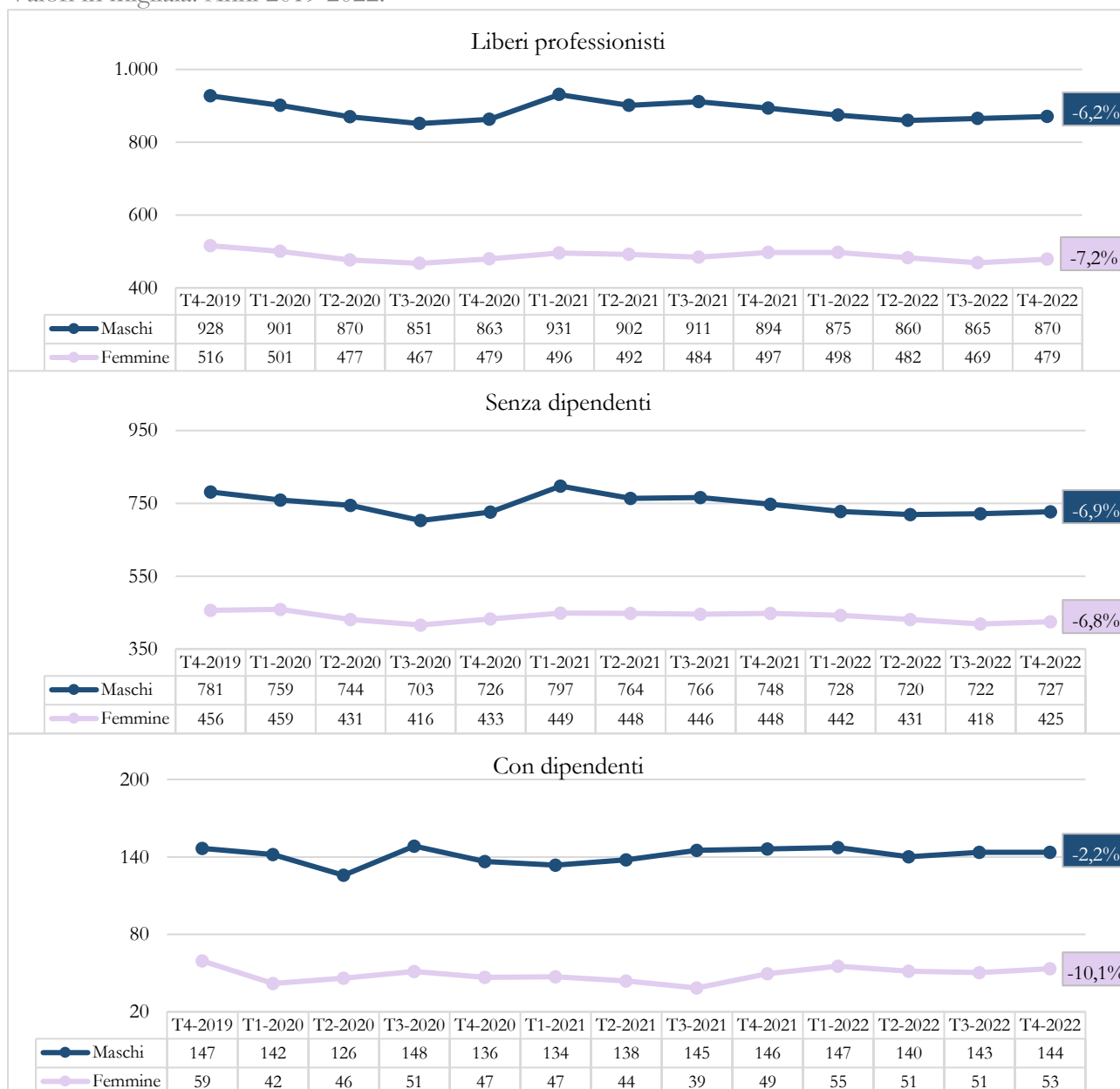
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

In merito ai liberi professionisti italiani il calo nel periodo T4-2021/T4-2022 è del -3,0% e tra T4-2019/T4-2022 è del -6,5%. In difficoltà risultano sia i professionisti senza dipendenti sia i professionisti datori di lavoro sebbene quest'ultimi nel confronto tra l'ultimo trimestre 2021 e 2022 registrano una lieve crescita (+0,7%). A livello di ripartizione, il Centro registra un calo del -6,5% e del -10,9% dettato dalle riduzioni registrate per i professionisti senza dipendenti e datori di lavoro in entrambi i periodi analizzati; forti cali si osservano anche nel Nord Est e Nord Ovest principalmente a carico dei professionisti senza dipendenti. La situazione invece per i professionisti del Mezzogiorno risulta più rosea con un aumento del +2,4% in entrambi i periodi considerati e un calo del -8,6% solo nel periodo T4-2021/T4-2022 per i

professionisti con dipendenti (Tabella 1). Le dinamiche di calo dei professionisti risultano danneggiare maggiormente le donne che, nel periodo T4-2019/T4-2022, calano del -7,2% contro la riduzione del -6,2% degli uomini. Nell'analisi per sesso, il calo risulta pressoché analogo per i professionisti senza dipendenti mentre per i datori di lavoro si registra un forte distacco: le datrici di lavoro calano del -10,1% mentre i datori di

Figura 1: Andamento dei liberi professionisti con e senza dipendenti, e variazione T4-2019/T4-2022, divisione per sesso

Valori in migliaia. Anni 2019-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

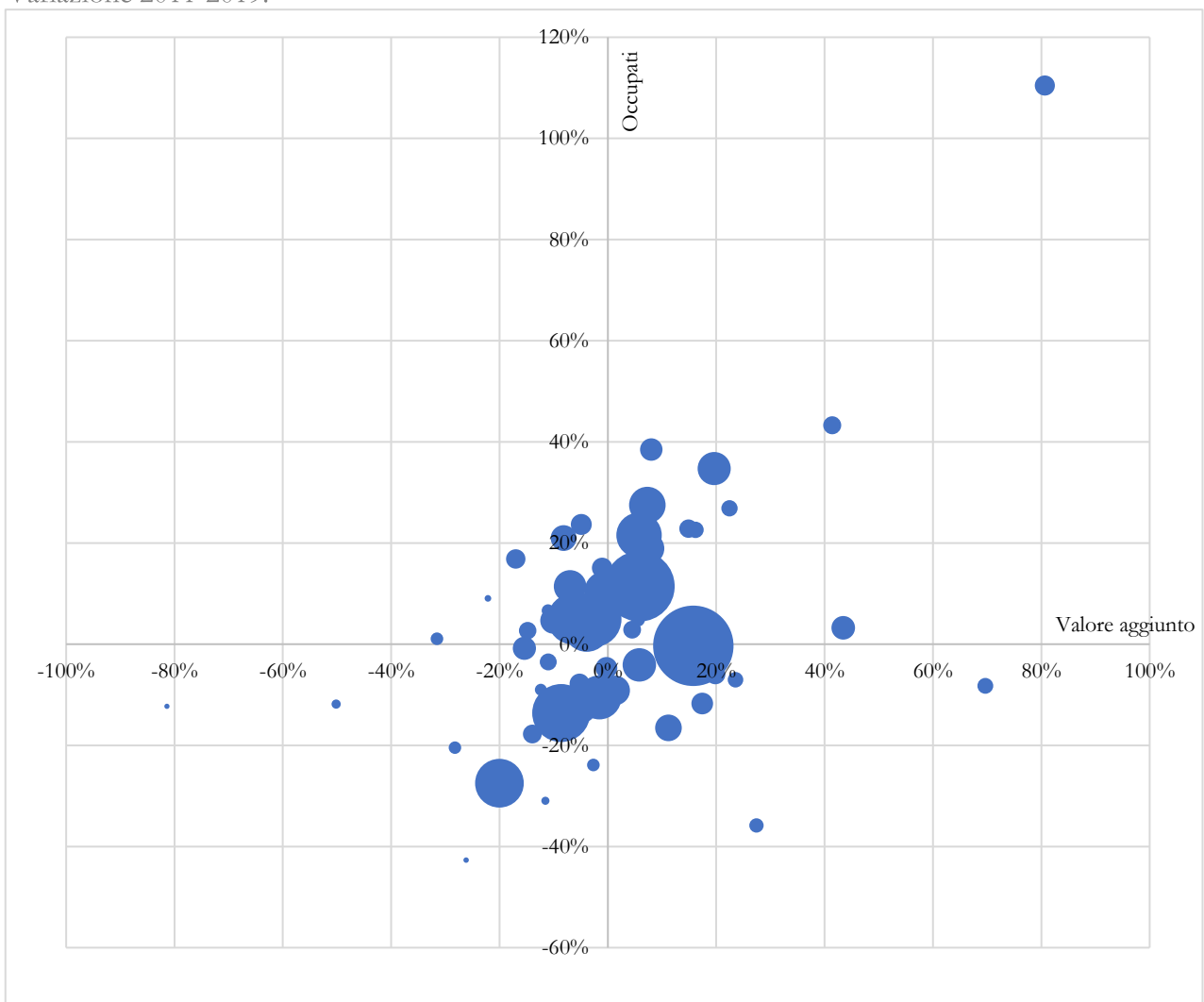
Valore aggiunto e occupati: uno studio sulla produttività del lavoro

L'articolo riporta un'analisi su valore aggiunto e occupati per branca di attività economica, in particolare, si studia la variazione congiunta dei due aggregati nel periodo 2011-2019; la scelta ricaduta sull'anno 2019 è legata al voler analizzare la situazione italiana al di fuori dell'impatto della crisi dettata dal Covid-19.

La Figura 1 mostra la distribuzione delle coppie (valore aggiunto, occupati) complessivamente, di seguito viene riportato il dettaglio per ogni quadrante con la descrizione della particolare branca di attività economica. In particolare, si sono evidenziati i settori economici di appartenenza per ogni branca di attività economica.

Figura 1: Variazione dell'occupazione e del valore aggiunto per branca di attività economica; peso bolle= valore aggiunto

Variazione 2011-2019.

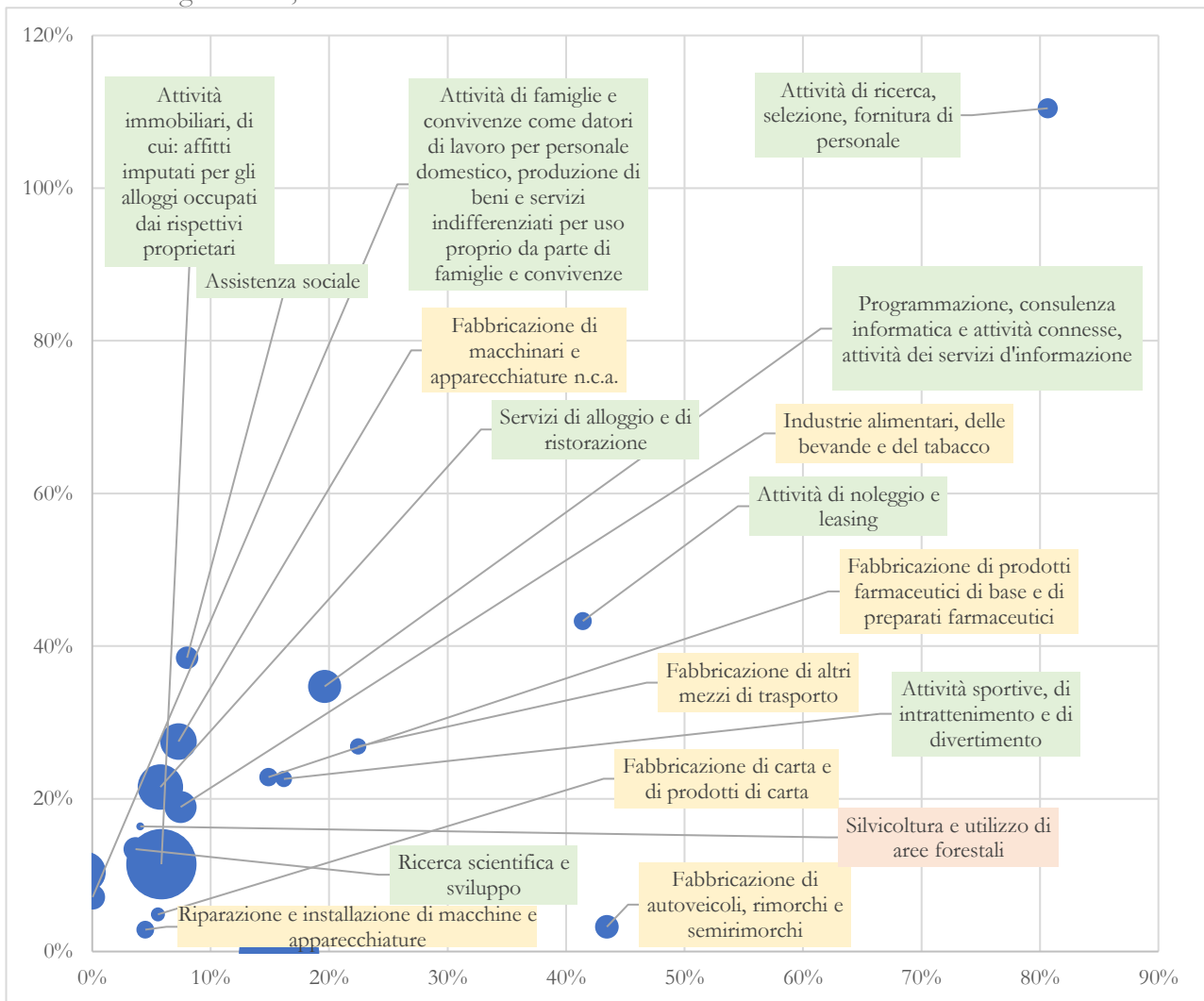


Fonte: elaborazione Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La Figura 2 rappresenta il primo quadrante dove si assiste quindi a variazioni positive sia per il valore aggiunto sia per il numero di occupati. L'attività economica in cui si assiste alla crescita maggiore di entrambi gli aggregati è "Attività di ricerca, selezione, fornitura di personale" seguito da "Attività di noleggio e leasing". Si nota una crescita particolare del valore aggiunto per il settore "Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi" accompagnata da un aumento più contenuto del numero di occupati; ciò è spiegato dall'introduzione di automatismi che permettono quindi di accrescere il valore aggiunto senza richiedere manodopera aggiuntiva.

Figura 2: Variazione dell'occupazione e del valore aggiunto per branca di attività economica; primo quadrante: crescita degli occupati e del valore aggiunto; peso bolle= valore aggiunto

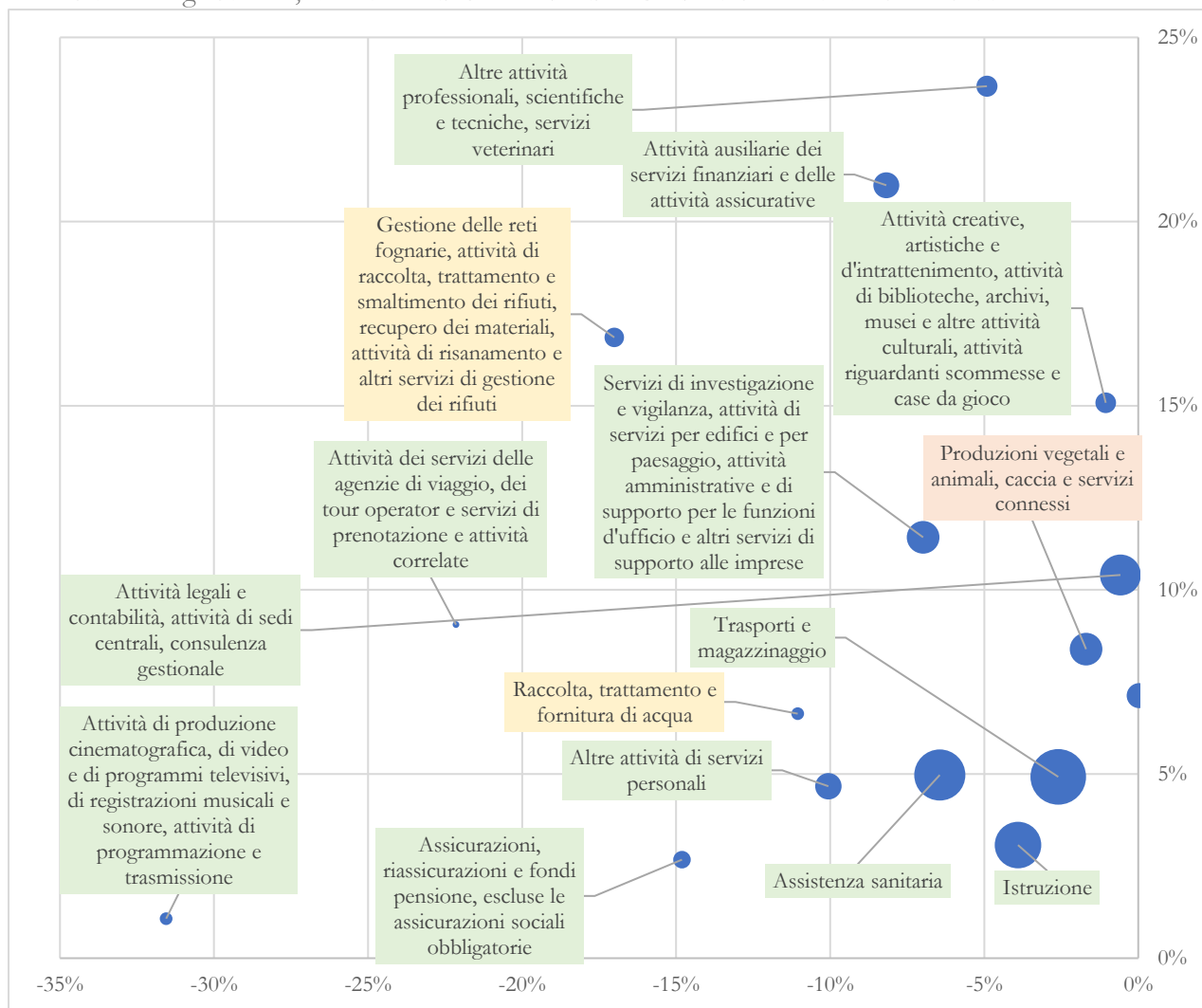
Aranzone= Agricoltura, Giallo= Industria e Verde= Servizi. Variazione 2011-2019.



Fonte: elaborazione Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 3: Variazione dell’occupazione e del valore aggiunto per branca di attività economica; secondo quadrante: crescita degli occupati e calo del valore aggiunto; peso bolle= valore aggiunto

Arancione= Agricoltura, Giallo= Industria e Verde= Servizi. Variazione 2011-2019.

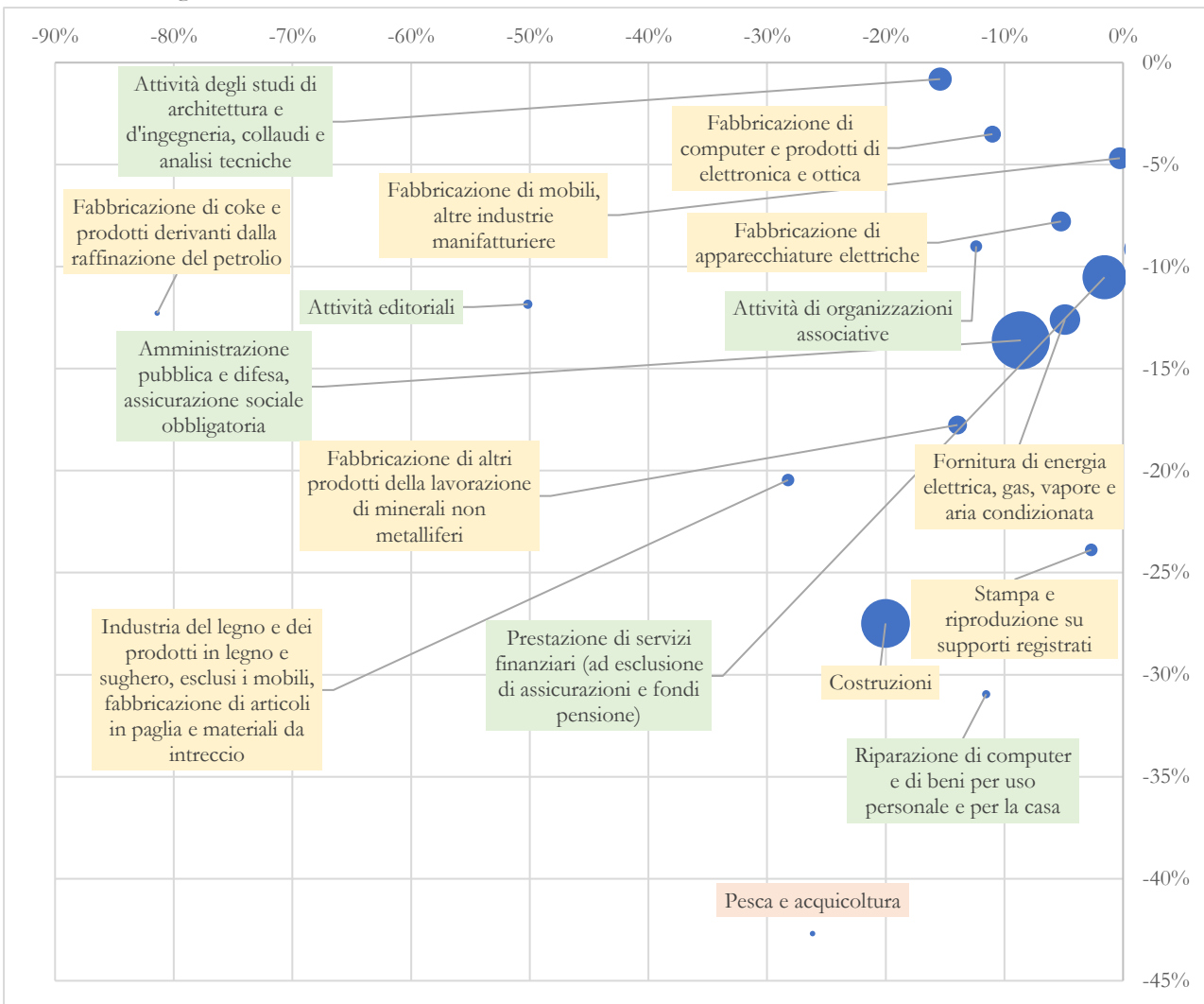


Fonte: elaborazione Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La Figura 3 si riferisce al secondo quadrante in cui cala il valore aggiunto ma aumenta il numero di occupati. Si osserva come in tale quadrante numerose siano le attività economiche legate al settore dei servizi in particolare un forte calo del valore aggiunto si osserva in “Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore, attività di programmazione e trasmissione” e “Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività correlate”; si tratta di attività che subiscono sicuramente l’impatto della digitalizzazione. Una crescita più sostenuta del numero di occupati si registra per “Altre attività professionali, scientifiche e tecniche, servizi veterinari” e “Attività ausiliare dei servizi finanziari e delle attività assicurative”; settori legati al mondo libero professionale. La Figura 4 riporta invece i dati relativi al terzo quadrante dove entrambi gli aggregati registrano variazioni negative. Si nota una prevalenza maggiore di attività economiche relative al settore dell’industria; le più colpite sono a valore aggiunto più basso. Un settore che presenta un peso maggiore del valore aggiunto e in cui si assiste ad un calo importante di entrambi gli aggregati è “Costruzioni”; attività economica fortemente in crisi.

Figura 4: Variazione dell'occupazione e del valore aggiunto per branca di attività economica; terzo quadrante: calo degli occupati e del valore aggiunto; peso bolle= valore aggiunto

Arancione= Agricoltura, Giallo= Industria e Verde= Servizi. Variazione 2011-2019.

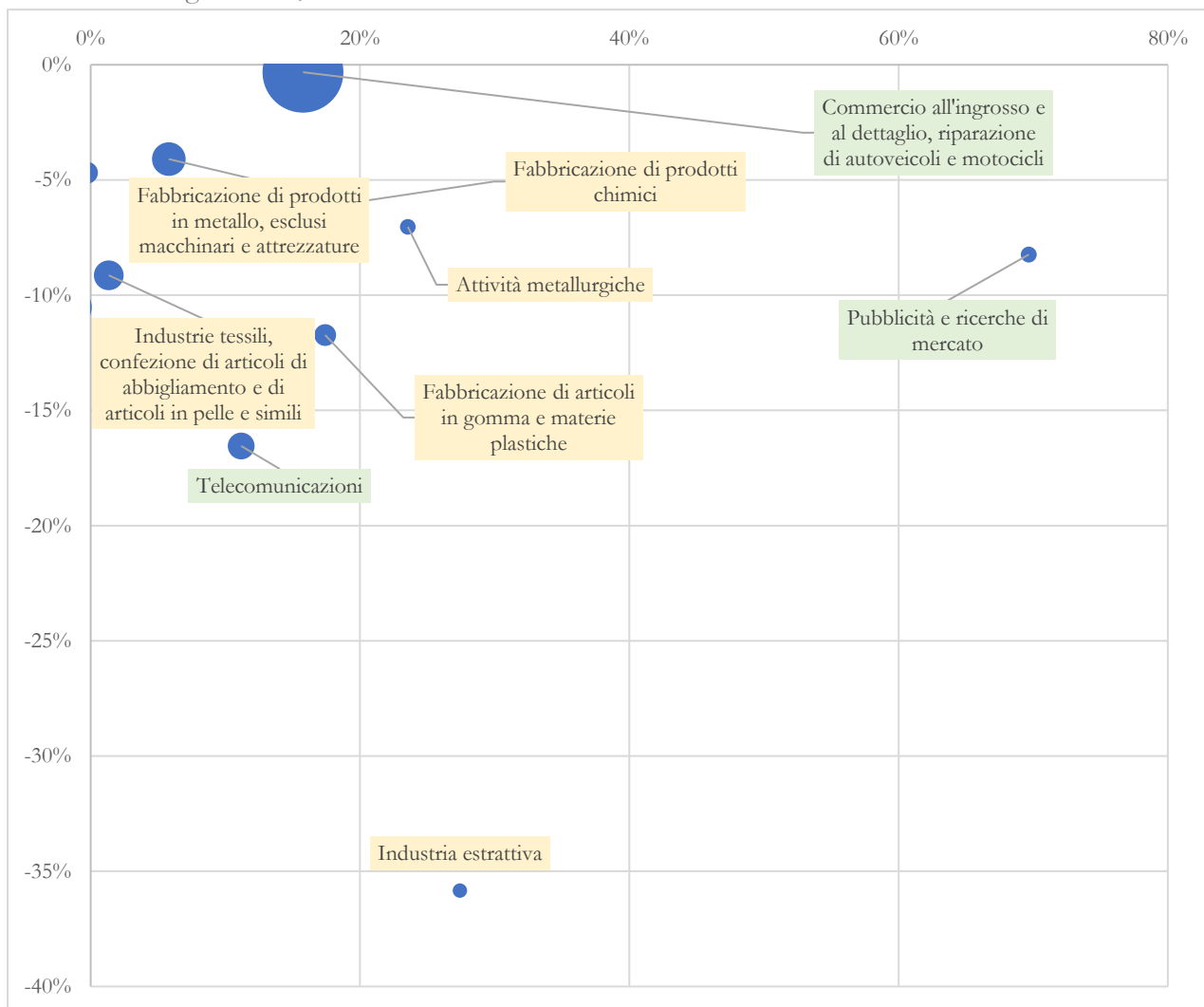


Fonte: elaborazione Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Infine, la Figura 5 mostra il quarto quadrante in cui cresce il valore aggiunto e cala il numero di occupati. Si osserva come questa dinamica coinvolga un minor numero di branche di attività economica; il calo più drastico per gli occupati si nota in “Industria estrattiva” anche in questo caso è chiaro l’inserimento di nuove tecnologie capaci di sostituire l’azione dell’uomo portando a una maggiore produttività.

Figura 5: Variazione dell'occupazione e del valore aggiunto per branca di attività economica; quarto quadrante: calo degli occupati e crescita del valore aggiunto; peso bolle= valore aggiunto

Arancione= Agricoltura, Giallo= Industria e Verde= Servizi. Variazione 2011-2019.



Fonte: elaborazione Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

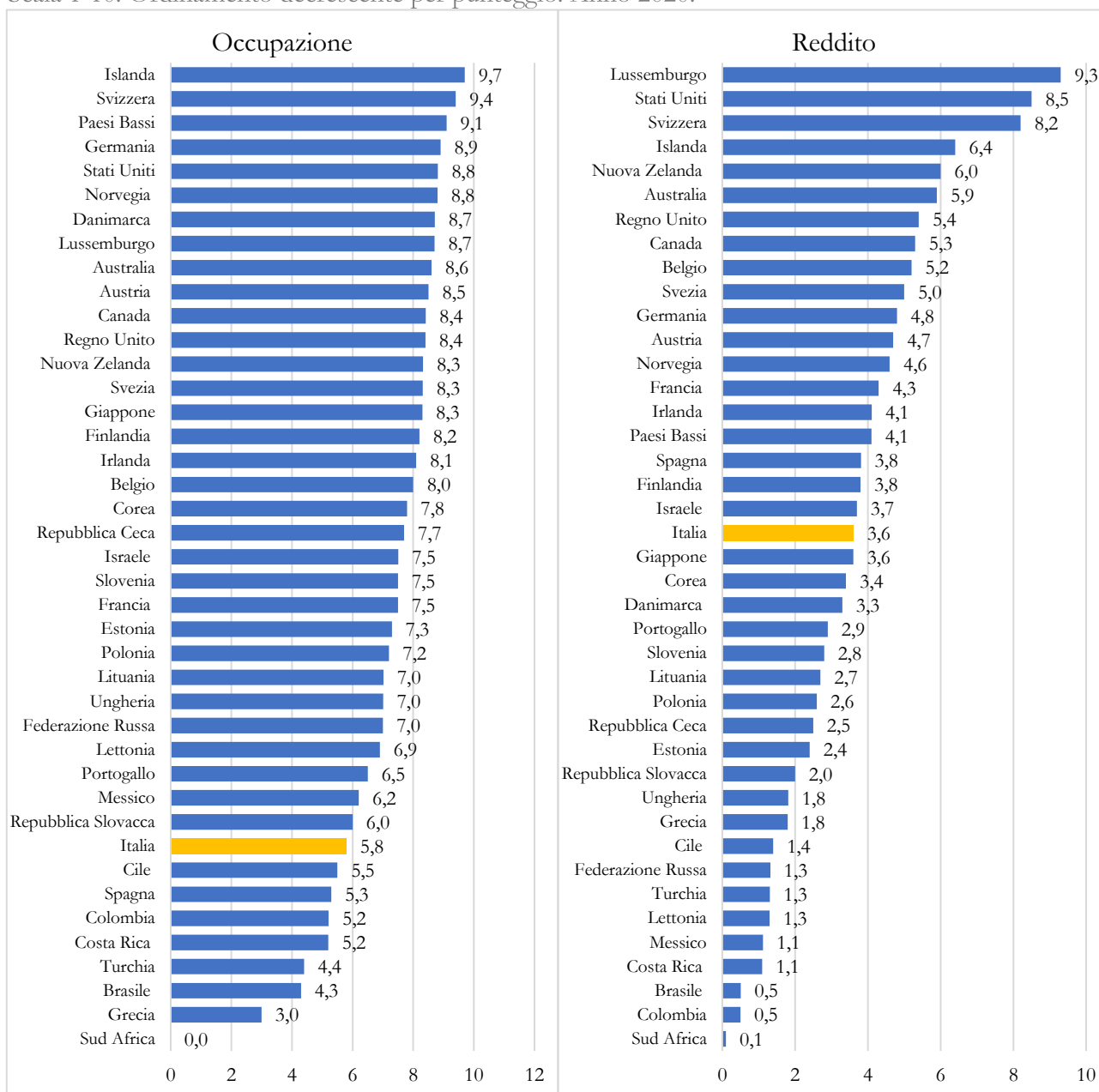
Better Life Index: un'analisi sui dati Ocse

Si analizzano i dati Ocse sull'indicatore *Better Life Index*, indice che consente di confrontare il grado di benessere in 41 paesi. Per poter misurare il benessere, l'Ocse utilizza 11 diversi temi che ritiene essenziali e che riguardano le condizioni materiali e la qualità della vita.

I primi due temi studiati sono "Occupazione" e "Reddito", due indicatori in cui l'Italia risulta indietro rispetto alla media dei paesi considerati, collocandosi rispettivamente al 33° e al 20° posto. Per quanto riguarda l'occupazione si trova perfino al di sotto della Repubblica Slovacca e del Messico (Figura 1). Concorrono al calcolo del tema "Occupazione" la garanzia di un posto di lavoro, il reddito da lavoro dipendente, la disoccupazione di lunga durata e il tasso di occupazione. Mentre la voce "Reddito" è calcolata tramite la ricchezza netta delle famiglie e il loro reddito disponibile.

Figura 1: Classifica *Better Life Index* sui temi occupazione e reddito dei paesi Ocse

Scala 1-10. Ordinamento decrescente per punteggio. Anno 2020.

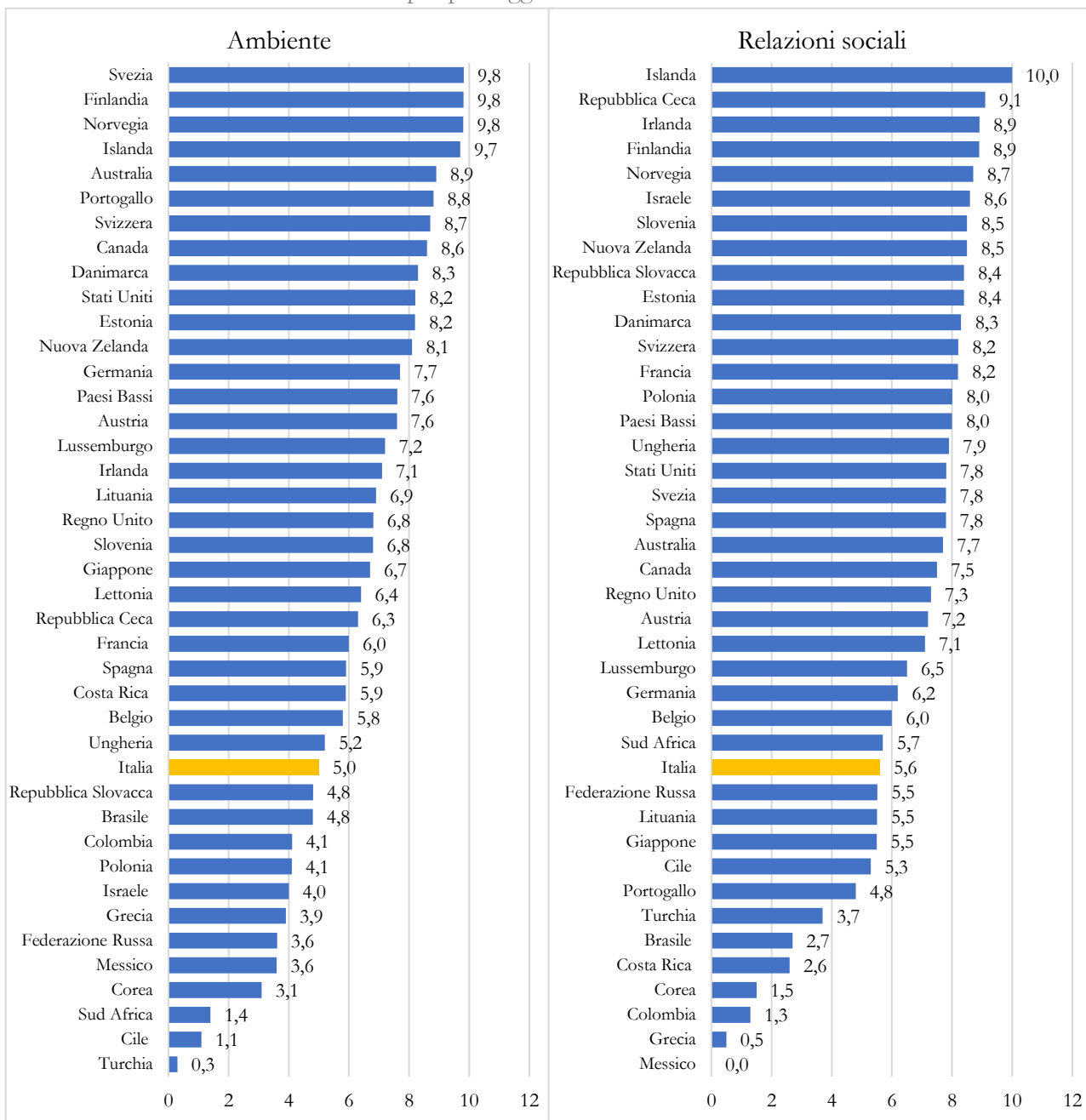


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ocse

Per i temi “Ambiente” e “Relazioni sociali” l’Italia si colloca nella parte bassa della classifica, al 29° posto su 41 in entrambi i temi (Figura 2). L’ambiente si riflette direttamente sulla salute e sul benessere e per misurarlo l’Ocew considera la qualità idrica e l’inquinamento atmosferico. Invece, le relazioni sociali sono calcolate tramite un indicatore della qualità della rete sociale, nello specifico si osserva la percentuale di persone con amici o parenti su cui contare in caso di bisogno.

Figura 2: Classifica Better Life Index sui temi ambiente e relazioni sociali dei paesi Ocse

Scala 1-10. Ordinamento decrescente per punteggio. Anno 2020.

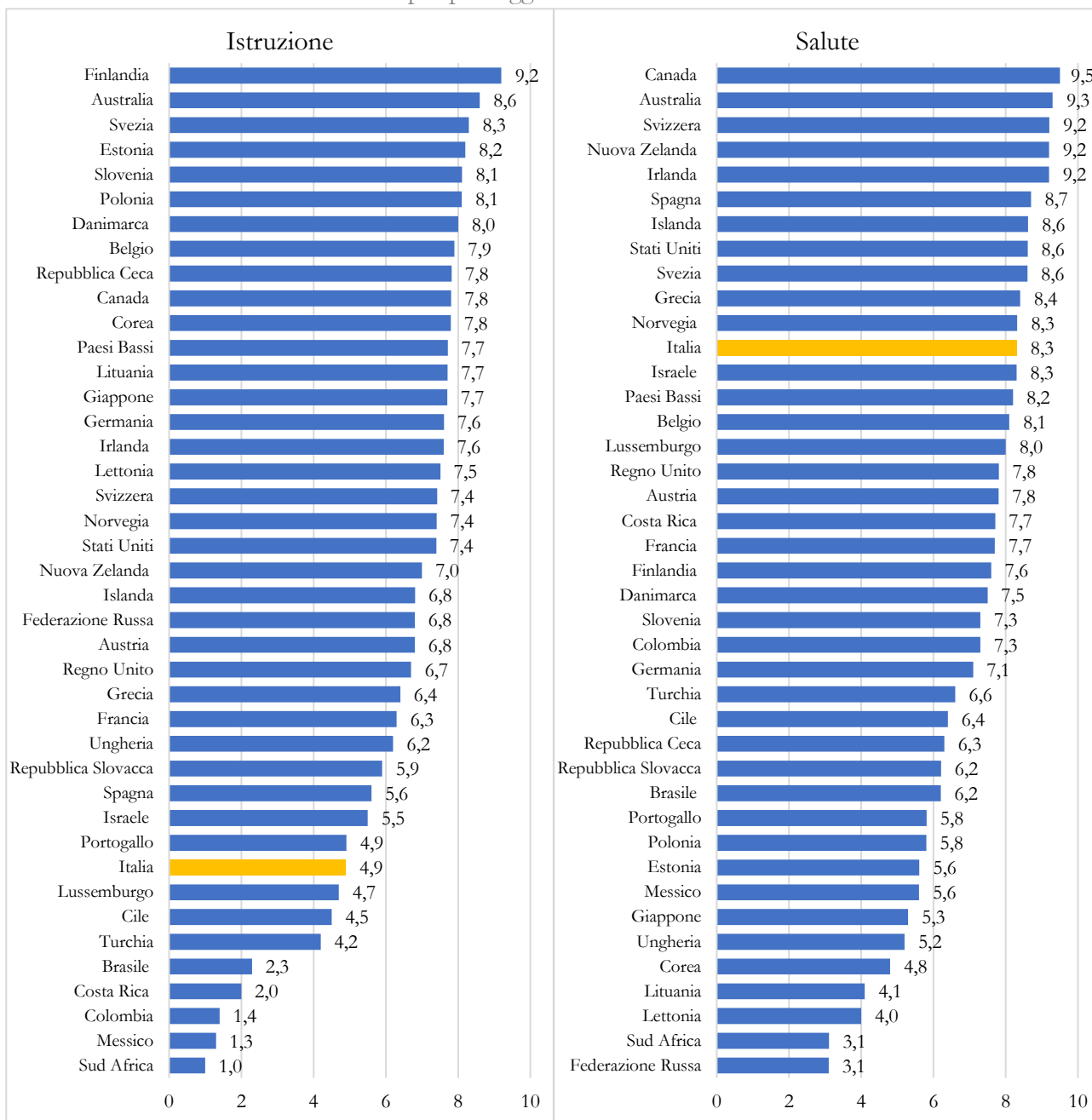


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ocse

Valori contrastanti hanno i risultati dei temi “Istruzione” e “Salute”, nel primo l’Italia si trova molto al di sotto della media mentre nel secondo si colloca al di sopra (Figura 3). Il livello di istruzione è un tema molto trattato nei nostri articoli perché riguarda da vicino il futuro delle libere professioni; la situazione dell’istruzione italiana, secondo l’indicatore *Ocse*, ottiene un punteggio di 4,9 su 10. Tale tema è calcolato tenendo presente: la durata dell’istruzione in numero di anni, le competenze degli studenti e il livello d’istruzione. La “Salute” viene misurata attraverso lo stato di salute percepito e la speranza di vita, il punteggio italiano è pari a 8,3 su 10.

Figura 3: Classifica *Better Life Index* sui temi istruzione e salute dei paesi Ocse

Scala 1-10. Ordinamento decrescente per punteggio. Anno 2020.

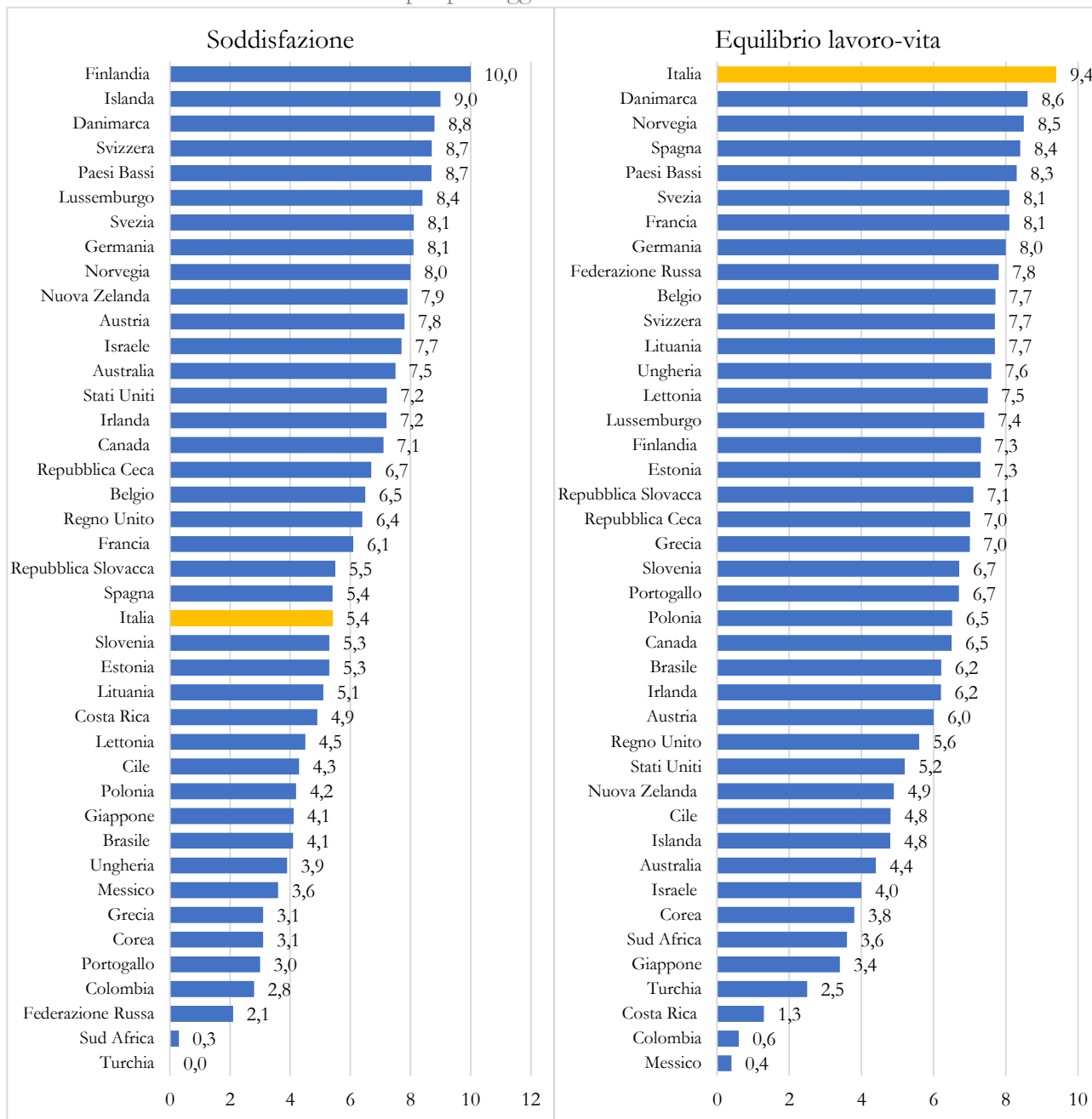


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ocse

Malgrado sia una valutazione soggettiva, la soddisfazione per la propria vita rientra tra i temi considerati fondamentali dall'Ocse per il benessere poiché fornisce un complemento fondamentale ai dati più oggettivi. Gli italiani si sentono meno soddisfatti della loro vita rispetto alla media dei paesi in analisi; l'Italia si colloca infatti al 23° posto. Mentre si classifica al primo posto se si considera l'equilibrio lavoro-vita con un punteggio di 9,4 su 10; tale tema è misurato attraverso gli indicatori "Tempo libero e cura della propria persona" e "Dipendenti con una giornata lavorativa molto lunga" (Figura 4).

Figura 4: Classifica *Better Life Index* sui temi soddisfazione ed equilibrio lavoro-vita dei paesi Ocse

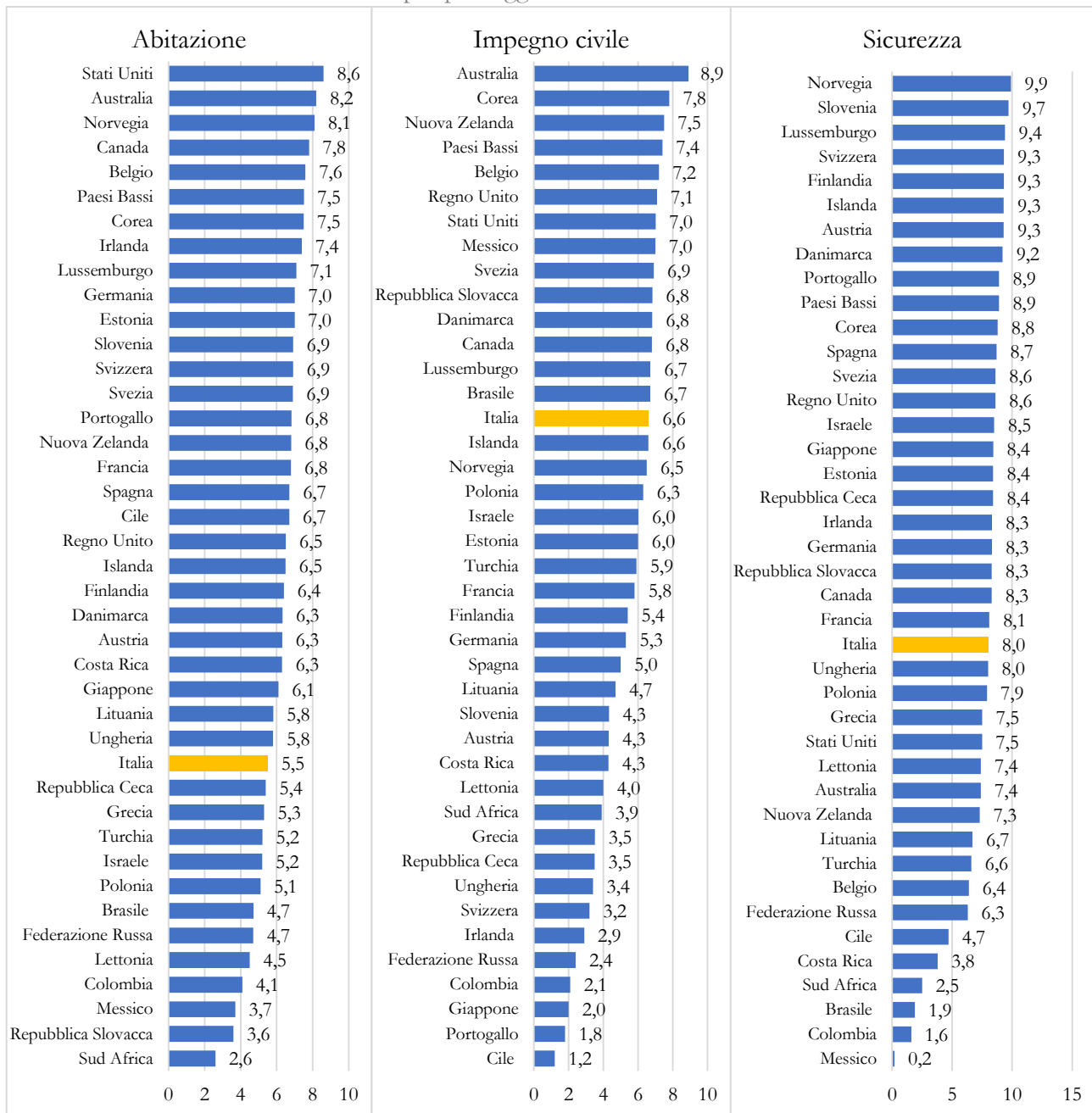
Scala 1-10. Ordinamento decrescente per punteggio. Anno 2020.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ocse

Figura 5: Classifica *Better Life Index* sui temi abitazione, impegno civile e sicurezza dei paesi Ocse

Scala 1-10. Ordinamento decrescente per punteggio. Anno 2020.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ocse

I tre temi finali sono “Abitazione”, “Impegno civile” e “Sicurezza”, l’Italia si classifica rispettivamente al 29°, 15° e 24° posto. “Abitazione” comprende il numero di locali pro capite, le abitazioni con attrezzature sanitarie di base e le spese abitative. Il tema “Impegno civile” è calcolato considerando la partecipazione delle parti interessate al processo normativo e l’affluenza alle urne. Infine, il tema della sicurezza include il tasso di omicidi e la percentuale di persone che si sente al sicuro camminando da sola di notte.

In conclusione, l’Italia ottiene buoni risultati in alcuni aspetti del benessere rispetto agli altri paesi esaminati dal *Better Life Index*, si posiziona al di sopra della media in termini di salute, equilibrio lavoro-vita privata e impegno civile, mentre si colloca al di sotto della media in termini di reddito, occupazione, istruzione, qualità ambientale, relazioni sociali e soddisfazione di vita.

L'attività normativa e regolamentare sui liberi professionisti: Decreto-legge “Incentivi-superbonus”, Indagini conoscitive su Made in Italy e su forme integrative di previdenza e di assistenza sanitaria; Decreto-legge “Attuazione-PNRR”; D.lgs. di recepimento della Direttiva UE sul cd *Whistleblowing* (2019/1937); Circolare Inps su requisiti indennità per autonomi e professionisti senza partita IVA – a cura dell'Ufficio Studi di Confprofessioni

1. Decreto-legge 16 febbraio 2023, n. 11, c.d. “Incentivi-superbonus”

La [Legge 11 aprile 2023, n. 38, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 16 febbraio 2023, n. 11](#), recante “*Misure urgenti in materia di cessione dei crediti di cui all'articolo 121 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34*”, c.d. Dl “Incentivi-superbonus” è stata pubblicata sulla [Gazzetta ufficiale, Serie Generale, n. 85 dell'11 aprile 2023](#) ed è entrata in vigore il giorno successivo. Con la conversione in legge sono stati introdotti alcuni correttivi al blocco del meccanismo di sconto e cessione per tutte le agevolazioni edilizie. Il testo è stato ampiamente modificato nel corso dell'esame parlamentare.

Nello specifico è stata prevista la proroga del termine dal 31 marzo al 30 settembre 2023 della possibilità di fruire del superbonus 110% per edifici unifamiliari e unità indipendenti all'interno di edifici plurifamiliari a condizione che alla data del 30 settembre 2022, siano stati effettuati lavori per almeno il 30% dell'intervento complessivo. È stata introdotta una modifica alla disciplina relativa alla cessione o sconto in luogo delle detrazioni fiscali di cui all'articolo 121 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Per quanto riguarda i crediti d'imposta Superbonus relativi a spese sostenute per il 2022 è stata riconosciuta per le banche cessionarie, che abbiano esaurito la propria capienza fiscale, la **possibilità di convertire i medesimi crediti d'imposta in buoni poliennali del tesoro (BTP)**, con scadenza non inferiore a 10 anni. Questo utilizzo dei crediti sotto forma di BTP può essere effettuato nel limite del 10% della quota annuale che eccede i crediti d'imposta sorti a fronte di interventi legati al Superbonus e già utilizzati in compensazione.

L'art. 2 è stato modificato alla Camera stabilendo che, a partire dal 17 febbraio 2023, viga il divieto di optare in luogo della fruizione diretta della detrazione, **per un contributo anticipato sotto forma di sconto dai fornitori dei beni o servizi o per la cessione del credito** corrispondente alla detrazione spettante per alcuni interventi di recupero patrimonio edilizio, efficienza energetica e superbonus, misure antisismiche, manutenzione facciate, installazione di impianti fotovoltaici, colonnine di ricarica e abbattimento delle barriere architettoniche.

Il decreto-legge è entrato in vigore il **17 febbraio 2023** e, a partire da questa data, **non è più stato possibile utilizzare le forme alternative alla detrazione fiscale per gli interventi edilizi** indicati all'art. 121, comma 2 del Decreto Rilancio (n. 34/2020), ovvero in relazione a interventi di: recupero del patrimonio edilizio, efficienza energetica, adozione di misure antisismiche, recupero o restauro della facciata degli edifici esistenti, installazione di impianti fotovoltaici, installazione di colonnine per la ricarica dei veicoli elettrici, superamento ed eliminazione di barriere architettoniche.

Confprofessioni nel corso dell'[Audizione](#), del 27 febbraio 2023, presso la Commissione VI^a “Finanze” della Camera dei Deputati ha segnalato come la schizofrenia sul tema dei bonus *edilizi* e del Superbonus 110 % da parte del Legislatore **ha generato un disordine normativo senza precedenti**, dal quale è derivata un'incertezza che ha costretto imprese, professionisti e contribuenti “a navigare a vista” tra scadenze modificate di continuo, interpretazioni controverse, e complessità crescenti.

La Confederazione, inoltre, ha messo in evidenza come sarebbe necessaria una revisione complessiva del sistema di detrazioni fiscali nel settore dell'edilizia eventualmente accorpando tutti i *bonus* sotto un'unica

detrazione fiscale di portata inferiore cercando di **non disperdere i risultati sino a questo momento conseguiti in termini di rilancio del settore edile e dell'intera economia del Paese**, e di sfruttare appieno il potenziale in termini di crescita economica attivato con il Superbonus 110% e con le altre detrazioni edilizie, contribuendo, parallelamente, ad una riqualificazione edilizia ed energetica in linea con il valore della sostenibilità ambientale

2. Indagine conoscitiva sulle forme integrative di previdenza e di assistenza sanitaria nel quadro dell'efficacia complessiva dei sistemi di *Welfare* e di tutela della salute.

Nella seduta del 20 dicembre 2022 la Commissione “Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale” del Senato ha deliberato, all'unanimità, di svolgere un'**Indagine conoscitiva “sulle forme integrative di previdenza e di assistenza sanitaria nel quadro dell'efficacia complessiva dei sistemi di *Welfare* e di tutela della salute”**. L'Indagine nasce dalla necessità di approfondire una componente di grande rilievo nel complesso del sistema di tutela della salute quale l'assistenza sanitaria integrativa, nonché alle forme di previdenza complementare, con la finalità di acquisire elementi conoscitivi **utili a impostare successivamente una proposta legislativa organica**. La Commissione ha dunque stabilito di procedere con un ciclo di audizioni mirate di soggetti altamente qualificati, quali autorità indipendenti, associazioni di categoria, sindacati ed enti di ricerca, nonché esperti.

Confprofessioni nel corso dell'[Audizione](#), svolta il 28 marzo 2023, ha espresso il proprio apprezzamento per l'avvio di questa Indagine conoscitiva con la quale il Parlamento ha manifestato attenzione per il tema della previdenza e della sanità integrativa che rappresenta, a nostro avviso, uno strumento essenziale per lo sviluppo del benessere dei cittadini e per la razionalizzazione dei servizi pubblici tramite la collaborazione con l'autonomia privata. Il tema è di particolare interesse anche per il comparto libero-professionale, proprio per tale ragione, la nostra Confederazione ha avvertito tra i primi l'esigenza di introdurre nell'ambito del CCNL strumenti di assistenza sanitaria integrativa rivolti a tutti i lavoratori, dipendenti degli studi professionali e professionisti datori di lavoro. Infatti, il sistema contrattuale definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti degli studi professionali, stipulato da Confprofessioni e dai sindacati del settore, ha istituito alcuni enti bilaterali, funzionali alle diverse esigenze di tutela e valorizzazione del lavoro in questo settore economico e sociale.

Tra questi enti di matrice contrattuale vi è **Cadiprof, la Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori degli studi professionali**, originariamente prevista nell'Accordo di rinnovo del CCNL degli studi professionali del 24 ottobre 2001 che ha cominciato la sua operatività già nel lontano 2004. Nel panorama nazionale dei fondi integrativi, si tratta della **prima esperienza di mutualità e assistenza trasversale realizzata nell'ambito di un contratto collettivo di lavoro**, poi recepita in quasi tutti gli altri settori economici. Ad oggi Cadiprof ha raggiunto oltre 650.000 iscrizioni, con una costante crescita nel corso degli anni e oggi la popolazione degli iscritti attivi si attesta a circa 250.000 unità.

La Cassa negli ultimi 5 anni, ha erogato alle lavoratrici e ai lavoratori degli studi professionali oltre 160 milioni di euro nell'ambito dei diversi piani di intervento:

- **“Piano Sanitario”** che prevede una serie di prestazioni sanitarie – interventi chirurgici, ricoveri, visite e accertamenti, gravidanza, fisioterapia, prevenzione cardiovascolare, oncologica e odontoiatrica – effettuabili in regime di gratuità presso le strutture convenzionate o di rimborso.
- c.d. **Pacchetto Famiglia** attraverso interventi sanitari e sociosanitari a sostegno della famiglia, della maternità e del lavoro per il dipendente e per specifiche categorie di familiari quali figli in età pediatrica, non autosufficienti, coniuge.
- **dentista per la famiglia** che prevede il rimborso agli assistiti delle prestazioni di riabilitazione protesica tramite impianto osteointegrato, delle protesi fisse su denti naturali o radici e dei trattamenti ortodontici per i figli tra i 6 e i 14 anni di età;
- **convenzioni** stipulate attraverso una serie di accordi con fornitori di servizi e prestazioni professionali a tariffe agevolate per i propri iscritti.

A questa serie di prestazioni vanno aggiunte tutte le misure introdotte dalla Cassa anche in accordo con

i *partner* assicurativi, sin dal mese di febbraio 2020 per fronteggiare, dal punto di vista economico, gli effetti distorsivi della pandemia e garantire la sicurezza dei lavoratori degli studi professionali. Queste prestazioni, oltre ai continui aggiornamenti e al potenziamento delle garanzie intervenuti nel tempo, dimostrano la **capacità della Cassa di orientare e modellare la propria offerta di prestazioni e servizi sulle specifiche esigenze della popolazione assistita**, assecondando il mutato contesto economico e sociale del Paese, con interventi fortemente mirati al sostegno della famiglia nella quotidianità legata ad una nascita o alla cura del neonato, alla condizione di non autosufficienza dei genitori e, in generale, alla promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

L'impulso alla telemedicina e il ruolo dei fondi

La pandemia oltre a mettere in luce le carenze del SSN ha, al contempo, accelerato il ricorso allo **sviluppo di nuove frontiere tecnologiche e digitali, quali la telemedicina**, che certamente rappresenta un'opportunità e una sfida per il sistema sanitario nazionale e per i fondi sanitari integrativi. Sia dal lato del paziente che dal lato del medico, per avviare collaborazioni, maggiore scambio di informazioni sanitarie (pur sempre nel rispetto della tutela dei dati sensibili dei pazienti), il tutto all'insegna di un approccio multidisciplinare e di "continuità assistenziale".

Le potenzialità che questi strumenti di medicina a distanza potrebbero avere sono molteplici e dovrebbero trovare un forte incentivo nell'ambito delle strategie di consolidamento del Servizio Sanitario Nazionale connesse con il PNRR e con i processi di digitalizzazione.

Proposte per il consolidamento dell'autonomia e della funzionalità dei fondi sanitari integrativi

Il sostegno dei fondi sanitari integrativi implica per lo Stato e la società positivi effetti di sistema, generando vantaggi rilevantissimi in termini di efficienza dei servizi pubblici, buona amministrazione e salute della collettività. Alla luce di queste evidenze – e in una prospettiva di piena valorizzazione del principio di sussidiarietà e dell'iniziativa del privato, cui la Costituzione richiama – Confprofessioni ritiene che sia opportuno concedere una **maggiore autonomia ai fondi sanitari in tema di scelta di destinazione delle risorse**. Infatti, la soglia del 20% attualmente prevista (art. 5, D.M. 27 ottobre 2009) dovrebbe essere tarata sulla base delle esigenze specifiche della popolazione di riferimento del settore. Il problema, pertanto, non è rappresentato dalla vincolatività delle risorse, bensì dalla natura delle prestazioni ricomprese nella quota vincolata che, ad oggi, include solo prestazioni legate a non autosufficienza, riabilitazione, odontoiatria. Questo ha conseguenze rilevanti sulla adattabilità delle prestazioni alle differenti platee di riferimento e alle loro esigenze, nonché sulla sostenibilità attuariale dei fondi stessi. Crediamo sia necessario allargare queste fattispecie includendo, ad esempio, le spese per *check-up* di prevenzione e *screening* (cardiovascolari ed oncologici) che hanno il doppio effetto di alleggerire i costi diretti e indiretti futuri sul sistema nazionale prevenendo a livello sistemico l'insorgenza di forme più acute di problematiche di carattere sanitario. Nel caso di insorgenze poi questi soggetti passerebbero direttamente in carico al SSN. Cadiprof collabora già da diversi anni con strutture sanitarie pubbliche, finanziando l'erogazione alla popolazione "sana" di prestazioni di prevenzione cardiovascolare ed oncologica per l'individuazione precoce di stati patologici sommersi e la conseguente presa in carico del SSN.

Valorizzazione del welfare degli autonomi

È indubbio che le evidenti fragilità e le persistenti divergenze presenti oggi nel sistema di tutele sociali dei lavoratori autonomi liberi professionisti necessitano di strategie di consolidamento di un **modello universale di welfare che sappia rispondere alle sempre più pressante ed emergente domanda di protezione del comparto autonomo**. In coerenza con questo mutamento di scenario Confprofessioni ha posto l'attenzione **sull'esigenza ineludibile di sostenere, su di un piano di parità con i lavoratori dipendenti, l'accesso dei lavoratori autonomi e liberi professionisti alle forme di assistenza integrativa**. Come è noto, attualmente l'art. 51 TUIR riconosce i benefici fiscali per i contributi destinati

a fondi ed enti con finalità socio-sanitarie istituiti dalla contrattazione. La disparità di trattamento tra lavoratori dipendenti e autonomi risulta del tutto incoerente con un settore, come quello delle libere professioni, nel quale il datore di lavoro è nella massima parte dei casi un singolo professionista il cui reddito personale si colloca su fasce medie rispetto alla curva dei redditi in Italia, e che dunque condivide con i propri dipendenti condizioni economiche ed esigenze di tutela.

La domanda di tutele proveniente dal settore dei liberi professionisti è confermata, inoltre, dalle iniziative assunte da diverse casse di previdenza dei professionisti, che già destinano parte delle loro risorse a prestazioni di *welfare*, e dagli enti bilaterali istituiti all'interno dei sistemi contrattuali. Confprofessioni, attraverso l'ente bilaterale per gli studi professionali Ebipro, ha **attivato una serie di coperture di assistenza sanitaria, denominata "Gestione professionisti", rivolta ai datori di lavoro che iscrivono i loro dipendenti a Ebipro e a Cadiprof.**

In conclusione, una politica di rafforzamento degli strumenti sanitari a favore dei lavoratori autonomi dovrà anzitutto far leva sulla sussidiarietà tramite il coinvolgimento e la valorizzazione degli attori sociali, dei corpi intermedi, degli strumenti bilaterali, delle realtà mutualistiche: attori e strumenti nati spontaneamente in seno ad ogni categoria e che meglio **possono interpretare bisogni, esigenze e specificità di ogni settore professionale.**

3. Indagine conoscitiva sul *Made in Italy*: valorizzazione e sviluppo dell'impresa italiana nei suoi diversi ambiti produttivi

Il 21 dicembre 2022 la Commissione "Attività Produttive, Commercio e Lavoro" della Camera dei deputati ha deliberato di svolgere un'Indagine conoscitiva sul **"*Made in Italy*: valorizzazione e sviluppo dell'impresa italiana nei suoi diversi ambiti produttivi"**. L'Italia è il paese delle eccellenze: cucina, moda, *design*, artigianato, paesaggi e beni architettonici, questi sono gli elementi che iconograficamente richiamano la bellezza dello Stivale. Ma non sono gli unici, l'Italia è una nazione ad altissima vocazione tecnica, scientifica, artigianale e manifatturiera. L'insieme di queste specialità ha contribuito allo sviluppo delle nostre eccellenze, così apprezzate da far considerare il *Made in Italy* uno dei simboli più importanti a livello globale. Il *Made in Italy* è un marchio, uno stile di vita, un'opportunità economica e diplomatica troppo spesso trascurata. Riconoscere l'importanza strategica delle nostre eccellenze significa anche promuovere il ruolo di ambasciatori dell'Italia nel mondo degli imprenditori e dei **professionisti** che vivono e lavorano all'estero.

Confprofessioni, su richiesta della Commissione, il 28 febbraio 2023 ha inviato una [Memoria](#) nella quale ha evidenziato come la Confederazione – in qualità di principale organizzazione di rappresentanza dei liberi professionisti – svolga, tra le altre attività, un'azione di qualificazione e sviluppo del lavoro professionale in Italia e sui mercati internazionali, favorendo la partecipazione dei professionisti alle scelte politiche, economiche e sociali del Paese e il reciproco scambio tra professionisti italiani ed esteri che vogliono approfondire e avviare rapporti con le realtà straniere. In quest'ultima direzione, attraverso **Aprieuropa**, società *in-house*, Confprofessioni supporta i liberi professionisti e le Associazioni collegate nelle strategie di sviluppo per l'internazionalizzazione.

Nella memoria ci siamo concentrati su due temi principali: **l'internazionalizzazione delle imprese italiane** e **l'attrazione degli investimenti esteri.**

Con riferimento al primo tema, relativo **all'internazionalizzazione delle imprese italiane**, i **professionisti giocano un ruolo fondamentale** di informazione, formazione, promozione e consulenza, segnalazione di nuove opportunità, potenziamento delle relazioni esistenti e creazione di sinergie. Inoltre, possono facilitare lo sfruttamento economico di nuove idee e promuovere la creazione di nuove imprese.

Allo stesso tempo il rilancio dell'*export* nazionale passa attraverso la **formazione**: se vogliamo che il prodotto italiano sia apprezzato sempre di più, tanto dai mercati maturi quanto dai mercati nuovi, è fondamentale formare adeguatamente i lavoratori e riqualificarne le competenze. Contestualmente, occorre un adeguato supporto alla crescita dimensionale, organizzativa e associativa degli studi professionali che li renda competitivi in uno scenario di mercati integrati, complessi e popolati da soggetti economici di dimensioni sempre più ampie. Un supporto che parta dal garantire sempre ai professionisti l'accesso agli incentivi previsti per le imprese, come stabilito dalle norme europee, e che arrivi a prevedere azioni mirate di incentivo all'internazionalizzazione (ad esempio, attraverso appositi *voucher* per la formazione). Rendere il settore dei servizi professionali più efficiente e competitivo significa contribuire ad accrescere la competitività industriale del nostro Paese e a valorizzare il *made in Italy*, le cui eccellenze non si trovano solamente nei settori iconici della moda, dell'agroalimentare e del turismo, ma anche nel *know-how*, nella capacità di innovare e nella creatività del settore libero professionale.

Con riferimento al tema dell'**attrazione degli investimenti esteri** la difficoltà principale è costituita dalla capacità delle imprese straniere di adattarsi al tessuto locale, in un Paese come l'Italia altamente eterogeneo, che presenta un marcato dualismo non solo tra nord e sud, ma anche tra diversi *cluster* di competitività e produttività.

Per agevolare l'attrazione degli investimenti, occorre fornire alle imprese servizi **professionali innovativi e avanzati a carattere intersettoriale e trasversale**. Una sfida che i liberi professionisti sono in grado di accogliere, assumendo il ruolo, sempre più cruciale, di intermediari tra Pubblica Amministrazione e imprese. I professionisti sono bene inseriti nei sistemi produttivi territoriali e affiancano la gran parte delle aziende che per fatturato e tipologia di prodotto possono essere interessate da investimenti esteri, esprimendo un *mix* di competenze utili alle necessarie indagini e *due diligence* sia territoriali che aziendali e di filiera. I professionisti conoscono il quadro degli incentivi riservati agli investitori e il contesto autorizzativo nei diversi territori, tra cui le regioni del Sud, con le loro potenzialità ma anche con le loro difficoltà nell'attrarre gli investimenti.

Infine, la Confederazione ha rilevato come al fine di incentivare il ricorso al supporto delle figure professionali sarebbe necessario mettere a disposizione delle imprese strumenti finanziari atti a favorirne l'impiego. In questo senso lo strumento del credito di imposta per usufruire dei servizi di accompagnamento da parte dei professionisti all'attrazione degli investimenti possa essere il modello vincente. L'agevolazione dovrebbe avere i seguenti requisiti:

- (i) Finanziare le spese sostenute dalle imprese che intendono investire nel mercato italiano per i numerosi servizi offerti dai professionisti (ad esempio, i costi notarili per la costituzione della società, la consulenza legale, fiscale e giuslavoristica – apertura partita IVA, stipula dei contratti, etc., e la consulenza tecnica);
- (ii) Prevedere un obbligo per le imprese estere di costituire una sede operativa in Italia. Questo permetterebbe di stabilizzare gli investimenti nel lungo periodo, garantire un gettito fiscale allo Stato ed evitare attività illecite.

Confprofessioni intende essere parte attiva nel processo di internazionalizzazione delle imprese e di attrazione degli investimenti esteri in Italia, a partire dal contributo che i rappresentanti della Confederazione possono offrire nelle sedi istituzionali competenti per la definizione delle strategie di valorizzazione del *made in Italy*. A tal fine la Confederazione ha chiesto di **poter partecipare alla Cabina di Regia per l'Internazionalizzazione** che avrà, da ora in avanti, il compito fondamentale di attuare le linee guida definite dal Comitato interministeriale per il *made in Italy* nel mondo (CIMIM). I nostri rappresentanti potranno offrire un contributo fattivo alle attività della Cabina di Regia, esprimendo in tale sede le competenze legali, economiche, tecniche e culturali delle associazioni che compongono la Confederazione. Un contributo consolidato dall'attività promozionale che Confprofessioni svolge da

anni grazie ad Aprieuropa, organizzando periodicamente visite di scambio culturale e professionale, con particolare attenzione alla dimensione commerciale e degli investimenti in Paesi europei ed *extraeuropei*. Un apporto, infine, che potrà essere favorito dall'impegno di Confprofessioni – con il coinvolgimento delle professioni più interessate al tema (commercialisti, avvocati, notai, consulenti del lavoro, urbanisti, etc.) – a costruire una rete di professionisti legata all'obiettivo “promozione e attuazione degli investimenti esteri”, sia per assicurare un presidio organizzato, sia per alimentare con conoscenze e aggiornamenti questo circuito.

4. Decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, c.d. “Attuazione PNRR”

Il 16 febbraio 2023 il Consiglio dei ministri n. 21 ha approvato il [Decreto legge di conversione in legge del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13](#), recante “Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 47 del 24 febbraio 2023. Il disegno di legge di conversione del decreto legge è stato recentemente approvato, in via definitiva, dal Parlamento ed è in attesa di essere pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Il testo del decreto-legge si compone di tre parti:

1. revisione del sistema della *governance* del PNRR;
2. rafforzamento della capacità amministrativa dei soggetti chiamati ad attuare gli interventi previsti dal PNRR e dal PNC, accelerazione e semplificazione delle procedure PNRR in vari settori;
3. attuazione delle politiche di coesione, di politica agricola comune e di politica giovanile.

Il 6 marzo 2023 Confprofessioni ha partecipato al ciclo di audizioni presso la 5^a Commissione “Bilancio” del Senato della Repubblica. Questi i profili di maggiore interesse evidenziati nel corso dell'[Audizione](#):

a) Abbiamo espresso apprezzamento per la **ridefinizione della *governance* e delle risorse strumentali del PNRR** con l'accentramento delle funzioni e dei poteri decisionali sotto la regia di Palazzo Chigi e il rafforzamento della struttura di missione PNRR, che incorpora la Segreteria tecnica. È stato evidenziato come dalla capacità di investire i fondi del Piano nei tempi previsti indirizzandoli in maniera corretta dipende la concreta possibilità di rilancio dell'economia italiana. Inoltre, il 2023 è l'anno fondamentale per l'attuazione degli investimenti finanziati dal PNRR, con l'aggiudicazione di molteplici appalti e l'avvio di importantissimi lavori. La Confederazione, anche tramite le proprie Associazioni è pronta ad offrire il proprio contributo alla realizzazione del PNRR, nonché alla definizione dei contenuti di una possibile revisione del Piano. A tal fine abbiamo chiesto di partecipare alla Cabina di regia per il PNRR, istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, per portare le istanze del mondo professionale, il quale è pienamente coinvolto nei processi di attuazione del Piano.

b) Confprofessioni si è espressa sul **reclutamento del personale presso la nuova Struttura di missione PNRR**, istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, a cui il decreto-legge assegna nuove unità di personale di livello dirigenziale e non dirigenziale a tempo determinato, ed un contingente di esperti. Poiché molte delle competenze da coinvolgere si riferiscono al mondo libero professionale – in quanto implicano conoscenze di carattere economico e giuridico, ma anche tecnico ed ingegneristico – abbiamo ribadito le nostre perplessità in merito al coinvolgimento organico dei professionisti nei ruoli della p.a. La collaborazione tra professionisti e amministrazioni dovrebbe infatti assumere forme che, seppur nell'ambito di un intenso coordinamento, **rispettino l'indipendenza del lavoro professionale** e la naturale dinamicità del settore: il coinvolgimento organico dei professionisti nella p.a. implica, al contrario, una confusione di ruoli tra competenze dell'amministrazione e competenze della libera professione.

c) Confprofessioni ha espresso apprezzamento per le disposizioni contenute nell'art. 5, comma 9 del decreto-legge che prevede per i comuni con popolazione inferiore ai 10.000 abitanti, in alternativa all'assegnazione di risorse per il finanziamento di iniziative di assistenza tecnica, il supporto tecnico per il tramite di Enti, Istituzioni o Associazioni di natura pubblica e privata, ordini professionali o

Associazioni di categoria, sulla base di Convenzioni, Accordi o Protocolli in essere o da stipulare. Questa modalità di coinvolgimento del mondo dei corpi intermedi potrebbe essere estesa anche a comuni di maggiore dimensione, costituendo una buona pratica di collaborazione.

d) Le disposizioni in tema di infrastrutture digitali (art. 18) e processo civile telematico (art. 25) hanno offerto l'occasione di svolgere delle brevi riflessioni in materia di **digitalizzazione**: l'attività di intermediazione tra privati e pubblica amministrazione svolta dai liberi professionisti è ormai inglobata in processi telematici. Pertanto, un'innovazione tecnologica dei processi amministrativi concepita e attuata esclusivamente nell'ambito della sfera delle amministrazioni non sarà in grado di incanalarsi nella realtà ed apportare benefici concreti per la società. Occorre avere il coraggio di istituzionalizzare un dialogo cooperativo costante per progettare la rivoluzione digitale dei processi amministrativi e concordare una strategia condivisa tra p.a. e intermediari. Ecco perché lo sviluppo delle competenze e delle infrastrutture digitali dei professionisti assume oggi un'importanza strategica anche per la pubblica amministrazione, oltre che per la società nel suo complesso: il processo di digitalizzazione della pubblica amministrazione potrà raggiungere gli obiettivi ambiziosi prefigurati dal Piano solo se sarà accompagnato da un altrettanto intenso percorso di crescita delle competenze e delle infrastrutture digitali e telematiche dei professionisti. Colpevolmente trascurata nella fase di progettazione del Piano, la transizione digitale delle attività professionali rappresenta una missione strumentale al più generale obiettivo della digitalizzazione del sistema Paese. Ed è per questo che, nel quadro dell'attuale discussione sulla potenziale revisione del PNRR, riteniamo necessario destinare parte delle risorse che si rendano disponibili a finanziare un piano di digitalizzazione delle professioni. Si tratta di investire risorse adeguate a supporto della modernizzazione digitale degli studi professionali, attraverso incentivi all'adozione di nuove infrastrutture digitali e allo sviluppo delle competenze digitali dei professionisti e dei dipendenti degli studi.

5. D.lgs di Attuazione della direttiva (UE) sul c.d. *Whistleblowing* (2019/1937) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione

Il Consiglio dei ministri n. 24, del 9 marzo 2023, ha approvato, in via definitiva, il decreto legislativo di attuazione di direttiva della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (c.d. Direttiva sul *Whistleblowing*).

Il provvedimento era stato inserito tra quelli previsti dalla legge delega approvata ad agosto 2022, per adeguare la normativa nazionale a quella europea in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle norme UE, al fine di offrire più tutele per chi denuncia condotte illecite in violazione della legislazione europea. La tutela del *whistleblower* è un diritto fondamentale, riconosciuto a livello internazionale, e rappresenta un'estensione del diritto di libertà di espressione.

Nello specifico il nuovo impianto legislativo adotta tutele specifiche per il *whistleblower*, **senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato**, garantendolo dal pericolo di comportamenti ritorsivi. Vengono così rafforzati i principi di trasparenza e responsabilità e la prevenzione dei reati in ambito comunitario, con riferimento ai settori indicati dalla direttiva (tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, *privacy*, sicurezza della rete e dei sistemi informatici, concorrenza). Il decreto, inoltre, rafforza le competenze dell'Anac sulla materia: l'Autorità infatti diventa l'unico soggetto competente a valutare le segnalazioni e l'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative sia per quanto concerne il settore pubblico che quello privato.

Contenuto del decreto legislativo ed entrata in vigore

Il d.lgs. disciplina la protezione dei cosiddetti *whistleblowers*, le persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un **contesto**

lavorativo pubblico o privato.

Per quanto riguarda i **soggetti del settore privato**, negli enti con meno di cinquanta dipendenti viene consentita solo la segnalazione interna delle condotte illecite escludendo la possibilità di ricorrere al canale esterno ed alla divulgazione pubblica.

Le disposizioni del decreto legislativo *whistleblowing* hanno effetto a decorrere dal **15 luglio 2023**. Al contrario per i soggetti del **settore privato** che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantanove, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ha effetto a decorrere dal **17 dicembre 2023**.

A chi si applicano le tutele del decreto legislativo *whistleblowing*?

A coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e **autonomi, liberi professionisti** ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

Obbligo canale segnalazione interna

I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato attivano propri canali di segnalazione, che garantiscano la riservatezza dell'identità del whistleblower.

Come si effettua la segnalazione ad Anac?

Tramite piattaforma informatica messa a disposizione da Anac o in forma scritta o orale (attraverso linee telefoniche e altri sistemi di messaggistica vocale), o, se la persona lo richiama, anche attraverso un incontro in presenza fissato in un tempo ragionevole. L'Anac deve dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

Divieto di ritorsione

I *whistleblowers* non possono subire ritorsioni tra le quali il d.lgs. annovera il licenziamento, la sospensione; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione; le note di merito negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Sanzioni

L'Anac applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante

per i reati di diffamazione o di calunnia.

6. Circolare INPS con i requisiti e le indicazioni per la presentazione *online* delle domande di indennità per autonomi e professionisti senza partita IVA.

La [Circolare INPS 16 marzo 2023, n. 30](#) fornisce ai **lavoratori autonomi e ai professionisti non titolari di partita IVA**, iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS, le indicazioni per ottenere l'**indennità una tantum** prevista dall'**articolo 2-bis** del decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 19 agosto 2022, relativo all'indennità *una tantum* in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti non titolari di partita IVA, iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS.

Nello specifico possono accedere all'indennità i lavoratori in possesso dei seguenti **requisiti**:

- aver percepito un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro nel periodo d'imposta 2021 oppure non superiore a 20.000 euro nel periodo d'imposta 2021;
- essere già iscritti alla gestione autonoma dell'INPS con posizione attiva al 18 maggio 2022;
- avere un'attività lavorativa avviata al 18 maggio 2022;
- aver effettuato entro il 18 maggio 2022, per il periodo di competenza dal 1° gennaio 2020 e con scadenze di versamento entro il 18 maggio 2022, almeno un versamento contributivo, totale o parziale, alla gestione di iscrizione per la quale è richiesta l'indennità;
- non essere titolare di trattamenti pensionistici diretti al 18 maggio 2022, data di entrata in vigore del decreto Aiuti;
- non essere percettore delle prestazioni di cui agli articoli 31 e 32 del decreto Aiuti.

I lavoratori possono richiedere l'indennità tramite il "**Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche**", seguendo le indicazioni della Circolare, **entro il 30 aprile 2023**. È possibile presentare la domanda anche tramite *Contact center* o patronati.

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

SEGNALAZIONI:

Documenti istituzionali e normative

- Disegno di legge recante: “Conversione in legge del decreto-legge 16 febbraio 2023, n. 11, recante misure urgenti in materia di cessione dei crediti di cui all’articolo 121 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77”, c.d. “Incentivi Superbonus” (AC 889). **Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la VI Commissione “Finanze” della Camera dei Deputati**, 27 febbraio 2023.
- “Indagine conoscitiva su “*Made in Italy*: valorizzazione e sviluppo dell’impresa italiana nei suoi diversi ambiti produttivi” **Memoria Confprofessioni alla Commissione X^a “Attività produttive, commercio e turismo” della Camera dei Deputati**, 28 febbraio 2023.
- Disegno di legge recante: “Conversione in legge del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l’attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune” c.d. “Attuazione PNRR” (AS 564). **Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la 5^a Commissione “Bilancio” del Senato della Repubblica**, 06 marzo 2023.
- “Indagine conoscitiva sulle forme integrative di previdenza e di assistenza sanitaria nel quadro dell’efficacia complessiva dei sistemi di *welfare* e di tutela della salute”. **Audizione del Presidente di Confprofessioni, Dott. Gaetano Stella, presso la 10^a Commissione “Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale” del Senato della Repubblica**, 28 marzo 2023.

Studi e ricerche

- **Occupati e disoccupati (dati provvisori) - febbraio 2023 – Istat**
- **No excess mortality in the EU as a whole in February – Eurostat**
- **Better Life Index – Ocse**
- **Rapporto BES 2022: il benessere equo e sostenibile in Italia – Istat**

Lecture e rassegna stampa

- **Annual inflation down to 6.9% in the euro area – Eurostat**
- **Più digitalizzazione per contrastare il lavoro nero – di Luca Bonacini, Giuseppe Pignataro e Cristina Specchi**
- **Dopo-pandemia: le donne tornano al lavoro, ma è di basso livello – di Fabrizio Colonna e Antonio Veronico**
- **Istruzione, un investimento strategico – di Emmanuele Crispolti ed Emiliano Mandrone**

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

Emanuele Serina

Andrea Dili

Revisore

Simone Castelletti

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