

Gaetano Stella: «Ma nel Pnrr i professionisti e il lavoro autonomo dove sono?»

Il presidente di Confprofessioni sottolinea che nel Piano nazionale di ripresa e resilienza non c'è traccia di una strategia di sviluppo delle libere professioni. Ma le aggregazioni multidisciplinari garantiscono una dimensione imprenditoriale del lavoro intellettuale. E sul decreto Brunetta...

di Giovanni Francavilla

«C'è una voragine profonda nella tanto decantata politica di coesione e inclusione sociale ed economica del Pnrr, che rischia di inghiottire i professionisti. L'assenza di una chiara strategia di sviluppo delle libere professioni e del lavoro autonomo è una lacuna gravissima che potrebbe pregiudicare la corretta attuazione dei progetti». Secondo il presidente di **Confprofessioni**, Gaetano Stella, il Piano nazionale di ripresa e resilienza ha un anello debole: «la scarsa attenzione al settore dei liberi professionisti».

Presidente Stella, quali sono i punti critici del Pnrr? Nessuno discute il merito del Piano che è ben strutturato; il problema è la sostanza, il metodo con cui si dovrà darne attuazione. L'assenza delle organizzazioni di rappresentanza dei professionisti dalla cabina di regia è una lacuna gravissima: gli assi portanti del Pnrr dall'economia digitale alla giustizia, dall'ambiente alla salute incidono sulle nostre attività professionali, ma i professionisti non sono coinvolti, se non per aspetti marginali. Teme che i professionisti rimarranno con il cerino in mano? Il rischio è concreto. Alla vigilia del Piano gli studi professionali si presentano fragili e indeboliti dalla pandemia, con un modello organizzativo

superato dalla velocità del mercato e con risorse economiche insufficienti per affrontare quegli investimenti necessari a garantire una maggior competitività. Ma il Pnrr non spende una parola per modernizzare e innovare i nostri studi professionali, creando così non solo un ingiustificato squilibrio economico e sociale ma anche un impoverimento del lavoro intellettuale nel nostro Paese. Quali misure servono per sviluppare il comparto? Le misure di sostegno attuate durante la pandemia hanno mostrato i limiti della politica rispetto al nostro settore, ma ancor più grave è l'assenza di una visione organica e unitaria di un settore strategico della nostra economia e della nostra società. Bisogna passare dalla logica dei sostegni a una vera e propria politica di sviluppo delle professioni, incentivando le aggregazioni multidisciplinari, favorendo le reti e le società tra i professionisti, la digitalizzazione degli studi professionali e i processi di internazionalizzazione. Il Pnrr dovrebbe essere il trampolino per quel salto culturale del professionista verso una dimensione imprenditoriale del lavoro intellettuale. Quale ruolo possono avere i professionisti nell'attuazione del Pnrr? Al di là dei progetti specifici (e sono moltissimi), i professionisti possono svolgere una funzione sussidiaria alla Pubblica Amministrazione nella gestione e nella governance del Pnrr, purché vengano valorizzati ruoli, competenze e compensi. Penso, ad esempio, ai più giovani che possono giocare un ruolo determinante nell'ambito della consulenza ad aziende e istituzioni, sviluppando specifiche competenze digitali nella fase di progettazione per

Questo sito utilizza cookie di profilazione, propri o di altri siti, per inviare messaggi pubblicitari mirati. Se vuoi saperne di più o negare il consenso a tutti o ad alcuni cookie [clicca qui](#). Se accedi a un qualunque elemento sottostante questo banner accetti l'uso dei cookie.

È TEMPO DI INVESTIRE CON NOI.

Messaggio pubblicitario. Pagine Internet e Facebook.com

Sicity by Car
L'autoleggio Italiano

Economy

FRANCHISING NEWS CIRCULAR ECONOMY E SOST

CRM, AI, OPEN BANKING 2021

Il ricercatore di uno nuovo customer è service experience nelle relazioni tra banca e clienti

È TEMPO

Gaetano Stella: «Ma nel

EconomyMag

Confprofessioni e BeProf

gestire al meglio le risorse rese disponibili dall' Unione europea. Il ministro Brunetta ha avviato una campagna di reclutamento tra i professionisti per rafforzare la capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche. È la strada giusta? L' iniziativa è senz' altro apprezzabile, ma alcuni aspetti del decreto 80/2021 rischiano di essere un boomerang per i liberi professionisti, se non si impedirà ai professionisti della P.A. di continuare a svolgere prestazioni libero-professionali. E il decreto Brunetta potrebbe aggravare ulteriormente una sperequazione già presente nell' ordinamento e nel mercato dei servizi professionali. Che cosa non la convince nel reclutamento della P.A.? Ai professionisti vengono richieste elevate competenze tecniche e specialistiche che richiedono inquadramenti e remunerazioni proporzionate all' attività da svolgere che, al momento, però risultano poco chiari. Alla luce dell' esperienza dei bandi a titolo gratuito della P.A. nel conferimento di incarichi professionali, ci saremmo poi aspettati nel provvedimento un richiamo forte al rispetto dell' equo compenso dei professionisti, riferito anche al codice degli appalti, di cui però non c' è traccia.

Le sfide per i professionisti | Nel futuro degli autonomi dopo il Covid ci saranno più welfare e lavoro in team

Le sfide per i professionisti

Le trasformazioni in corso, accelerate dal post pandemia, renderanno ancora meno definito e definibile il settore del lavoro autonomo. Cosa che però non deve portarci a rinunciare a un' analisi attenta, o peggio, a proseguire con i luoghi comuni. Il bacino di oltre 5 milioni di lavoratori indipendenti è molto composito e diversificato. I dati Istat dicono che il mondo degli autonomi è magmatico e che negli ultimi anni è in sofferenza. Un sistema da saper leggere ed interpretare, con uno zoccolo duro di professionisti iscritti agli ordini mediamente stabile e un' area in trasformazione, fortemente caratterizzata da scelte estemporanee fondate su convenienze e necessità fiscali non sempre stabili. Parliamo della parte più mobile del mercato del lavoro, ovviamente, ma che può dirci molto anche rispetto a quello che definito «lavoro tradizionale», che tanto tradizionale non è più se pensiamo al lavoro agile e ai lavori in piattaforma. Una premessa è ormai d' obbligo: di fronte a vite lavorative lunghe e incerte, moltissimi durante l' arco della propria carriera lavorativa svolgono e svolgeranno più lavori anche con diverse forme contrattuali. Per questo non è facile effettuare un' analisi valida nel tempo. Un

esempio di questa crescente volatilità ci è dato dal mondo delle libere professioni, che ormai da qualche anno è oggetto di attenzione da parte della politica (si pensi all' introduzione di alcune misure di welfare, come sgravi fiscali sulle spese per l' orientamento e la formazione o alle numerose misure Covid riguardanti il sostegno al reddito e l' esonero dei contributi). I trend in corso Le informazioni oggi messe a disposizione da parte di Agenzia delle entrate, Istat, Inps, **Confprofessioni**, Adepp e altre istituzioni permettono però di fotografare alcuni trend utili per conoscere meglio il mercato dei servizi professionali. Tra i principali: l' invecchiamento della platea, una crescita della componente femminile in tutte le professioni, il consolidamento dei gap generazionali, geografici e di genere. Infine, la «proletarizzazione» che sta riguardando alte percentuali della platea, con numerosi professionisti che hanno redditi che non superano i 30mila euro annui, come è emerso dal numero di istanze presentate per beneficiare degli aiuti Covid. Certamente, il settore non è statico come lo è stato per anni, ma in forte trasformazione e chiaramente interessato dalle importanti transizioni di oggi: digitale, green e quella della globalizzazione dei mercati. Software avanzati, intelligenza artificiale, blockchain e machine learning avranno sempre più un effetto dirompente anche sui servizi professionali. Tutto questo suggerisce che occorre ridisegnare la libera professione già nella fase di formazione del futuro professionista e nell' attività di aggiornamento dello stesso. Aggiornamento che dovrà essere continuo durante la carriera professionale al fine di ammortizzare i mutamenti che l' economia dei servizi e il mercato del lavoro riserveranno. Le sfide che stanno interessando il settore dei professionisti sono molteplici.

Redditi



Linkiesta

Confprofessioni e BeProf

bassi Partiamo dai dati. Anzitutto, si pensi alla saturazione di alcuni settori, messa ancor più in evidenza durante le crisi. In quello giuridico, specialmente, si registrano oltre 245mila iscritti all' albo degli avvocati, dato tra i più alti nell' Eurozona, con picchi di sette legali ogni 1.000 abitanti in Calabria. Nell' ultimo decennio, poi, si è assistito a un allungamento della durata media necessaria per il reperimento del lavoro dopo la laurea (di secondo livello o quelle a ciclo unico) e a una dilatazione temporale della 'gavetta' cui il giovane professionista è sottoposto per raggiungere i redditi medi dichiarati dagli iscritti alle Casse over 40. Sono circa 23 i mesi che un neolaureato in giurisprudenza deve attendere dall' abilitazione all' avvocatura per percepire il primo reddito che non supera i 1.412 euro, 8,9 mesi per gli architetti con una prima mensilità di 1.501 euro e circa 15,9 i mesi che attendono gli esperti contabili per godere della prima retribuzione. Le libere professioni, nonostante una fase ventennale di crescita in termini di iscritti ad albi e casse, hanno visto consolidarsi il divario retributivo generazionale e geografico (20.028 euro percepiti da un consulente del lavoro calabrese e 93.105 gli euro percepiti da un collega altoatesino). Iscritti in calo La somma di queste incognite sta determinando una crisi delle vocazioni (specie per le professioni 'classiche') come ci dimostrano il crollo del numero di abilitazioni alla professione di dottore commercialista e ragioniere nel decennio 2010-2019 (-64,1%) e per i geometri (-41,6%) e l' aumento del fenomeno delle cancellazioni dalle Casse di previdenza (6mila dal 2012 al 2019). Lo stesso si può dire per le professioni legali, per i giornalisti o gli agenti di commercio, interessati da importanti cambiamenti strutturali di mercato. Secondo quanto riportato dai registri del Ministero dell' Istruzione, della Giustizia e dalle Casse e Ordini di competenza, le nuove abilitazioni agli albi sono diminuite complessivamente del 15,5% in dieci anni. Non ultime, stanno influenzando in questo trend le nuove opportunità lavorative offerte dal Pnrr - contratti indeterminati, a termine e a chiamata - le quali stanno dirottando parte dei giovani professionisti verso la dipendenza, speranzosi di una stabilità retributiva e contributiva non sempre garantita a chi sceglie di mettersi in proprio in questo clima di incertezza. Questi numeri sono costituiti da professionisti scoraggiati, senza una clientela consolidata, pronti a cambiare attività in presenza di opportunità più convenienti, con un comune denominatore: sono prevalentemente under 40 e operano nel Centro Sud. Per tamponare le emorragie di giovani iscritti, gli amministratori di Casse e Ordini hanno attivato straordinarie misure di sostegno come polizze Rc gratuite, garanzie su finanziamenti bancari o crediti speciali per passaggi della titolarità dello studio. E in questo clima di disaffezione alla professione, assumono particolare rilevanza anche i costi cresciuti notevolmente: le spese di avviamento dello studio, canoni di locazione, attrezzature tecnologiche e devices, assicurazione professionale, formazione continua, oneri fiscali e adempimenti in materia di privacy. Come cambia il lavoro Le prime due crisi del terzo millennio, quella finanziaria prima e quella pandemica poi, hanno costretto molte realtà aziendali ad attuare una drastica riduzione dell' outsourcing di servizi professionali (consulenze legali, contabili e informatiche), in cambio di una internalizzazione di professionisti, soprattutto giovani, da inserire nella propria

Linkiesta

Confprofessioni e BeProf

organizzazione interna. Questa tendenza è mossa dalla necessità per le aziende di abbattere i costi che si verrebbero a creare avvalendosi di società terze per la fruizione di servizi specializzati. A ciò è seguito un conseguente abbassamento delle retribuzioni riconosciute alle società di avvocati, ingegneri, informatici nell'ottica di una maggiore competitività 'al ribasso' sul mercato. Molti hanno colto queste opportunità, stanchi della condizione precaria in cui erano relegati, per cambiare lavoro. Lo stesso potrebbe accadere oggi nella pubblica amministrazione, con le occasioni di assunzione offerte dal Pnrr. Inoltre i molti professionisti con un'attività già avviata, anche per ammortizzare i rischi e le perdite di mercato, hanno deciso di aggregarsi in società o studi associati capaci di operare oltre il mercato locale, più competitivi rispetto alle ditte unipersonali guidate per lo più da specialisti avanti con l'età. L'esempio dei consulenti del lavoro è incisivo: dalle 119 società tra professionisti attive nel 2018, si è passati a 622 nel 2021 (dati Enpacl). Quali azioni mettere in campo? Anzitutto, a monte serve accompagnare i giovani che scelgono la professione con percorsi formativi multidisciplinari e mediante percorsi universitari utili sia ai nuovi professionisti sia ai collaboratori dei 'nuovi' studi. Oltre quelle accademiche e tecniche, urgono le competenze trasversali o 'soft skill': comunicative e di marketing, le competenze digitali, statistiche, nonché quelle sociali come l'empatia. Ciò per rendere lo studente più equipaggiato e consapevole anche col fine di superare meglio possibili difficoltà e remore che sorgono durante gli studi universitari prima di intraprendere il percorso della professione. Per le realtà già costituite, ci sono alcune best practice degli studi che sono riusciti a sostenere l'impatto della pandemia e delle grandi trasformazioni nel settore dei servizi. Adottare un approccio olistico, ad esempio, che vede lo studio come una unità organica per la quale tutti i membri del team, soprattutto i più giovani e il personale dipendente, hanno un ruolo chiave nel successo dello studio. Questo con l'ottica di consolidare il valore del brand, il senso di appartenenza, il potenziale apportato dal networking e la capacità di gestire i numerosi cambiamenti. Serve poi convertire le politiche delle risorse umane per garantire percorsi di carriera fortemente motivanti, basandole ora sulla necessità di attrarre i talenti attraverso tre componenti fondamentali: retribuzioni più alte della media del settore, formazione continua, welfare. Relativamente al primo aspetto, alcuni studi professionali già prevedono review annuali delle remunerazioni secondo griglie di competenze che monitorano la crescita individuale di ciascun collaboratore, per la quale, dopo un momento di assessment condotto a inizio anno, si corrisponde un aumento di compenso. La parte variabile della retribuzione rappresenterà la vera leva di crescita in una situazione di ripresa economica. Non a caso, molte attività legali puntano ad esempio sullo stimolo produttivo dei singoli collaboratori per incentivare lo spirito imprenditoriale proprio di un libero professionista con sistemi di remunerazione fondanti sulle capacità commerciali di ognuno. Particolare rilievo ricoprono, in tema di formazione, i fondi interprofessionali, che forniscono piani formativi di specializzazione e aggiornamento necessari per chi vuole posizionarsi in nuove nicchie di mercato (data la normativa in continuo aggiornamento). Il Piano di ripresa e resilienza ha indicato

Linkiesta

Confprofessioni e BeProf

la strada della sostenibilità, dei criteri Esg, della digital transformation e dello sviluppo infrastrutturale come futuri sbocchi di attività. I tempi sono maturi anche per l' introduzione dell' intelligenza artificiale per le attività seriali o per lo sfruttamento della miniera dei Big Data. Infine sempre più importanza assumerà il welfare di natura aziendale e contrattuale. La bilateralità degli studi professionali da anni è chiamata a operare in ambiti strategici come la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, la formazione, il welfare, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il sostegno al reddito ed a rispondere alle sfide che un mondo del lavoro in continua evoluzione pone al settore. Le società che adottano piani di welfare dedicati ai collaboratori e datori di lavoro riportano un considerevole ritorno in termini di produttività. Stiamo assistendo a fenomeni di ibridazione, fusione, trasformazione ed evoluzione delle professioni. I consulenti del lavoro, ad esempio, non sono più solo redattori di cedolini paga, ma anche consulenti e gestori delle risorse umane, esperti di politiche attive e passive del lavoro, di relazioni sindacali, e nella gestione di crisi di impresa. Quindi diventano importanti anche per i professionisti welfare e politiche attive, soprattutto per gestire le tante transizioni di l' ong working life . Occorre inoltre promuovere politiche attive anche per agevolare la transizione dall' università all' attività professionale, cercando di rafforzare studi multidisciplinari e digitali, capaci di operare su più mercati. Il rischio, altrimenti, è quello di avere una working poor class, anche in questo settore, e di perdere come Paese competitività nei servizi professionali alle imprese e ai cittadini.

Green pass, dal 15 ottobre sarà obbligatorio per lavorare negli studi professionali

Autore dell' articolo: edilportale.com

23/09/2021 - Dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, data in cui è prevista la cessazione dello stato di emergenza, per lavorare negli studi professionali sarà obbligatorio esibire il green pass su richiesta. Lo prevede il Decreto Legge 127/2021 , pubblicato in Gazzetta Ufficiale. Studi professionali, accesso con green pass Il decreto ha introdotto l' obbligo di accesso ai luoghi di lavoro solo muniti di green pass sia per il settore pubblico che per quello privato. Nel settore privato, tale obbligo riguarderà tutti i soggetti che svolgono la propria attività lavorativa, di formazione o di volontariato, anche sulla base di contratti esterni . Non saranno soggetti a tale obbligo i soggetti esenti dalla campagna vaccinale, condizione che deve essere provata da una idonea certificazione medica. I datori di lavoro saranno tenuti a verificare il rispetto dei nuovi obblighi e hanno tempo fino al 15 ottobre per definire le modalità operative per l' organizzazione delle verifiche. Tali verifiche potranno essere condotte anche a campione e possibilmente al momento dell' accesso. Green pass e sanzioni Ai lavoratori che entreranno nei luoghi di lavoro senza green pass sarà applicata una sanzione da 600 euro a 1500 euro. I datori di lavoro

saranno invece puniti con una sanzione da 400 a 1000 euro. I lavoratori privi del green pass saranno considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della certificazione verde e comunque non oltre il 31 dicembre 2021. Nei giorni di assenza ingiustificata, i lavoratori non avranno diritto alla retribuzione, né a compensi o emolumenti. Non ci saranno conseguenze disciplinari e avranno diritto alla conservazione del posto di lavoro. Green pass per gli studi professionali, e i clienti? Assodato che per lavorare o per compiere un tirocinio o un percorso formativo in uno studio professionale è necessario essere in possesso del green pass, resta da capire se l' obbligo vale anche per i clienti . Il Decreto Legge pubblicato in Gazzetta non affronta questo tema perché regola gli obblighi del datore di lavoro e di chi svolge la propria attività nello studio. C' è chi ne ha dedotto che i clienti non hanno l' obbligo di esibire il green pass per entrare negli studi. Potrebbe essere sufficiente che clienti e i professionisti indossino i dispositivi di protezione individuale per la durata dell' incontro, così come previsto dai protocolli per evitare la diffusione del virus. Si potrebbe però anche ipotizzare che i clienti debbano essere dotati di green pass, al pari dei clienti di bar, ristoranti, teatri e cinema, che devono mostrare la certificazione al momento dell' accesso. Per sciogliere questi dubbi , **Confprofessioni** metterà a punto un documento sulle regole da seguire negli studi. Fonte: https://www.edilportale.com/news/2021/09/professione/green-pass-dal-15-ottobre-sara-obbligatorio-per-lavorare-negli-studi-professionali_84833_33.html.

