

Il Sole 24 Ore Confprofessioni e BeProf

Gender pay gap 2010-2019. Le donne recuperano solo il 5% dei compensi: più colpite avvocate, commercialiste e ingegnere. I nodi: carichi familiari e monocommittenza

Redditi delle professioniste: pesa un divario del 35%

Flavia Landolfi , Valeria Uva,

C'è una zavorra pesante a inchiodare verso il basso la bilancia dei redditi delle professioniste rispetto ai colleghi uomini. In media vale il 35% in meno. Lo rileva un'indagine condotta dal Sole24Ore sulla base dei dati delle principali Casse professionali: i numeri fotografano le entrate dichiarate dalle varie categorie nell'evoluzione tra il 2010 e il 2019, esclusi i notai perché hanno un sistema previdenziale a ripartizione.

Non tengono conto dei livelli occupazionali né tantomeno delle ore lavorate che nel caso delle professioniste è una variabile che pesa fortemente sui redditi annuali. E che vale comunque la pena di leggere in controluce sulla base degli altri indicatori disponibili che riguardano il fenomeno in Italia. Secondo un rapporto Ocse nel 2019 il divario sulla paga oraria lorda si aggirava intorno al 5,6% (ma senza nessun altro parametro, nemmeno i contratti full e part time). Secondo Eurostat (2018) invece in Italia il settore pubblico si aggirerebbe intorno a un gap del 4% e quello privato del 20 per cento. Nella Ue il pay gap si attesta invece a quota -16%, ragione per cui la Commissione europea ha deciso di intervenire con una direttiva ad hoc.

La carriera mancata Non è monolitico, però, questo divario: si riduce in fase di avvio della professione, nella fascia tra i 30 e i 40 anni d'età, sia rispetto alla media complessiva che, soprattutto, rispetto alla fascia tra i 50 e i 60 anni d'età che in genere segna l'apice della carriera.

«Sono dati impressionanti - dice la sottosegretaria al Mef Maria Cecilia Guerra - dai quali emerge che il divario di reddito maggiore nelle fasce di età più avanzate è il segno dell'incepparsi della progressione della carriera per le professioniste per effetto del noto soffitto di cristallo». Guerra indica poi nell'assegno unico alla famiglia ora in discussione al Senato per il perfezionamento della legge delega «un buon segnale per il sostegno alle famiglie ma non sufficiente: per superare i divari di genere è necessario proseguire su due punti fermi contenuti nel Recovery Plan del governo Conte: asili nido e altre infrastrutture sociali e valutazione dell'impatto di genere di tutte le politiche».

Il gap salariale troverà spazio anche nel documento finale dell'engagement group Women 20 al G20 che si chiuderà a luglio. «Il gender pay gap è alimentato da una discriminazione esplicita, quella di una minore retribuzione a parità di lavoro - dice la presidente Linda Laura Sabbadini che è anche direttrice dell'Istat - ma è anche il punto di sfogo di tutti gli ostacoli che le donne incontrano nel percorso professionale e che si traduce, per esempio, nel part time forzato e nella sospensione più o meno lunga



Il Sole 24 Ore

Confprofessioni e BeProf

dell'attività lavorativa».

Il gap 2010-2019 Facciamo un passo indietro. A guardare i numeri delle professioni, in dieci anni il divario tra i redditi si è attenuato: nel 2010 in media valeva il 40%, ovvero se un uomo poteva contare in media su 43mila euro di reddito annuo, la sua collega non arrivava a 26mila. Nel 2019 (ultimo dato disponibile) si è registrato un lieve incremento medio femminile, mentre nel decennio la crisi per gli uomini ha mandato in fumo più di 2.600 euro (-6%). Le donne, dal canto loro, hanno recuperato il 2%, ma comunque appena sopra i 26mila euro di reddito medio complessivo. Da qui l' "illusione ottica" di un progresso femminile, che a ben guardare è davvero poca cosa.

Le prime a fare le spese del maggior divario di reddito sono le avvocate, peraltro diventate maggioranza nella professione, che dopo un decennio continuano a guadagnare meno della metà rispetto ai colleghi uomini (si veda il grafico a fianco). «Il gap è considerevole e strutturale ormai, nonostante il crescente potere di rappresentanza femminile all' interno delle istituzioni di categoria - dice Susanna Pisano, consigliera di **Confprofessioni** e avvocata -. Il dato è frutto anche della tendenza a scegliere settori poco redditizi, come il diritto di famiglia, nell' illusione che siano quelli più facilmente conciliabili con la vita privata».

Male anche commercialiste e ingegnere (entrambe distanti 45 punti percentuali). Chi ha capovolto il gap è la categoria delle biologhe, ma questo è soprattutto dovuto alla tumultuosa femminilizzazione (+49%).

Redditi assottigliati Che la crisi economica abbia colpito più duro sui redditi relativamente più alti degli uomini è evidente anche nelle professioni tecniche. Gli architetti hanno perso più di duemila euro, mentre le architetture hanno mantenuto la posizione. Restando però inchiodate ai 16mila euro di media. Andamento simile anche per gli ingegneri, professione in cui gli uomini hanno perso nel decennio il doppio (-6%) rispetto alle donne .

«In realtà la crisi dell' edilizia ha colpito in modo indistinto entrambi i sessi con lo stop ai grandi cantieri, e alla committenza privata strutturata - commenta il direttore del centro studi del Consiglio nazionale ingegneri, Massimiliano Pittau - ma le donne sembrano più reattive, ad esempio sono le prime ad associarsi e a creare società di ingegneria».

Secondo Tiziana Stallone, presidente dei biologi di Enpab, il minor pay gap delle giovani è ancora in parte legato alla vita privata: «Nella prima fascia d' età molte donne non hanno ancora i figli e possono quindi dedicarsi di più al lavoro».

Effetto monocommittenza C' è però anche un altro fenomeno che impatta: quello della "monocommittenza" ovvero le tante "partite Iva apparenti", di fatto "dipendenti" strutturalmente dagli studi, ricompensate con importi fissi, ma penalizzate nella progressione di carriera e dunque nel reddito . Una situazione che coinvolge più donne che uomini. Lo dicono in controluce i numeri dell' ultimo rapporto Adepp. Si vede quando fatturato e reddito coincidono. «Succede quando non ci sono spese fisse di studio - aggiunge

Il Sole 24 Ore

Confprofessioni e BeProf

Stallone che è anche vicepresidente Adepp - e quando di fatto si viene ricompensati con un fisso: ebbene le professioniste in questa situazione, giovani soprattutto, sono molto di più rispetto agli uomini». E ancora: «Credo che le donne rinuncino ad essere manager di sé stesse solo per un fatto culturale - dice Stallone -.

Grava ancora su di loro la responsabilità principale del carico familiare che assorbe tanta energia».

Il fenomeno, c'è da scommettere, non si attenuerà. Anzi. La pandemia, i lockdown, la didattica a distanza e lo smartworking hanno colpito più duro sulla metà della popolazione: quella che partiva già svantaggiata. Le donne, appunto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA.

La Ragioneria dello Stato boccia il disegno di legge per la tutela dei liberi professionisti in malattia

La Ragioneria dello Stato boccia il disegno di legge per la tutela dei liberi professionisti in malattia Confprofessioni: "In un periodo così drammatico, dove centinaia di professionisti sono stati colpiti dal Covid-19 e hanno dovuto sospendere la propria attività a causa della pandemia, non ci si può nascondere dietro le rigidità della finanza pubblica"

«La salute è un diritto universale garantito dalla Costituzione e non si può misurare con una logica meramente contabile». Così il presidente di **Confprofessioni**, Gaetano Stella, commenta il parere della Ragioneria dello Stato che boccia il ddl malattia dei liberi professionisti. «In un periodo così drammatico, dove centinaia di professionisti sono stati colpiti dal Covid-19 e hanno dovuto sospendere la propria attività a causa della pandemia, non ci si può nascondere dietro le rigidità della finanza pubblica». «Non solo. La sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti a carico del libero professionista in caso di malattia o di infortunio rappresenta una forma di garanzia per il cliente nei confronti del fisco e della pubblica amministrazione» aggiunge Stella. «In gioco non c'è solo la salute dei professionisti, ma anche la salute economica di imprese e cittadini». «Alla luce degli infortuni causati dal Covid, il parere della Ragioneria dello Stato ha il sapore di una beffa; in particolare per i medici e per tutte le professioni che si sono trovate in prima linea a combattere il virus» aggiunge Stella. «Credo tuttavia che ci sia ancora spazio per individuare un'adeguata copertura finanziaria, non solo perché anche i professionisti contribuiscono alla fiscalità generale, ma perché è una questione di civiltà per il nostro Paese». Leggi anche: "Disegno di legge per la tutela della malattia o dell'infortunio del professionista: CUP e RPT chiedono rapida approvazione"

The screenshot shows the homepage of Casa E Clima.com. The main article headline reads: "La Ragioneria dello Stato boccia il disegno di legge per la tutela dei liberi professionisti in malattia". Below the headline, it states: "Confprofessioni: 'In un periodo così drammatico, dove centinaia di professionisti sono stati colpiti dal Covid-19 e hanno dovuto sospendere la propria attività a causa della pandemia, non ci si può nascondere dietro le rigidità della finanza pubblica'". The article text begins with a quote from Gaetano Stella, president of Confprofessioni: "La salute è un diritto universale garantito dalla Costituzione e non si può misurare con una logica meramente contabile". The article also mentions that the bill was rejected by the Ragioneria dello Stato and discusses the implications for self-employed professionals and the public administration.

Redditi delle professioniste: pesa un divario del 35%

di Flavia Landolfi e Valeria Uva

C'è una zavorra pesante a inchiodare verso il basso la bilancia dei redditi delle professioniste rispetto ai colleghi uomini. In media vale il 35% in meno. Lo rileva un'indagine condotta dal Sole24Ore sulla base dei dati delle principali Casse professionali: i numeri fotografano le entrate dichiarate dalle varie categorie nell'evoluzione tra il 2010 e il 2019, esclusi i notai perché hanno un sistema previdenziale a ripartizione. © Fornito da Il Sole 24 Ore

Non tengono conto dei livelli occupazionali né tantomeno delle ore lavorate che nel caso delle professioniste è una variabile che pesa fortemente sui redditi annuali. E che vale comunque la pena di leggere in controluce sulla base degli altri indicatori disponibili che riguardano il fenomeno in Italia. Secondo un rapporto Ocse nel 2019 il divario sulla paga oraria lorda si aggirava intorno al 5,6% (ma senza nessun altro parametro, nemmeno i contratti full e part time). Secondo Eurostat (2018) invece in Italia il settore pubblico si aggirerebbe intorno a un gap del 4% e quello privato del 20 per cento. Nella Ue il pay gap si attesta invece a quota -16%, ragione per cui la Commissione europea ha deciso di intervenire con una direttiva ad hoc. La carriera mancata non è monolitico, però, questo divario: si riduce in fase di avvio della professione, nella fascia tra i 30 e i 40 anni d'età, sia rispetto alla media complessiva che, soprattutto, rispetto alla fascia tra i 50 e i 60 anni d'età che in genere segna l'apice della carriera. «Sono dati impressionanti - dice la sottosegretaria al Mef Maria Cecilia Guerra - dai quali emerge che il divario di reddito maggiore nelle fasce di età più avanzate è il segno dell'incepparsi della progressione della carriera per le professioniste per effetto del noto soffitto di cristallo». Guerra indica poi nell'assegno unico alla famiglia ora in discussione al Senato per il perfezionamento della legge delega «un buon segnale per il sostegno alle famiglie ma non sufficiente: per superare i divari di genere è necessario proseguire su due punti fermi contenuti nel Recovery Plan del governo Conte: asili nido e altre infrastrutture sociali e valutazione dell'impatto di genere di tutte le politiche». Il gap salariale troverà spazio anche nel documento finale dell'engagement group Women 20 al G20 che si chiuderà a luglio. «Il gender pay gap è alimentato da una discriminazione esplicita, quella di una minore retribuzione a parità di lavoro - dice la presidente Linda Laura Sabbadini che è anche direttrice dell'Istat - ma è anche il punto di sfogo di tutti gli ostacoli che le donne incontrano nel percorso professionale e che si traduce, per esempio, nel part time forzato e nella sospensione più o meno lunga dell'attività lavorativa». Il gap 2010-2019 Facciamo un passo indietro. A guardare i numeri delle professioni, in dieci anni il divario tra i redditi si è attenuato: nel 2010 in media valeva il 40%, ovvero se un uomo poteva contare in media su 43mila euro di reddito annuo, la sua collega non arrivava a 26mila. Nel 2019 (ultimo dato

Redditi delle professioniste: pesa un divario del 35%

di Flavia Landolfi e Valeria Uva

C'è una zavorra pesante a inchiodare verso il basso la bilancia dei redditi delle professioniste rispetto ai colleghi uomini. In media vale il 35% in meno. Lo rileva un'indagine condotta dal Sole24Ore sulla base dei dati delle principali Casse professionali: i numeri fotografano le entrate dichiarate dalle varie categorie nell'evoluzione tra il 2010 e il 2019, esclusi i notai perché hanno un sistema previdenziale a ripartizione.

Non tengono conto dei livelli occupazionali né tantomeno delle ore lavorate che nel caso delle professioniste è una variabile che pesa fortemente sui redditi annuali. E che vale comunque la pena di leggere in controluce sulla base degli altri indicatori disponibili che riguardano il fenomeno in Italia. Secondo un rapporto Ocse nel 2019 il divario sulla paga oraria lorda si aggirava intorno al 5,6% (ma senza nessun altro parametro, nemmeno i contratti full e part time). Secondo Eurostat (2018) invece in Italia il settore pubblico si aggirerebbe intorno a un gap del 4% e quello privato del 20 per cento. Nella Ue il pay gap si attesta invece a quota -16%, ragione per cui la Commissione europea ha deciso di intervenire con una direttiva ad hoc. La carriera mancata non è monolitico, però, questo divario: si riduce in fase di avvio della professione, nella fascia tra i 30 e i 40 anni d'età, sia rispetto alla media complessiva che, soprattutto, rispetto alla fascia tra i 50 e i 60 anni d'età che in genere segna l'apice della carriera. «Sono dati impressionanti - dice la sottosegretaria al Mef Maria Cecilia Guerra - dai quali emerge che il divario di reddito maggiore nelle fasce di età più avanzate è il segno dell'incepparsi della progressione della carriera per le professioniste per effetto del noto soffitto di cristallo». Guerra indica poi nell'assegno unico alla famiglia ora in discussione al Senato per il perfezionamento della legge delega «un buon segnale per il sostegno alle famiglie ma non sufficiente: per superare i divari di genere è necessario proseguire su due punti fermi contenuti nel Recovery Plan del governo Conte: asili nido e altre infrastrutture sociali e valutazione dell'impatto di genere di tutte le politiche». Il gap salariale troverà spazio anche nel documento finale dell'engagement group Women 20 al G20 che si chiuderà a luglio. «Il gender pay gap è alimentato da una discriminazione esplicita, quella di una minore retribuzione a parità di lavoro - dice la presidente Linda Laura Sabbadini che è anche direttrice dell'Istat - ma è anche il punto di sfogo di tutti gli ostacoli che le donne incontrano nel percorso professionale e che si traduce, per esempio, nel part time forzato e nella sospensione più o meno lunga dell'attività lavorativa». Il gap 2010-2019 Facciamo un passo indietro. A guardare i numeri delle professioni, in dieci anni il divario tra i redditi si è attenuato: nel 2010 in media valeva il 40%, ovvero se un uomo poteva contare in media su 43mila euro di reddito annuo, la sua collega non arrivava a 26mila. Nel 2019 (ultimo dato

disponibile) si è registrato un lieve incremento medio femminile, mentre nel decennio la crisi per gli uomini ha mandato in fumo più di 2.600 euro (-6%). Le donne, dal canto loro, hanno recuperato il 2%, ma comunque appena sopra i 26mila euro di reddito medio complessivo. Da qui l' 'illusione ottica' di un progresso femminile, che a ben guardare è davvero poca cosa. Le prime a fare le spese del maggior divario di reddito sono le avvocate, peraltro diventate maggioranza nella professione, che dopo un decennio continuano a guadagnare meno della metà rispetto ai colleghi uomini (si veda il grafico a fianco). «Il gap è considerevole e strutturale ormai, nonostante il crescente potere di rappresentanza femminile all'interno delle istituzioni di categoria - dice Susanna Pisano, consigliera di Confprofessioni e avvocata -. Il dato è frutto anche della tendenza a scegliere settori poco redditizi, come il diritto di famiglia, nell'illusione che siano quelli più facilmente conciliabili con la vita privata». Male anche commercialiste e ingegnere (entrambe distanti 45 punti percentuali). Chi ha capovolto il gap è la categoria delle biologhe, ma questo è soprattutto dovuto alla tumultuosa femminilizzazione (+49%). Redditi assottigliati Che la crisi economica abbia colpito più duro sui redditi relativamente più alti degli uomini è evidente anche nelle professioni tecniche. Gli architetti hanno perso più di duemila euro, mentre le architetture hanno mantenuto la posizione. Restando però inchiodate ai 16mila euro di media. Andamento simile anche per gli ingegneri, professione in cui gli uomini hanno perso nel decennio il doppio (-6%) rispetto alle donne . «In realtà la crisi dell'edilizia ha colpito in modo indistinto entrambi i sessi con lo stop ai grandi cantieri, e alla committenza privata strutturata - commenta il direttore del centro studi del Consiglio nazionale ingegneri, Massimiliano Pittau - ma le donne sembrano più reattive, ad esempio sono le prime ad associarsi e a creare società di ingegneria». Secondo Tiziana Stallone, presidente dei biologi di Enpab, il minor pay gap delle giovani è ancora in parte legato alla vita privata: «Nella prima fascia d'età molte donne non hanno ancora i figli e possono quindi dedicarsi di più al lavoro». Effetto monocommittenza C'è però anche un altro fenomeno che impatta: quello della 'monocommittenza' ovvero le tante 'partite Iva apparenti', di fatto 'dipendenti' strutturalmente dagli studi, ricompensate con importi fissi, ma penalizzate nella progressione di carriera e dunque nel reddito . Una situazione che coinvolge più donne che uomini. Lo dicono in controluce i numeri dell'ultimo rapporto Adepp. Si vede quando fatturato e reddito coincidono. «Succede quando non ci sono spese fisse di studio - aggiunge Stallone che è anche vicepresidente Adepp - e quando di fatto si viene ricompensati con un fisso: ebbene le professioniste in questa situazione, giovani soprattutto, sono molto di più rispetto agli uomini». E ancora: «Credo che le donne rinuncino ad essere manager di sé stesse solo per un fatto culturale - dice Stallone -. Grava ancora su di loro la responsabilità principale del carico familiare che assorbe tanta energia». Il fenomeno, c'è da scommettere, non si attenuerà. Anzi. La pandemia, i lockdown, la didattica a distanza e lo smartworking hanno colpito più duro sulla metà della popolazione: quella che partiva già svantaggiata. Le donne, appunto. In attesa dell'assegno unico per i figli esteso alle professioniste dal Ddl Family act, sono le Casse private (e i loro iscritti) a farsi carico degli oneri per l'indennità

di maternità. A tutte le professioniste va l'80% di 5/12 del reddito dichiarato due anni prima. L'indennità spetta anche in caso di adozione o aborto Molte casse integrano l'indennità di maternità con contributi propri alla nascita. Alle commercialiste, ad esempio, va un assegno pari a circa un mese in più di indennità e non inferiore a 1.775 euro. Ai medici è riconosciuto un assegno di 1.500 euro per il primo anno di vita del bambino. Tremila euro l'importo concesso da Eppi ai periti industriali per nascita, adozione o affidamento Più di recente alcuni enti previdenziali hanno voluto estendere i bonus anche agli iscritti divenuti papà. Così agli psicologi è riconosciuto un assegno di mille euro (anche alle coppie omosessuali) . Ai biologi Enpab versa un contributo di paternità una tantum di 2mila euro (e copre la metà della retta dell'asilo nido). Cassa forense concede l'indennità di maternità per i padri monogenitoriali, ovvero unici ad aver riconosciuto il bambino nato. Altre forme di sostegno riguardano, per tutti, i figli disabili.

Edil Portale

Confprofessioni e BeProf

Ddl malattia dei liberi professionisti bocciato per mancanza di copertura finanziaria

05/03/2021 - La Ragioneria dello Stato ha espresso parere contrario sul disegno di legge per la sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti a carico del libero professionista in caso di malattia o di infortunio, presentato in Senato da Andrea de Bertoldi (Fratelli d' Italia). Secondo i tecnici del Tesoro, "la relazione tecnica risulta essere non esaustiva con riferimento agli effetti finanziari derivanti dalle singole disposizioni costituenti il disegno di legge e, relativamente, ad alcune disposizioni quantifica oneri per la finanza pubblica per i quali, allo stato, non è prevista alcuna copertura finanziaria . Pertanto, si esprime parere contrario all' ulteriore corso del provvedimento". **Confprofessioni**: 'la salute non si misura con logica contabile' La bocciatura ha provocato la reazione di

Confprofessioni: "la salute è un diritto universale garantito dalla Costituzione e non si può misurare con una logica meramente contabile" ha detto il presidente Gaetano Stella. "In un periodo così drammatico, dove centinaia di professionisti sono stati colpiti dal Covid-19 e hanno dovuto sospendere la propria attività a causa della pandemia, non ci si può nascondere dietro le rigidità della finanza pubblica ". "Non solo - aggiunge Stella -. La sospensione della decorrenza di termini relativi ad

adempimenti a carico del libero professionista in caso di malattia o di infortunio rappresenta una forma di garanzia per il cliente nei confronti del fisco e della pubblica amministrazione. In gioco non c' è solo la salute dei professionisti, ma anche la salute economica di imprese e cittadini". "Alla luce degli infortuni causati dal Covid, il parere della Ragioneria dello Stato ha il sapore di una beffa; in particolare per i medici e per tutte le professioni che si sono trovate in prima linea a combattere il virus - prosegue Stella -. "Credo, tuttavia, che ci sia ancora spazio per individuare un' adeguata copertura finanziaria , non solo perché anche i professionisti contribuiscono alla fiscalità generale, ma perché è una questione di civiltà per il nostro Paese". Ddl malattia dei liberi professionisti bocciato La mancanza di copertura finanziaria non sembra essere l' unico problema del disegno di legge rilevato dalla Ragioneria dello Stato. Il ddl stabilisce che la P.A. può richiedere alle aziende sanitarie locali di effettuare visite di controllo nei confronti di coloro che richiedono la sospensione degli adempimenti. Una attività onerosa che il ddl ritiene possa essere svolta "mediante le risorse umane, strumentali e finanziarie già a disposizione a legislazione vigente" senza però richiamare la disposizione cui si riferisce. Inoltre, i proponenti ritengono che la norma farà aumentare le entrate, grazie alle eventuali sanzioni pecuniarie comminate a chi abusi della sospensione degli adempimenti con dichiarazioni false. La Ragioneria però chiede di fornire dati ed elementi di valutazione che dimostrino tali effetti virtuosi o almeno di chiarire che le entrate sono solo potenziali, aleatorie e non quantificabili con sufficiente grado di attendibilità e che, quindi,



Edil Portale

Confprofessioni e BeProf

non hanno effetti finanziari positivi in termini di entrate. Solo pochi giorni fa, **Confprofessioni** aveva chiesto al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Andrea Orlando, di impegnarsi per far approvare rapidamente il ddl in materia di malattia e infortunio e altri provvedimenti per i liberi professionisti.

Ddl Malattia, Confprofessioni: "No a logiche contabili sulla salute"

«Oltre il danno, la beffa». Con queste parole **Confprofessioni** commenta la decisione della Ragioneria dello Stato di bocciare il ddl Malattia per le partite Iva «La salute è un diritto universale garantito dalla Costituzione e non si può misurare con una logica meramente contabile». Così il presidente di **Confprofessioni**, Gaetano Stella, commenta il parere della Ragioneria dello Stato che boccia il ddl malattia dei liberi professionisti. «In un periodo così drammatico, dove centinaia di professionisti sono stati colpiti dal Covid - 19 e hanno dovuto sospendere la propria attività a causa della pandemia, non ci si può nascondere dietro le rigidità della finanza pubblica». DDL MALATTIA NON PUÒ RISPONDERE A LOGICHE CONTABILI «Non solo. La sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti a carico del libero professionista in caso di malattia o di infortunio rappresenta una forma di garanzia per il cliente nei confronti del fisco e della pubblica amministrazione» aggiunge Stella. «In gioco non c'è solo la salute dei professionisti, ma anche la salute economica di imprese e cittadini». «Alla luce degli infortuni causati dal Covid, il parere della Ragioneria dello Stato ha il sapore di una beffa; in particolare per i medici e per tutte le professioni che si sono trovate in prima linea a combattere il virus» aggiunge Stella. «Credo tuttavia che ci sia ancora spazio per individuare un' adeguata copertura finanziaria, non solo perché anche i professionisti contribuiscono alla fiscalità generale, ma perché è una questione di civiltà per il nostro Paese». ISCRIVITI ALLA NOSTRA NEWSLETTER Iscriviti alla nostra mailing list per ricevere la nostra newsletter Iscrizione avvenuta con successo, ti dovrebbe arrivare una email con la quale devi confermare la tua iscrizione. Grazie, il tuo Team Policy Maker Errore 5 Marzo 2021 4 Marzo 2021.



Commercialisti contro lo stop al disegno di legge malattia e infortuni

Parere negativo della Ragioneria generale per mancanza di coperture finanziarie. ANC: «I saldi rimangono invariati»

Fa discutere il parere negativo, per mancanza di coperture finanziarie, espresso dalla Ragioneria generale dello Stato in merito al disegno di legge (A.S. 1474) che introduce lo slittamento automatico degli adempimenti a carico dei contribuenti in caso di malattia o infortunio del professionista che li assiste. "La salute è un diritto universale garantito dalla Costituzione e non si può misurare con una logica meramente contabile", ha commentato Gaetano Stella, Presidente di **Confprofessioni**, secondo cui "in un periodo così drammatico, dove centinaia di professionisti sono stati colpiti dal COVID-19 e hanno dovuto sospendere la propria attività a causa della pandemia, non ci si può nascondere dietro le rigidità della finanza pubblica". Secondo la Ragioneria generale, ipotizzando, sulla base dei dati del monitoraggio sulle denunce da COVID-19 aggiornato a ottobre 2020, un tasso di infortuni pari al 3%, l'approvazione del disegno di legge produrrebbe effetti finanziari negativi pari a 236,3 milioni di euro (a cui andrebbero aggiunti gli effetti del differimento temporale delle entrate tributarie) che al momento non hanno alcuna copertura. Numeri contestati dall'Associazione nazionale commercialisti, promotrice del disegno di legge poi sottoscritto in maniera trasversale dai rappresentanti di quasi tutti i partiti presenti in Parlamento. In una nota inviata alla Commissione Giustizia del Senato, presso cui è in discussione il Ddl., il sindacato guidato da Marco Cuchel esprime perplessità sul "supposto danno" per le mancate entrate tributarie: "La norma in questione - scrive l'ANC - parla chiaramente di differimento di termini e in nessun modo prevede sconti o sgravi per il contribuente, pertanto non si determinerebbe alcun danno erariale, anzi semmai la generazione di interessi". "Non ci è dato sapere - continua la nota - la base di calcolo di questa percentuale (il tasso di infortuni al 3% stimato dalla Ragioneria generale, ndr) e del conseguente importo stimato, ma soprattutto, ribadiamo che la norma mantiene invariati i saldi". L'associazione di categoria si chiede se in questa previsione "rientrano tutte le professioni o solo quelle economico-contabili che svolgono attività di intermediazione fiscale", ma sottolinea anche che, una volta terminata l'emergenza sanitaria, si ricorrerebbe alla tutela prevista dal disegno di legge "in misura minore, fermo restando che i cittadini si ammalano indipendentemente dagli stanziamenti in bilancio". Il punto centrale, secondo l'ANC, è proprio questo: "Non solo si sorvola sull'evidenza che un differimento di termini non comporta alcuna variazione dei saldi, ma si chiede anche ad una categoria di lavoratori di ammalarsi solo se ci sono somme a bilancio, altrimenti di soprassedere". L'assenza di tutele per i professionisti è "inaccettabile" anche per il Consiglio nazionale di categoria che, tramite il Vicepresidente Giorgio Luchetta, ha auspicato si possano "individuare rapidamente le coperture



EutekneInfo

Confprofessioni e BeProf

finanziarie necessarie per salvare il Ddl e rispondere adeguatamente alle ormai troppo numerose grida di aiuto e disperazione che giungono dai professionisti". Tanto più che il disegno di legge "ha il pregio non comune di godere dell' appoggio trasversale di tutte le forze politiche, per una volta unite a sostegno di un settore, quello delle libere professioni, troppe volte ignorato".

BaraondaNews

Confprofessioni e BeProf

in cassa integrazione 10. Sostegno alla riconversione o riorganizzazione aziendale con misure dedicate al personale 11. Integrazione con il Fondo Nuove Competenze 12. Sostegno all' autoimpiego e all' autoimprenditorialità, anche mediante lo strumento di "Impresa formativa" e con prestiti agevolati 13. Contratto di Ricollocazione Generazioni per disoccupati over 30 14. Sostegno a modelli organizzativi per la conciliazione vita/lavoro 15. Incentivi alle assunzioni per destinatari di Politiche Attive del Lavoro 16. Sostegno alla parità salariale di genere 17. Sostegno alla formazione e occupazione delle donne, con incentivi all' assunzione, all' avvio di impresa e alla formazione in discipline tecnico scientifiche 18. Sostegno all' occupazione delle persone con disabilità, anche da lavoro e con potenziamento dei servizi dedicati nei centri per l' impiego - Spazio Lavoro 19. Sostegno all' incremento delle competenze manageriali per favorire competitività, occupazione e innovazione 20. Valorizzazione dei mestieri artigianali, anche con le Botteghe Scuola 21. Sostegno ai disoccupati adulti delle aree di crisi complessa a due anni dalla maturazione della pensione (torna a Baraondanews)

Piano per le Politiche Attive: oltre 200 milioni per favorire occupazione e lavoro

Prevede 21 diverse azioni per promuovere la formazione e la buona occupazione per i giovani, le donne, le persone con disabilità, i disoccupati e i percettori di ammortizzatori sociali. Il Lazio avvia un nuovo piano di politiche attive del lavoro mettendo in campo oltre 200 milioni di euro. L'obiettivo è contrastare la crisi innescata dalla []

Prevede 21 diverse azioni per promuovere la formazione e la buona occupazione per i giovani, le donne, le persone con disabilità, i disoccupati e i percettori di ammortizzatori sociali. Il Lazio avvia un nuovo piano di politiche attive del lavoro mettendo in campo oltre 200 milioni di euro. L'obiettivo è contrastare la crisi innescata dalla pandemia con misure di formazione, accompagnamento e reinserimento al lavoro destinate in particolare alle categorie più fragili, coinvolgendo direttamente le organizzazioni sindacali e datoriali nella definizione delle strategie. La presentazione del Piano, a cui è seguita la sottoscrizione di un Protocollo d'intesa, è avvenuta oggi da parte del presidente della regione Lazio, Nicola Zingaretti, del vicepresidente Daniele Leodori, dell'assessore al Lavoro, Scuola e Formazione, Claudio Di Bernardino, del segretario generale della UIL Lazio, Alberto Civica e del presidente di Unindustria, Angelo Camilli, in rappresentanza rispettivamente delle parti sindacali e delle parti datoriali. Gli altri rappresentanti delle Parti Sociali firmatarie hanno partecipato alla conferenza stampa in modalità web, in ottemperanza alle prescrizioni sul contenimento della diffusione del Covid-

19. Questo l'elenco dei sottoscrittori del Protocollo: Cgil Lazio, Cisl Lazio, Uil Lazio, Ugl Lazio, Unindustria, Unione degli industriali e delle Imprese del Lazio, FEDERLAZIO, LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE Lazio, AGCI, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CNA, COLDIRETTI, **CONFPROFESSIONI**, CONFETRA, FEDERALBERGHI, CISAL, CONFAPI, CDO Roma e Lazio. Il Protocollo vede l'adesione anche da parte di ABI Lazio. Il Piano, in particolare, prevede 21 diverse azioni per promuovere la formazione e la buona occupazione per i giovani, le donne, le persone con disabilità, i disoccupati e i percettori di ammortizzatori sociali. Alcune delle misure vengono introdotte nel Lazio per la prima volta, altre sono la prosecuzione di percorsi già avviati ma con modalità aggiornate rispetto alle rinnovate esigenze e con procedure di esecuzione più snelle e veloci. I vari bandi verranno avviati a partire dalle prossime settimane e saranno concordati, anche per la copertura finanziaria, con le Parti del Protocollo. A seguire le 21 misure: 1. Titoli dell'obbligo: percorsi formativi rivolti a giovani e agli adulti che devono conseguire titoli dell'obbligo 2. Potenziamento degli ITS e IFTS 3. Valorizzazione dell'Apprendistato 4. Patto fra generazioni per il ricambio generazionale con incentivo all'assunzione 5. Torno Subito, per sostenere la formazione e l'ingresso nel mondo del lavoro di giovani e studenti 6. Garanzia Giovani per neet tra i 15 e 29 anni 7. Incentivi per il rientro dall'estero dei talenti 8. Formazione e riqualificazione

The screenshot shows the website interface for InLiberaUscita.it. At the top, there is a navigation bar with the site logo, a search bar, and a '24 ore' badge. Below the navigation bar, the main article is displayed with the title 'Piano per le Politiche Attive: oltre 200 milioni per favorire occupazione e lavoro'. The article text is partially visible, matching the content in the main text block. To the right of the article, there are several smaller news snippets with images and titles, such as 'Concorso Lazio avverte agite e carica i cittadini ma non la qualità delle proposte' and 'Cassini, misure per qualcuno subito aiutati e loro benefici'.

InLiberaUscita.it

Confprofessioni e BeProf

professionale con erogazione di un' indennità per disoccupati o cassaintegrati a zero ore 9. Formazione e riqualificazione professionale per persone in cassa integrazione 10. Sostegno alla riconversione o riorganizzazione aziendale con misure dedicate al personale 11. Integrazione con il Fondo Nuove Competenze 12. Sostegno all' autoimpiego e all' autoimprenditorialità, anche mediante lo strumento di 'Impresa formativa' e con prestiti agevolati 13. Contratto di Ricollocazione Generazioni per disoccupati over 30 14. Sostegno a modelli organizzativi per la conciliazione vita/lavoro 15. Incentivi alle assunzioni per destinatari di Politiche Attive del Lavoro 16. Sostegno alla parità salariale di genere 17. Sostegno alla formazione e occupazione delle donne, con incentivi all' assunzione, all' avvio di impresa e alla formazione in discipline tecnico scientifiche 18. Sostegno all' occupazione delle persone con disabilità, anche da lavoro e con potenziamento dei servizi dedicati nei centri per l' impiego - Spazio Lavoro 19. Sostegno all' incremento delle competenze manageriali per favorire competitività, occupazione e innovazione 20. Valorizzazione dei mestieri artigianali, anche con le Botteghe Scuola 21. Sostegno ai disoccupati adulti delle aree di crisi complessa a due anni dalla maturazione della pensione.

Lazio

Confprofessioni e BeProf

PIANO POLITICHE ATTIVE: OLTRE 200 MILIONI PER FAVORIRE OCCUPAZIONE E LAVORO

Il Lazio avvia un nuovo piano di politiche attive del lavoro mettendo in campo oltre 200 milioni di euro. L'obiettivo contrastare la crisi innescata dalla pandemia con misure di formazione, accompagnamento e reinserimento al lavoro destinate in particolare alle categorie pi fragili, coinvolgendo direttamente le organizzazioni sindacali e datoriali nella definizione delle strategie. La presentazione del Piano, a cui seguita la sottoscrizione di un Protocollo d'intesa, avvenuta oggi da parte del presidente della regione Lazio, Nicola Zingaretti, del vicepresidente Daniele Leodori, dell'assessore al Lavoro, Scuola e Formazione, Claudio Di Bernardino, del segretario generale della UIL Lazio, Alberto Civica e del presidente di Unindustria, Angelo Camilli, in rappresentanza rispettivamente delle parti sindacali e delle parti datoriali. Gli altri rappresentanti delle Parti Sociali firmatarie hanno partecipato alla conferenza stampa in modalit web, in ottemperanza alle prescrizioni sul contenimento della diffusione del Covid-19. Questo l'elenco dei sottoscrittori del Protocollo: Cgil Lazio, Cisl Lazio, Uil Lazio, Ugl Lazio, Unindustria, Unione degli industriali e delle Imprese del Lazio, FEDERLAZIO, LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE Lazio, AGCI, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CNA, COLDIRETTI, **CONFPROFESSIONI**, CONFETRA, FEDERALBERGHI, CISAL, CONFAPI, CDO Roma e Lazio. Il Protocollo vede l'adesione anche da parte di ABI Lazio. Il Piano, in particolare, prevede 21 diverse azioni per promuovere la formazione e la buona occupazione per i giovani, le donne, le persone con disabilit, i disoccupati e i percettori di ammortizzatori sociali. Alcune delle misure vengono introdotte nel Lazio per la prima volta, altre sono la prosecuzione di percorsi gi avviati ma con modalit aggiornate rispetto alle rinnovate esigenze e con procedure di esecuzione pi snelle e veloci. I vari bandi verranno avviati a partire dalle prossime settimane e saranno concordati, anche per la copertura finanziaria, con le Parti del Protocollo. A seguire le 21 misure: 1. Titoli dell'obbligo: percorsi formativi rivolti a giovani e agli adulti che devono conseguire titoli dell'obbligo 2. Potenziamento degli ITS e IFTS 3. Valorizzazione dell'Apprendistato 4. Patto fra generazioni per il ricambio generazionale con incentivo all'assunzione 5. Torno Subito, per sostenere la formazione e l'ingresso nel mondo del lavoro di giovani e studenti 6. Garanzia Giovani per neet tra i 15 e 29 anni 7. Incentivi per il rientro dall'estero dei talenti 8. Formazione e riqualificazione professionale con erogazione di un'indennit per disoccupati o cassaintegrati a zero ore 9. Formazione e riqualificazione professionale per persone in cassa integrazione 10. Sostegno alla riconversione o riorganizzazione aziendale con misure dedicate al personale 11. Integrazione con il Fondo Nuove Competenze 12. Sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialit, anche mediante lo strumento di Impresa formativa e con prestiti agevolati 13. Contratto di Ricollocazione Generazioni per disoccupati over 30 14. Sostegno



Lazio

Confprofessioni e BeProf

a modelli organizzativi per la conciliazione vita/lavoro 15. Incentivi alle assunzioni per destinatari di Politiche Attive del Lavoro 16. Sostegno alla parità salariale di genere 17. Sostegno alla formazione e occupazione delle donne, con incentivi all'assunzione, all'avvio di impresa e alla formazione in discipline tecnico scientifiche 18. Sostegno all'occupazione delle persone con disabilità, anche da lavoro e con potenziamento dei servizi dedicati nei centri per l'impiego - Spazio Lavoro 19. Sostegno all'incremento delle competenze manageriali per favorire competitività, occupazione e innovazione 20. Valorizzazione dei mestieri artigianali, anche con le Botteghe Scuola 21. Sostegno ai disoccupati adulti delle aree di crisi complessa a due anni dalla maturazione della pensione.

Le nuove garanzie Cadiprof previste per i dipendenti degli Studi Professionali

#share_sidebar:nth-child(2) { display: none; } .downloadPDFDoc { margin-top: 1px; margin-bottom: 1px; margin-right: 35px; text-decoration: none !important; padding: 14px; } Sto caricando 1426850 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA FREE Le nuove garanzie **Cadiprof** previste per i dipendenti degli Studi Professionali 5 MARZO 2021 **CADIPROF** - con comunicato del 25 febbraio 2021 - ha reso noto che a decorrere dal 1° marzo 2021, le garanzie per fronteggiare l'emergenza COVID-19 vengono ulteriormente modificate. Andando nello specifico, la Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori degli Studi Professionali ha previsto le seguenti 3 nuove coperture in caso di ricovero per Covid-19: indennità giornaliera per ricovero in caso di positività al Covid-19: in caso di Ricovero in Istituto di Cura l' Assistito avrà diritto a un' indennità di 100,00 per ogni notte di ricovero per un periodo non superiore a 50 giorni all' anno (si specifica che le giornate di ingresso e dimissione costituiscono un' unica giornata ai fini della corresponsione della diaria); indennità forfettaria a seguito di ricovero per positività al Covid-19: esclusivamente per la pandemia COVID-19 successivamente alla dimissione dal Ricovero, l' Assistito potrà richiedere un' indennità forfettaria pari ad 1.000,00. La presente garanzia è aggiuntiva alla garanzia A) "Indennità giornaliera per ricovero in caso di positività al covid-19"; indennità forfettaria a seguito di ricovero in terapia intensiva per positività al Covid-19: esclusivamente per la pandemia COVID 19 successivamente alla dimissione e soltanto nel caso in cui durante il Ricovero sia stato necessario il ricorso alla Terapia Intensiva dell' Assistito, è prevista un' indennità forfettaria pari ad 2.000,00 nel periodo assicurativo. La presente garanzia è aggiuntiva alla garanzia A) "Indennità giornaliera per ricovero in caso di positività al covid-19" e alternativa alla garanzia B) "indennità forfettaria a seguito di ricovero per positività al covid-19".

MySolution

MySolution | Linea

Il Ricovero a fronte libero
Il Ricovero per assistito

QUOTEVANTO | AMPIGNAMENI | STUDIANTI | GUIDE | INFORMAZIONI | BANCHE DATI | FORMAZIONE | SERVIZI

MySolution

LE NUOVE GARANZIE CADIPROF

Le nuove garanzie Cadiprof previste per i dipendenti degli Studi Professionali

5 MARZO 2021

CADIPROF - con comunicato del 25 febbraio 2021 - ha reso noto che a decorrere dal 1° marzo 2021, le garanzie per fronteggiare l'emergenza COVID-19 vengono ulteriormente modificate.

Andando nello specifico, la Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori degli Studi Professionali ha previsto le seguenti 3 nuove coperture in caso di ricovero per Covid-19:

- indennità giornaliera per ricovero in caso di positività al COVID-19: in caso di Ricovero in Istituto di Cura l'Assistito avrà diritto a un' indennità di 100,00 per ogni notte di ricovero per un periodo non superiore a 50 giorni all'anno (si specifica che le giornate di ingresso e dimissione costituiscono un' unica giornata ai fini della corresponsione della diaria);
- indennità forfettaria a seguito di ricovero per positività al COVID-19: esclusivamente per la pandemia COVID-19 successivamente alla dimissione dal Ricovero, l'Assistito potrà richiedere un' indennità forfettaria pari ad € 1.000,00. La presente garanzia è aggiuntiva alla garanzia A) "Indennità giornaliera per ricovero in caso di positività al covid-19";
- indennità forfettaria a seguito di ricovero in terapia intensiva per positività al COVID-19: esclusivamente per la pandemia COVID-19 successivamente alla dimissione e soltanto nel caso in cui durante il Ricovero sia stato necessario il ricorso alla Terapia Intensiva dell'Assistito, è prevista un' indennità forfettaria pari ad € 2.000,00 nel periodo assicurativo. La presente garanzia è aggiuntiva alla garanzia A) "Indennità giornaliera per ricovero in caso di positività al covid-19" e alternativa alla garanzia B) "indennità forfettaria a seguito di ricovero per positività al covid-19".

Stampa articolo 25 febbraio 2021

Stai leggendo un articolo FREE di MySolution
Sei iscritto a tutti gli altri contenuti della Piattaforma?
Richiedi qui.

REGIONE LAZIO: UN PIANO A SOSTEGNO DEL LAVORO

Un impegno concreto e tangibile quello della Regione Lazio nel campo delle politiche attive. Uno stanziamento di 200 milioni di euro è stato infatti previsto per "contrastare la crisi innescata dalla pandemia con misure di formazione, accompagnamento e reinserimento al lavoro destinate in particolare alle categorie più fragili, coinvolgendo direttamente le organizzazioni sindacali e datoriali nella definizione delle strategie". Lo si legge nella nota a corredo dell' iniziativa che ha visto la firma di un protocollo di intesa condiviso da Cgil Lazio, Cisl Lazio, Uil Lazio, Ugl Lazio, Unindustria, Unione degli industriali e delle Imprese del Lazio, FEDERLAZIO, LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE Lazio, AGCI, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CNA, COLDIRETTI, **CONFPROFESSIONI**, CONFETRA, FEDERALBERGHI, CISAL, CONFAPI, CDO Roma e Lazio. Saranno 21 complessivamente le azioni dirette a promuovere occupazione e formazione per giovani, donne, persone con disabilità, disoccupati e percettori di ammortizzatori sociali.

The screenshot shows the website 'Imprese News' with a navigation bar and a main article titled 'REGIONE LAZIO: UN PIANO A SOSTEGNO DEL LAVORO'. The article text is partially visible, starting with 'Un impegno concreto e tangibile quello della Regione Lazio nel campo delle politiche attive...'. Below the article is a comment section with the text 'Inserisci un commento'. To the right, there is a sidebar with 'ULTIMISSIME' news items, including 'REGIONE LAZIO: UN PIANO A SOSTEGNO DEL LAVORO', 'IL COVID CREA NUOVI POVERI', 'BOZZA "DOL SOSTEGNO"', and 'ENOTECHE ALL'ESAME "ASPORTO"'. The website also features a search bar and a 'Login' button.

Tutto Golfo

Confprofessioni e BeProf

REGIONE LAZIO: OLTRE 200 MILIONI PER FAVORIRE OCCUPAZIONE E LAVORO. 21 PUNTI DA LEGGERE IN MANIERA DETTAGLIATA

Il Lazio avvia un nuovo piano di politiche attive del lavoro mettendo in campo oltre 200 milioni di euro. L'obiettivo è contrastare la crisi innescata dalla pandemia con misure di formazione, accompagnamento e reinserimento al lavoro destinate in particolare alle categorie più fragili, coinvolgendo direttamente le organizzazioni sindacali e datoriali nella definizione delle strategie. La presentazione del Piano, a cui è seguita la sottoscrizione di un Protocollo d'intesa, è avvenuta oggi da parte del presidente della regione Lazio, Nicola Zingaretti, del vicepresidente Daniele Leodori, dell'assessore al Lavoro, Scuola e Formazione, Claudio Di Bernardino, del segretario generale della UIL Lazio, Alberto Civica e del presidente di Unindustria, Angelo Camilli, in rappresentanza rispettivamente delle parti sindacali e delle parti datoriali. Gli altri rappresentanti delle Parti Sociali firmatarie hanno partecipato alla conferenza stampa in modalità web, in ottemperanza alle prescrizioni sul contenimento della diffusione del Covid-19. Questo l'elenco dei sottoscrittori del Protocollo: Cgil Lazio, Cisl Lazio, Uil Lazio, Ugl Lazio, Unindustria, Unione degli industriali e delle Imprese del Lazio, FEDERLAZIO, LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE Lazio, AGCI, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CNA, COLDIRETTI, **CONFPROFESSIONI**, CONFETRA, FEDERALBERGHI, CISAL, CONFAPI, CDO Roma e Lazio. Il Protocollo vede l'adesione anche da parte di ABI Lazio. Il Piano, in particolare, prevede 21 diverse azioni per promuovere la formazione e la buona occupazione per i giovani, le donne, le persone con disabilità, i disoccupati e i percettori di ammortizzatori sociali. Alcune delle misure vengono introdotte nel Lazio per la prima volta, altre sono la prosecuzione di percorsi già avviati ma con modalità aggiornate rispetto alle rinnovate esigenze e con procedure di esecuzione più snelle e veloci. I vari bandi verranno avviati a partire dalle prossime settimane e saranno concordati, anche per la copertura finanziaria, con le Parti del Protocollo. A seguire le 21 misure: 1. Titoli dell'obbligo: percorsi formativi rivolti a giovani e agli adulti che devono conseguire titoli 'dell'obbligo 2. Potenziamento degli ITS e IFTS 3. Valorizzazione dell'Apprendistato 4. Patto fra generazioni per il ricambio generazionale con incentivo all'assunzione 5. Torno Subito, per sostenere la formazione e l'ingresso nel mondo del lavoro di giovani e studenti 6. Garanzia Giovani per neet tra i 15 e 29 anni 7. Incentivi per il rientro dall'estero dei talenti 8. Formazione e riqualificazione professionale con erogazione di un'indennità per disoccupati o cassaintegrati a zero ore 9. Formazione e riqualificazione professionale per persone in cassa integrazione 10. Sostegno alla riconversione o riorganizzazione aziendale con misure dedicate al personale 11. Integrazione con il Fondo Nuove Competenze 12. Sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità, anche mediante lo strumento di 'Impresa formativa' e con prestiti agevolati 13. Contratto di Ricollocazione Generazioni per disoccupati over



Tutto Golfo

Confprofessioni e BeProf

30 14. Sostegno a modelli organizzativi per la conciliazione vita/lavoro 15. Incentivi alle assunzioni per destinatari di Politiche Attive del Lavoro 16. Sostegno alla parità salariale di genere 17. Sostegno alla formazione e occupazione delle donne, con incentivi all' assunzione, all' avvio di impresa e alla formazione in discipline tecnico scientifiche 18. Sostegno all' occupazione delle persone con disabilità, anche da lavoro e con potenziamento dei servizi dedicati nei centri per l' impiego - Spazio Lavoro 19. Sostegno all' incremento delle competenze manageriali per favorire competitività, occupazione e innovazione 20. Valorizzazione dei mestieri artigianali, anche con le Botteghe Scuola 21. Sostegno ai disoccupati adulti delle aree di crisi complessa a due anni dalla maturazione della pensione.