

Bollettino sulle libere professioni

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

N. 4 – settembre 2022

Questo bollettino si apre con un'analisi sulle note mensili dell'Istat aggiornate a luglio 2022 che permettono di fotografare lo stato occupazionale italiano anche in relazione all'impatto dato dal Covid-19. Il secondo articolo mostra un'analisi trimestrale con focus sulle dinamiche della libera professione fino al secondo trimestre del 2022 e nel terzo si fornisce un quadro riassuntivo della situazione pandemica. La seconda parte tratta il tema attuale dell'inflazione e, tramite i sondaggi Ipsos, fornisce un quadro sulle aspettative e preoccupazioni dei cittadini. Nella terza parte, con la sezione "Le news dall'Italia" dedicata alle novità normative, sono illustrati il Decreto-legge "AIUTI-bis" e i Decreti del Ministero del Lavoro sul Lavoro agile e sul Fondo nuove competenze. Infine, la consueta rubrica delle segnalazioni indica studi, ricerche ed articoli di maggior interesse presenti nel web.

IN PRIMO PIANO:

I numeri che contano:

- [Un'analisi dei dati mensili Istat \(aggiornamento luglio 2022\)](#)
- [Il mercato del lavoro nel secondo trimestre del 2022](#)
- [Il bilancio del Covid-19 in Italia](#)

Le news dall'Europa e dal mondo

- [L'andamento del PIL e dei prezzi al consumo nel contesto europeo](#)
- [Sondaggi Ipsos: aspettative per il 2022](#)

Le news dall'Italia

- [L'attività normativa e regolamentare sui liberi professionisti: Decreto-legge "AIUTI-bis", Recepimento delle direttive europee relative a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, Decreti del Ministero del Lavoro sul Lavoro agile e sul Fondo nuove competenze – a cura dell'Ufficio Studi di Confprofessioni](#)

SEGNALAZIONI:

Documenti istituzionali e normative (n.7 articoli)

Studi e ricerche (n.6 articoli)

Lecture e rassegna stampa (n.8 articoli)

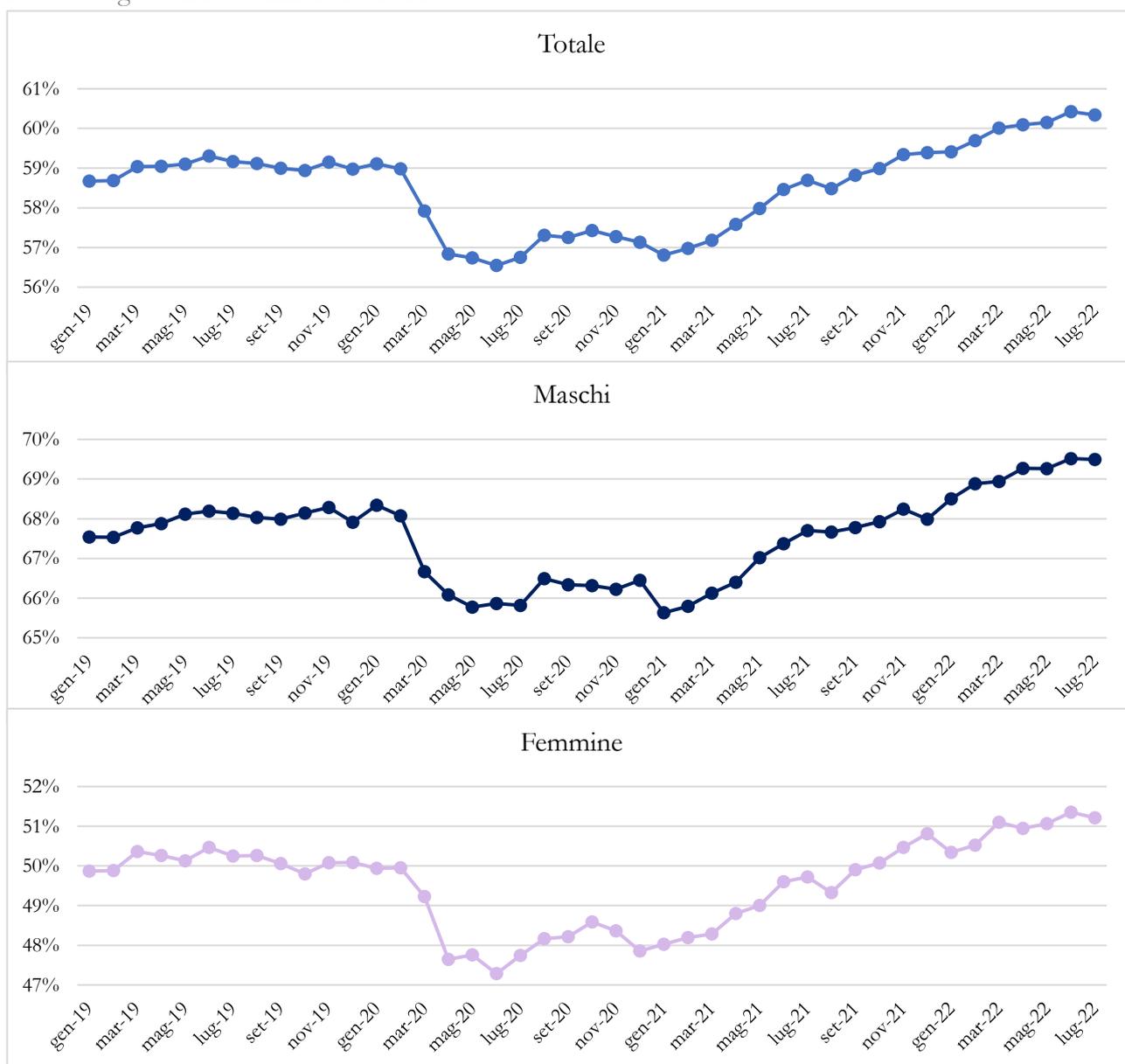
CHI SIAMO

Un'analisi dei dati mensili Istat (aggiornamento luglio 2022)

In questo articolo si presenta una breve analisi dei dati inerenti alla situazione occupazionale italiana fino a luglio 2022. Lo studio fotografa la situazione attuale utilizzando i dati mensili forniti da Istat. La Figura 1 mostra l'andamento del tasso di occupazione mensile a partire da gennaio 2019 considerando la divisione tra maschi e femmine. Si nota come il calo iniziato da marzo 2020 – innescato dall'inizio della pandemia – venga recuperato completamente a ottobre 2021 con un valore del tasso di occupazione che torna a toccare il 59%, successivamente si assiste ad una tendenza crescente con un calo nell'ultimo mese in analisi pari a -0,1% (da 60,4% di giugno 2022 a 60,3% di luglio 2022). Dinamica analoga si riscontra osservando la divisione per maschi e femmine anche se, nell'ultimo mese in analisi, il primo gruppo si mantiene stabile mentre il tasso di occupazione femminile cala del -0,3%. Il confronto rispetto alla situazione dell'anno precedente evidenzia invece una netta ripresa: il tasso di occupazione sale del +2,8% con una crescita del tasso maschile del +2,6% e del tasso femminile del +3,0% (Tabella 1).

Figura 1: Andamento mensile del tasso di occupazione divisione per sesso

Dati destagionalizzati. Anni 2019-2022.



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

Tabella 1: Tasso di occupazione nei mesi di maggio, giugno e luglio e variazione luglio 2021-luglio 2022 e giugno2022-luglio2022, divisione per sesso

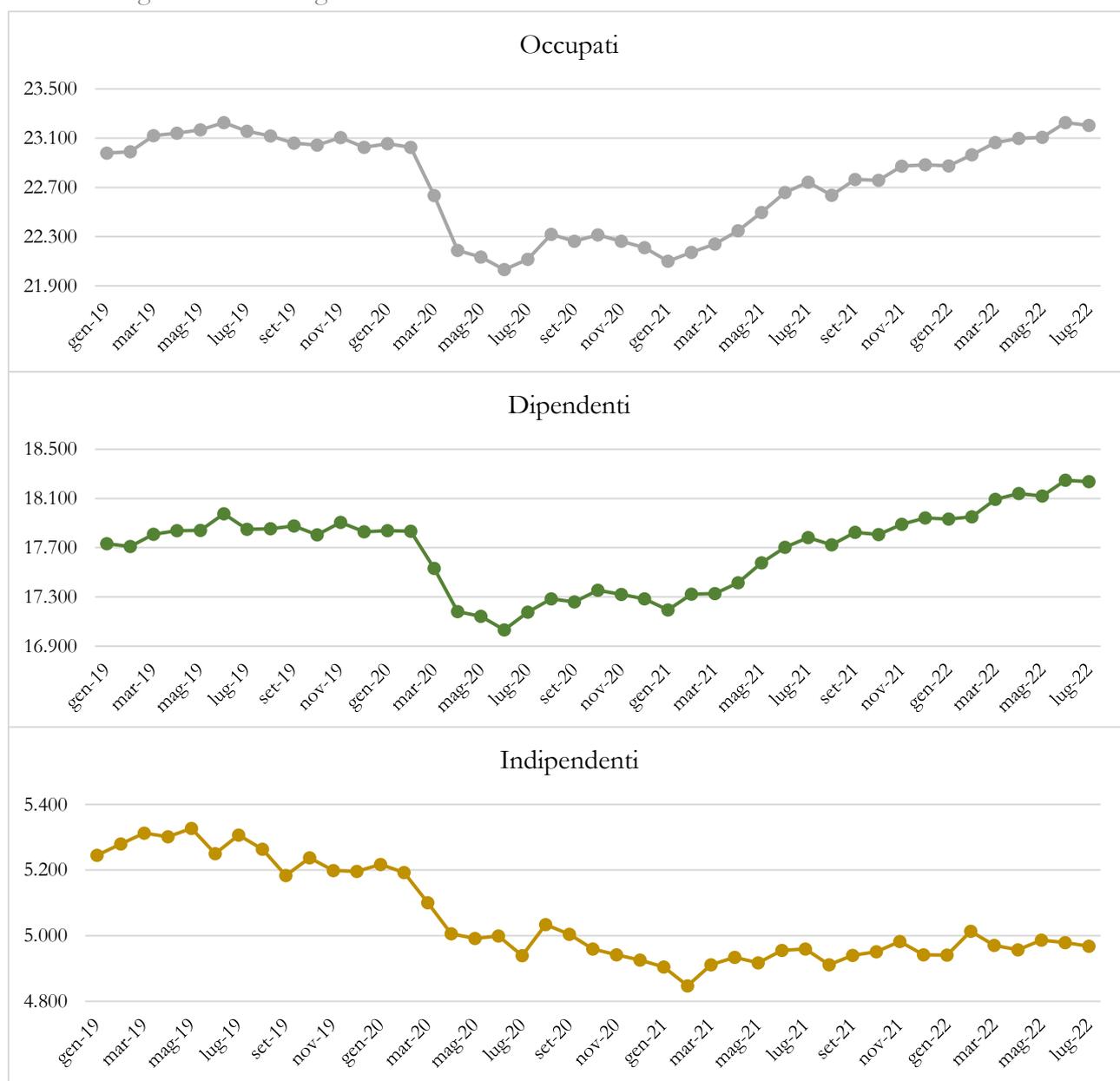
Dati destagionalizzati. Anni 2021-2022.

	2021			2022			Variazione	
	maggio	giugno	luglio	maggio	giugno	luglio	luglio 2021- luglio 2022	giugno 2022- luglio 2022
Tasso di occupazione	58,0%	58,5%	58,7%	60,2%	60,4%	60,3%	2,8%	-0,1%
<i>Maschi</i>	67,0%	67,4%	67,7%	69,3%	69,5%	69,5%	2,6%	0,0%
<i>Femmine</i>	49,0%	49,6%	49,7%	51,1%	51,4%	51,2%	3,0%	-0,3%

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

Figura 2: Andamento mensile del numero di occupati, dipendenti e indipendenti

Valori in migliaia. Dati destagionalizzati. Anni 2019-2022.



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

Tabella 2: Numero di occupati, dipendenti e indipendenti e variazione luglio 2021-luglio 2022 e giugno 2022-luglio 2022

Valori in migliaia. Dati destagionalizzati. Anni 2021-2022.

	2021			2022			Variazione	
	maggio	giugno	luglio	maggio	giugno	luglio	luglio 2021- luglio 2022	giugno 2022- luglio 2022
Occupati	22.495	22.658	22.742	23.108	23.226	23.205	2,0%	-0,1%
<i>Dipendenti</i>	17.578	17.703	17.782	18.121	18.248	18.236	2,6%	-0,1%
<i>Indipendenti</i>	4.918	4.955	4.960	4.987	4.979	4.968	0,2%	-0,2%

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

La Figura 2 mostra l'andamento di occupati, dipendenti e indipendenti a partire da gennaio 2019. Si nota come il calo iniziato a marzo 2020 a causa del Covid-19 si sia protratto, per gli occupati, fino a marzo 2022 mese in cui tale valore torna sopra quota 23 milioni. I dipendenti recuperano il gap già a partire da settembre 2021 mentre gli indipendenti mostrano una continua tendenza decrescente.

Il calo degli occupati conta tra giugno e luglio 2022 una riduzione di 22 mila lavoratori; a calare sono sia i dipendenti (-0,1%) sia gli indipendenti (-0,2%). Osservando, invece, il confronto con luglio 2021 la situazione risulta positiva con una crescita degli occupati del +2,0% a carico principalmente dei lavoratori dipendenti che segnano un incremento del +2,6% contro il solo +0,2% degli indipendenti (Tabella 2).

Il mercato del lavoro nel II trimestre 2022

In questa parte si presenta uno studio dei dati occupazionali fino al secondo trimestre del 2022. Considerando i tassi di occupazione si nota come nel secondo trimestre del 2022 si confermi il trend di crescita registrato in tutto il periodo considerato sia a livello nazionale sia nelle ripartizioni italiane. Allo stesso tempo i tassi di disoccupazione segnano un calo continuo ad eccezione del tasso di disoccupazione nel Centro Italia che nell'ultimo trimestre segna un leggero aumento in controtendenza rispetto alla riduzione evidente registrata nelle altre due ripartizioni (Tabella 1).

Tabella 1: Tasso trimestrale di occupazione, disoccupazione e inattività, divisione per ripartizione

Valori %. Dati destagionalizzati. Anni 2021-2022.

	T1-2021	T2-2021	T3-2021	T4-2021	T1-2022	T2-2022
Tasso di occupazione	57,0	58,1	58,7	59,2	59,7	60,2
<i>Nord</i>	65,2	66,4	66,8	67,3	67,7	68,2
<i>Centro</i>	61,0	62,2	63,1	63,7	64,4	64,4
<i>Mezzogiorno</i>	43,8	44,6	45,4	45,7	46,3	47,1
Tasso di disoccupazione	10,2	9,8	9,1	9,0	8,5	8,1
<i>Nord</i>	6,5	6,2	5,7	5,7	5,5	5,1
<i>Centro</i>	9,4	8,7	8,2	7,9	7,1	7,2
<i>Mezzogiorno</i>	17,1	16,8	15,7	15,7	14,9	14,0
Tasso di inattività	36,4	35,5	35,3	34,8	34,6	34,4
<i>Nord</i>	30,2	29,2	29,1	28,6	28,4	28,1
<i>Centro</i>	32,5	31,7	31,1	30,7	30,6	30,5
<i>Mezzogiorno</i>	46,9	46,1	46,0	45,6	45,5	45,1

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

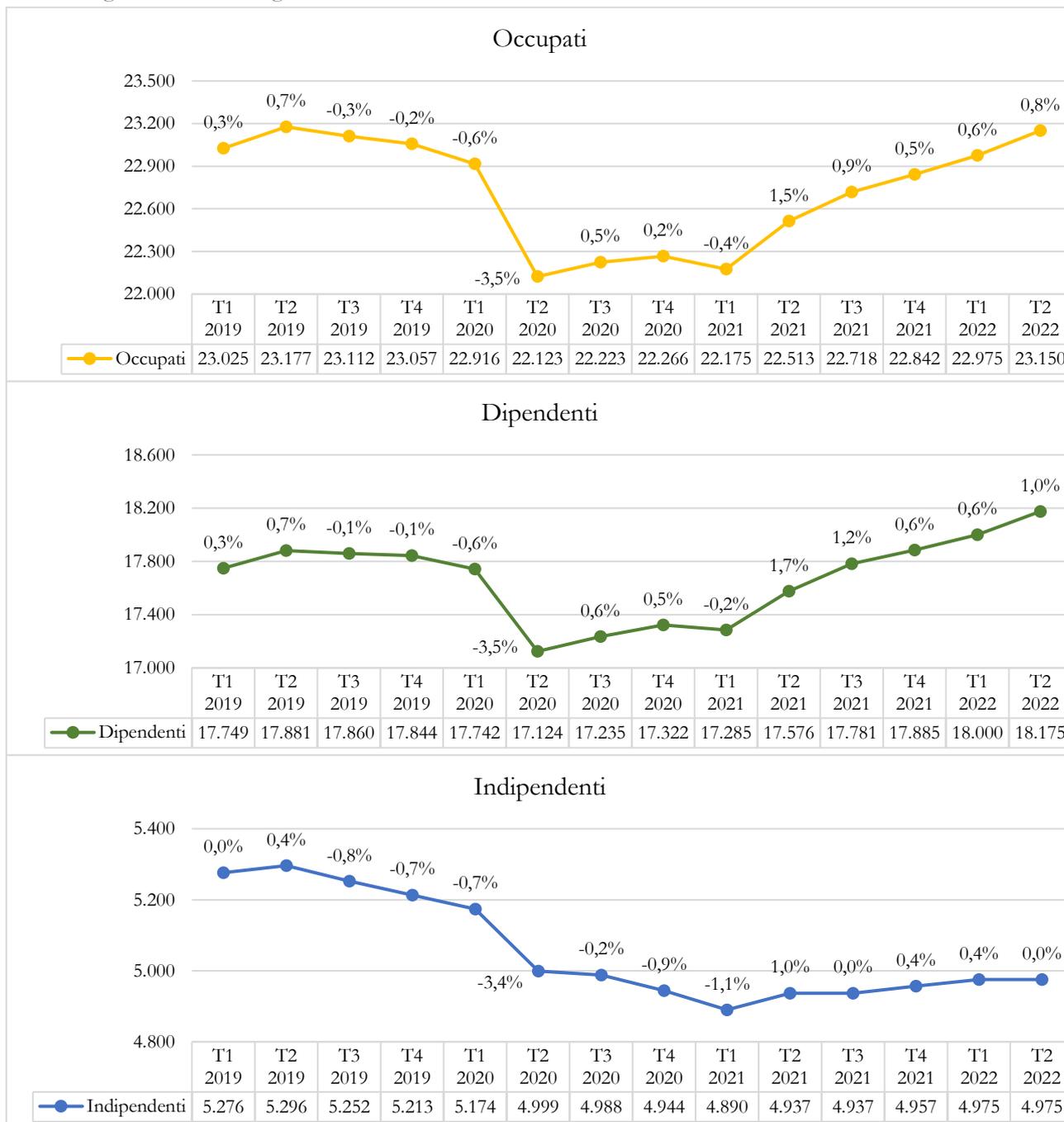
La Figura 1 mostra l'andamento del numero di occupati, dipendenti e indipendenti fornendo un quadro a partire dal primo trimestre 2019. Si osserva come l'impatto del Covid-19 si concentri maggiormente nel secondo trimestre del 2020 sia per i dipendenti sia per gli indipendenti ma i due gruppi mostrano una ripresa differente: i dipendenti recuperano il gap innescato dalla crisi superando i valori del 2019 al contrario gli indipendenti, seppur in crescita rispetto al 2020, non riescono a tornare ai valori pre-crisi. Rispetto al secondo trimestre del 2019 dove gli indipendenti erano poco meno di 5 milioni e 300 mila, nel secondo trimestre del 2022 contano poco meno di 5 milioni di lavoratori con una riduzione superiore al -6%.

L'analisi per sesso riportata in Tabella 2 permette di osservare una crescita degli occupati rispetto al secondo trimestre del 2021 del +2,8% per i maschi e del +3,3% delle femmine, se si osservano invece i dati pre-crisi rispetto al secondo trimestre del 2022 si nota come i maschi siano tornati a livello pre-crisi mentre le femmine risultano poco al di sotto rispetto al dato del 2019. I dati per i liberi professionisti mostrano un andamento diverso: rispetto a T2-2021 calano del -4,7% i liberi professionisti e del -2,0% le libere professioniste, il calo è più marcato se si considera T2-2019 -6,5% e -3,8% rispettivamente. Le libere professioniste datrici di lavoro sono le uniche a non registrare un calo rispetto al 2019 mentre i colleghi maschi datori di lavoro segnano una riduzione del -11,4%.

Infine, l'analisi per ripartizione evidenzia come i liberi professionisti nella divisione tra con e senza dipendenti siano in crescita solo nel Mezzogiorno; se si considerano i dati rispetto al 2019, di converso, le variazioni tra T2-2021 e T2-2022 mostrano un calo generalizzato per il Mezzogiorno mentre i datori di lavoro crescono nel Nord e nel Centro (Tabella 2).

Figura 1: Andamento trimestrale del numero di occupati, dipendenti e indipendenti e variazione rispetto al trimestre precedente

Valori migliaia. Dati destagionalizzati. Anni 2019-2022.



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

Tabella 2: Analisi del numero di occupati nel II trimestre dal 2019 al 2022 per professione professionale e variazione T2-2021/T2-2022 e T2-2019/T2-2022, divisione per sesso

Valori in migliaia. Anni 2019-2022.

	T2-2019	T2-2020	T2-2021	T2-2022	Var. T2-2021/T2-2022	Var. T2-2019/T2-2022
Maschi	13.407	12.853	13.059	13.424	2,8%	0,1%
Dipendenti	9.778	9.431	9.635	10.014	3,9%	2,4%
Indipendenti	3.629	3.423	3.424	3.410	-0,4%	-6,0%
Liberi professionisti	920	870	902	860	-4,7%	-6,5%
Senza dipendenti	761	744	764	720	-5,8%	-5,4%
Con dipendenti	158	126	138	140	1,4%	-11,4%
Femmine	9.900	9.240	9.517	9.828	3,3%	-0,7%
Dipendenti	8.198	7.676	7.970	8.231	3,3%	0,4%
Indipendenti	1.703	1.563	1.547	1.597	3,2%	-6,2%
Liberi professionisti	501	477	492	482	-2,0%	-3,8%
Senza dipendenti	450	431	448	431	-3,8%	-4,2%
Con dipendenti	51	46	44	51	15,9%	0,0%
Totale	23.307	22.093	22.576	23.253	3,0%	-0,2%
Dipendenti	17.976	17.107	17.605	18.245	3,6%	1,5%
Indipendenti	5.332	4.986	4.971	5.008	0,7%	-6,1%
Liberi professionisti	1.421	1.347	1.393	1.342	-3,7%	-5,6%
Senza dipendenti	1.212	1.175	1.212	1.151	-5,0%	-5,0%
Con dipendenti	209	172	182	191	4,9%	-8,6%

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

Tabella 3: Analisi del numero di occupati nel II trimestre dal 2019 al 2022 per professione professionale e variazione T2-2021/T2-2022 e T2-2019/T2-2022, divisione per ripartizione

Valori in migliaia. Anni 2019-2022.

	T2-2019	T2-2020	T2-2021	T2-2022	Var. T2-2021/T2-2022	Var. T2-2019/T2-2022
Italia	23.307	22.093	22.576	23.253	3,0%	-0,2%
Dipendenti	5.332	4.986	4.971	5.008	0,7%	-6,1%
Indipendenti	17.976	17.107	17.605	18.245	3,6%	1,5%
Liberi professionisti	1.421	1.347	1.393	1.342	-3,7%	-5,6%
Senza dipendenti	1.212	1.175	1.212	1.151	-5,0%	-5,0%
Con dipendenti	209	172	182	191	4,9%	-8,6%
Nord	12.176	11.598	11.818	12.114	2,5%	-0,5%
Dipendenti	9.510	9.099	9.366	9.622	2,7%	1,2%
Indipendenti	2.666	2.499	2.452	2.492	1,6%	-6,5%
Liberi professionisti	718	661	698	675	-3,3%	-6,0%
Senza dipendenti	605	575	605	577	-4,6%	-4,6%
Con dipendenti	113	86	93	98	5,4%	-13,3%
Centro	4.945	4.727	4.779	4.942	3,4%	-0,1%
Dipendenti	3.787	3.657	3.722	3.888	4,5%	2,7%
Indipendenti	1.157	1.070	1.057	1.053	-0,4%	-9,0%
Liberi professionisti	351	338	314	308	-1,9%	-12,3%
Senza dipendenti	298	301	274	262	-4,4%	-12,1%
Con dipendenti	52	37	40	46	15,0%	-11,5%
Mezzogiorno	6.186	5.768	5.979	6.197	3,6%	0,2%
Dipendenti	4.678	4.351	4.516	4.735	4,8%	1,2%
Indipendenti	1.508	1.417	1.463	1.462	-0,1%	-3,1%
Liberi professionisti	352	348	381	359	-5,8%	2,0%
Senza dipendenti	308	299	332	311	-6,3%	1,0%
Con dipendenti	44	49	49	48	-2,0%	9,1%

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

Il bilancio del Covi-19 in Italia

In questo articolo si fornisce un quadro di sintesi sulla situazione pandemica in Italia. Nella Tabella 1 è presentata un'analisi completa degli indicatori di impatto del Covid-19 in Italia per regione. Concentrandosi sui decessi, si osserva come il Friuli Venezia Giulia presenti 4.498 decessi per milione di abitanti e si posizioni al primo posto nella classifica delle regioni italiane seguita dalla Valle d'Aosta (4.435) e dalla Lombardia (4.248). Di converso, nelle posizioni più basse della classifica si trovano principalmente le regioni del Mezzogiorno come Calabria, Sardegna, Basilicata e Campania. In particolare, solo l'Abruzzo si discosta dalle dinamiche del Mezzogiorno rivestendo una posizione centrale nella classifica basata sui decessi per milione di abitanti. Tra le ultime regioni del Mezzogiorno si inserisce anche il Lazio con 2.105 decessi (quintultima posizione). L'Italia nei primi giorni di settembre 2022 presenta oltre 22 milioni di casi totali di Covid-19 e più di 176 mila decessi.

Tabella 1: Indicatori principali dell'impatto del Covid-19 nelle regioni italiane

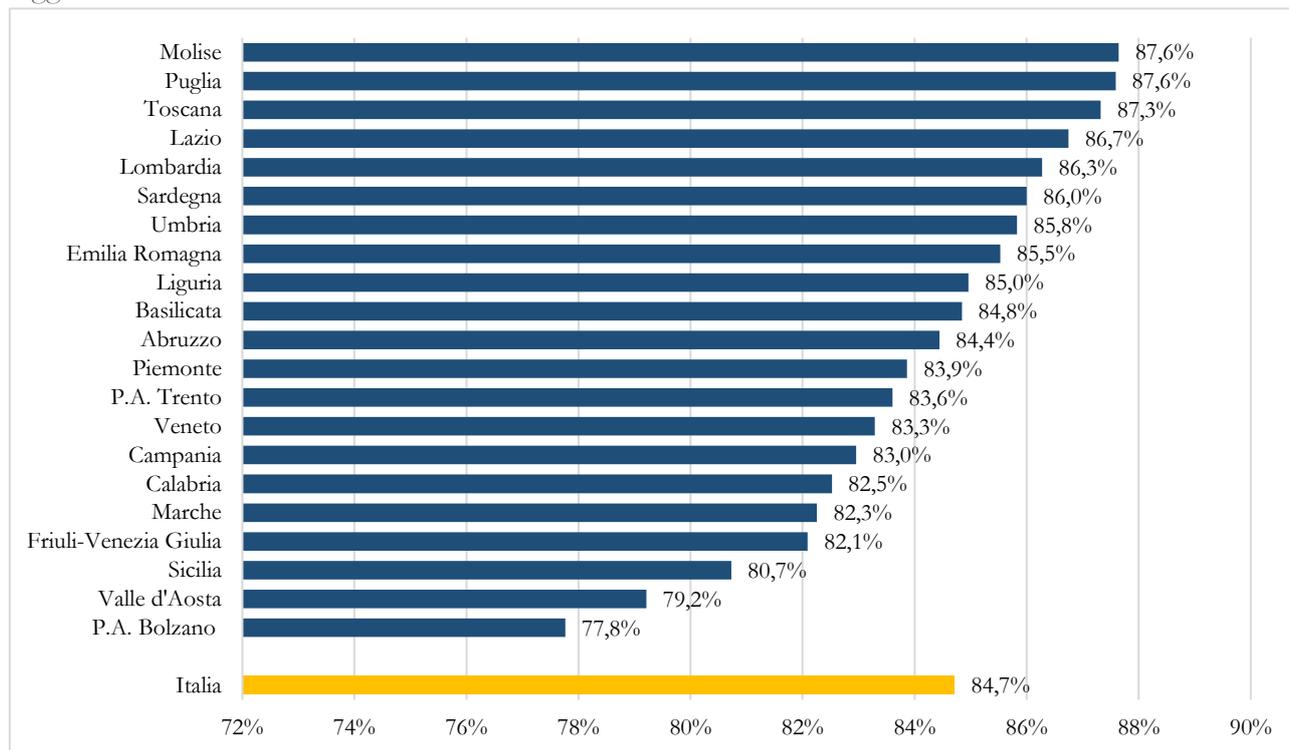
Ordinamento decrescente per decessi/1M ab. Aggiornamento al 8 settembre 2022.

	Popolazione	Casi totali	Attualmente positivi	Decessi	Casi totali/1M ab	Attualmente positivi/1M ab	Decessi/1M ab
Friuli Venezia Giulia	1.197.295	479.296	5.488	5.386	400.316	4.584	4.498
Valle d'Aosta	123.337	43.868	661	547	355.676	5.359	4.435
Lombardia	9.965.046	3.493.538	35.797	42.335	350.579	3.592	4.248
Emilia Romagna	4.431.816	1.832.191	16.118	17.939	413.418	3.637	4.048
Liguria	1.507.438	564.043	5.037	5.555	374.173	3.341	3.685
Piemonte	4.252.279	1.438.900	31.815	13.609	338.383	7.482	3.200
Veneto	4.854.633	2.214.720	37.856	15.402	456.208	7.798	3.173
P.A. Trento	542.158	205.885	2.232	1.593	379.751	4.117	2.938
Toscana	3.676.285	1.382.823	79.710	10.688	376.147	21.682	2.907
Abruzzo	1.273.660	544.623	27.452	3.646	427.605	21.554	2.863
P.A. Bolzano	535.774	256.556	1.763	1.530	478.851	3.291	2.856
Marche	1.489.789	608.989	4.946	4.096	408.775	3.320	2.749
Sicilia	4.801.468	1.629.015	43.376	12.145	339.274	9.034	2.529
Umbria	859.572	367.797	2.807	2.080	427.884	3.266	2.420
Molise	290.769	88.293	4.359	673	303.653	14.991	2.315
Puglia	3.912.166	1.460.401	12.426	9.019	373.297	3.176	2.305
Lazio	5.715.190	2.030.301	46.644	12.028	355.246	8.161	2.105
Campania	5.590.681	2.195.926	91.894	11.140	392.783	16.437	1.993
Basilicata	539.999	180.475	6.840	981	334.214	12.667	1.817
Sardegna	1.579.181	442.038	7.350	2.737	279.916	4.654	1.733
Calabria	1.844.586	544.934	50.860	2.969	295.423	27.573	1.610
Italia	58.983.122	22.004.612	515.431	176.098	373.066	8.739	2.986

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Protezione Civile e ISTAT

Figura 1: Percentuali di vaccinati sull'intera popolazione in Italia e nelle sue ripartizioni

Aggiornamento al 8 settembre 2022.



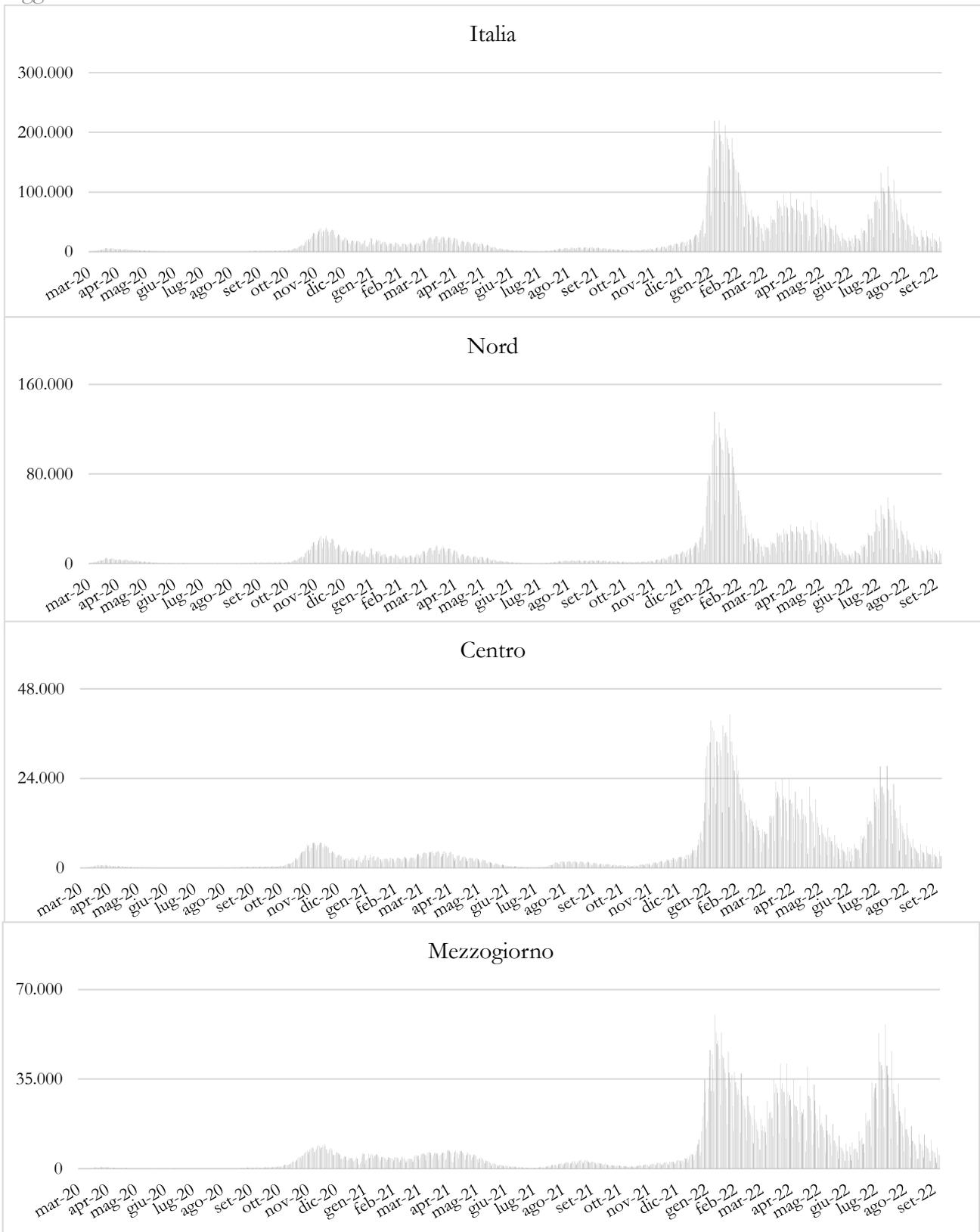
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Sole24Ore e ISTAT

In merito alle vaccinazioni, come si osserva nella Figura 1, si nota una certa eterogeneità tra le regioni delle diverse ripartizioni: le percentuali più elevate si registrano in Molise (87,6%), Puglia (87,6%), Toscana (87,3%) e Lazio (86,7%), di converso, le percentuali più basse si riscontrano nella Provincia autonoma di Bolzano (77,8%), in Valle d'Aosta (79,2%), in Sicilia (80,7%), e in Friuli Venezia Giulia (82,1%).

Infine, le Figure 2 e 3 permettono di osservare la dinamica della pandemia in Italia e nelle ripartizioni italiane; si evidenzia nuovamente come il virus abbia raggiunto con maggiore intensità prima le regioni del Nord e poi quelle del Centro e del Mezzogiorno che mostrano un'incidenza ben più bassa di decessi soprattutto nella prima ondata. Si nota, inoltre, un crollo dei decessi in relazione all'aumento dei vaccinati e nell'ultimo periodo un nuovo incremento dei decessi legato però a un forte aumento dei contagi a causa di nuove varianti più contagiose e all'allentamento delle misure restrittive.

Figura 2: Andamento dei casi giornalieri in Italia e nelle sue ripartizioni

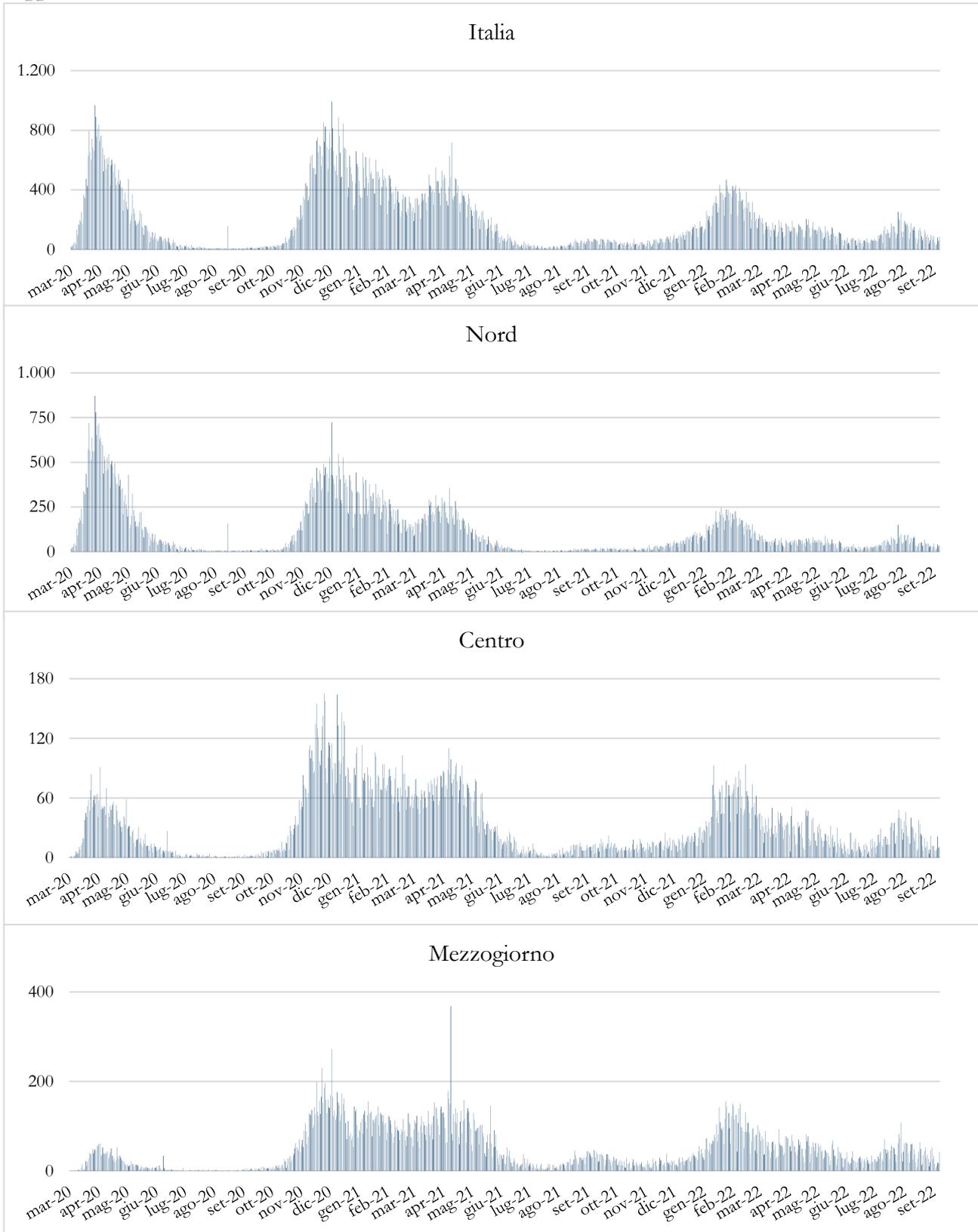
Aggiornamento all'8 settembre 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Protezione Civile

Figura 3: Andamento dei decessi giornalieri in Italia e nelle sue ripartizioni

Aggiornamento all'8 settembre 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Protezione Civile

L'andamento del PIL e dei prezzi al consumo nel contesto europeo

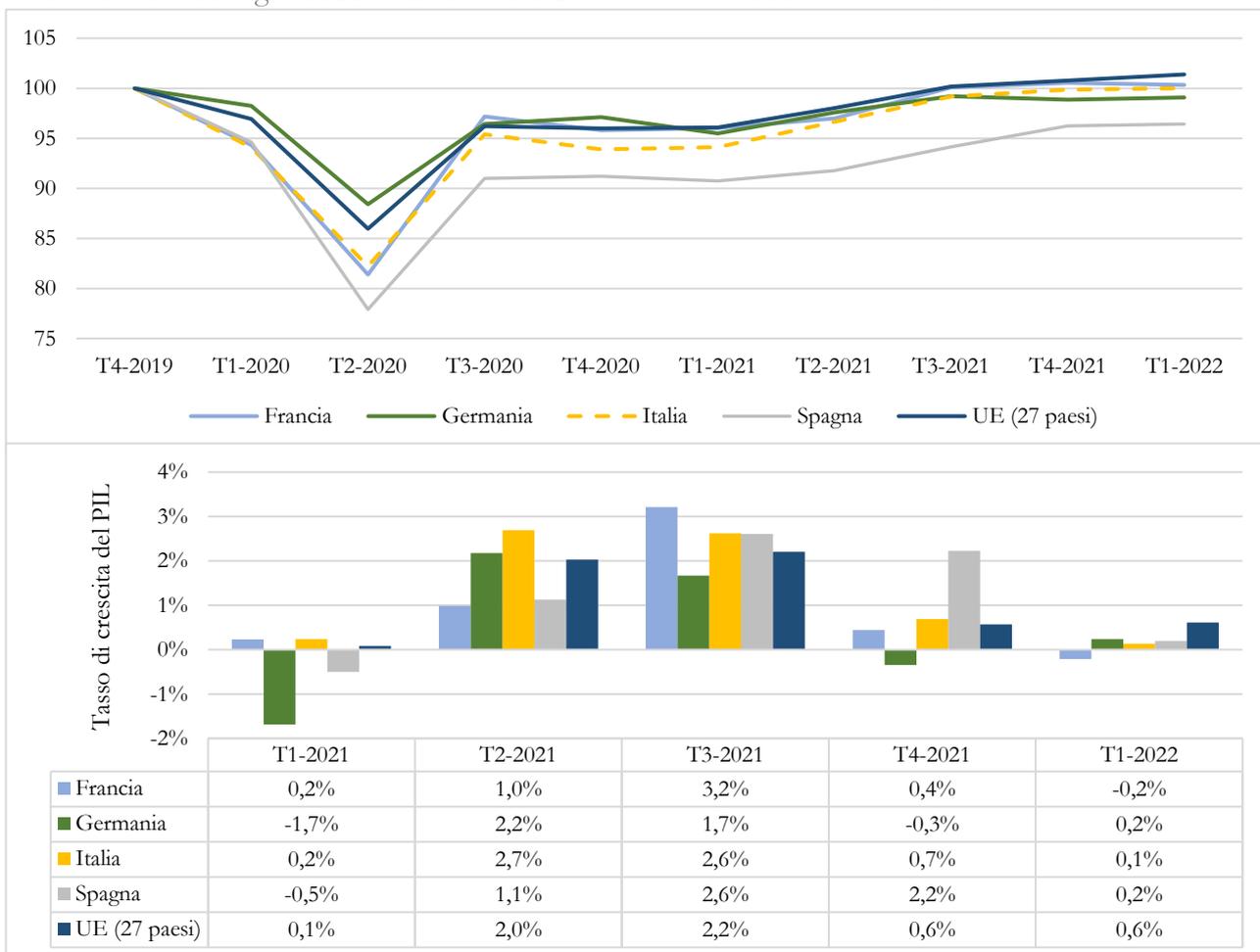
In questo articolo si mostra lo stato attuale dell'economia, attraverso l'andamento dei prezzi al consumo e del PIL, in Italia e in Europa nella congiuntura segnata dal Covid-19 e dalla guerra in Ucraina.

L'andamento trimestrale del PIL evidenzia come ci sia stato un brusco calo nei primi due trimestri del 2020 e una successiva crescita nei trimestri seguenti, nel primo trimestre 2022 le uniche economie, tra le analizzate, che non sono tornate ai livelli precedenti al Covid-19 sono la tedesca che presenta un valore molto vicino al dato del 2019 e la spagnola (prima parte Figura 1).

Il PIL italiano è cresciuto in tutti i trimestri del 2021 con ritmi superiori all'Unione Europea, mentre nel primo trimestre del 2022 cresce solo dello 0,1% contro lo 0,6% dell'UE (27 paesi). L'unico paese a registrare un tasso di crescita negativo del PIL nel primo trimestre 2022 è la Francia (seconda parte Figura 6).

Figura 1: Andamento e tasso di crescita trimestrale del PIL in Francia, Germania, Italia, Spagna e UE (27 paesi)

Valori in PPA destagionalizzati. Indice base T4-2019=100. Anni 2019-2022.

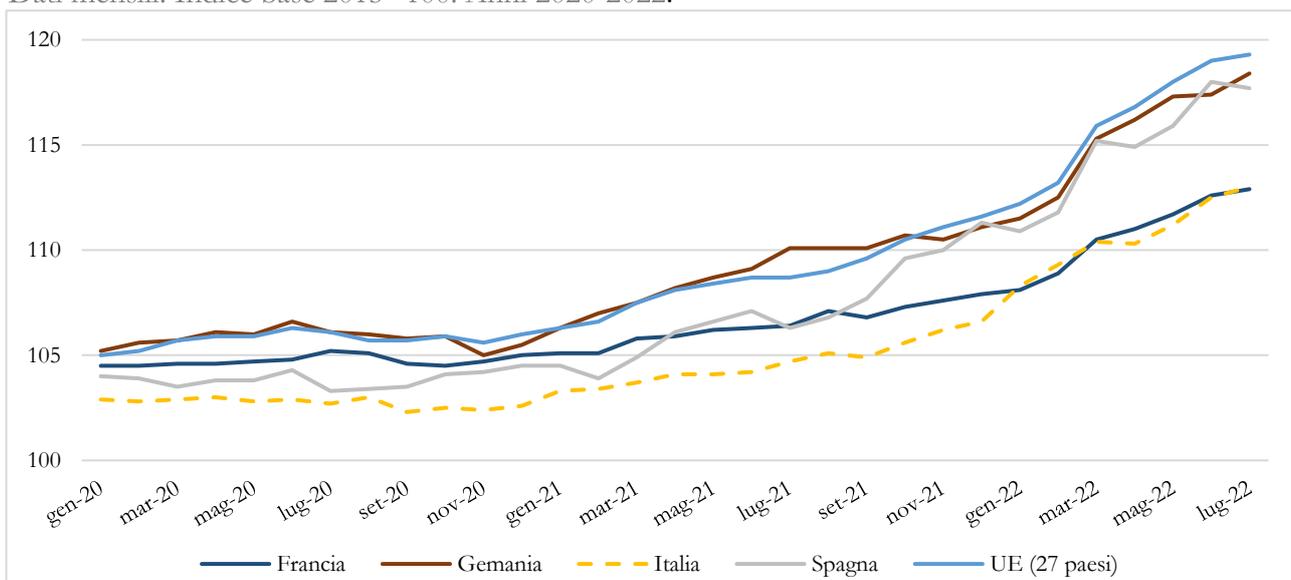


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

Ad aggravare la situazione economica dettata dal Covid-19 è intervenuta la guerra in Ucraina che ha innescato un'ulteriore crescita dei prezzi delle materie prime alimentari ed energetiche. Infatti, a febbraio 2022, lo scoppio del conflitto tra Russia e Ucraina, ha accentuato la tendenza al rialzo delle quotazioni del petrolio, del gas naturale e delle materie prime agricole, generando un forte impulso inflazionistico. L'Indice dei prezzi al consumo (IPCA), come si osserva dalla Figura 2, è cresciuto da febbraio 2021 per tutto l'anno per poi continuare a salire nei primi sette mesi del 2022 in tutte le economie analizzate e, in particolare, nell'Unione Europea.

Figura 1: Andamento mensile dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo in Francia, Germania, Italia, Spagna e UE (27 paesi)

Dati mensili. Indice base 2015=100. Anni 2020-2022.

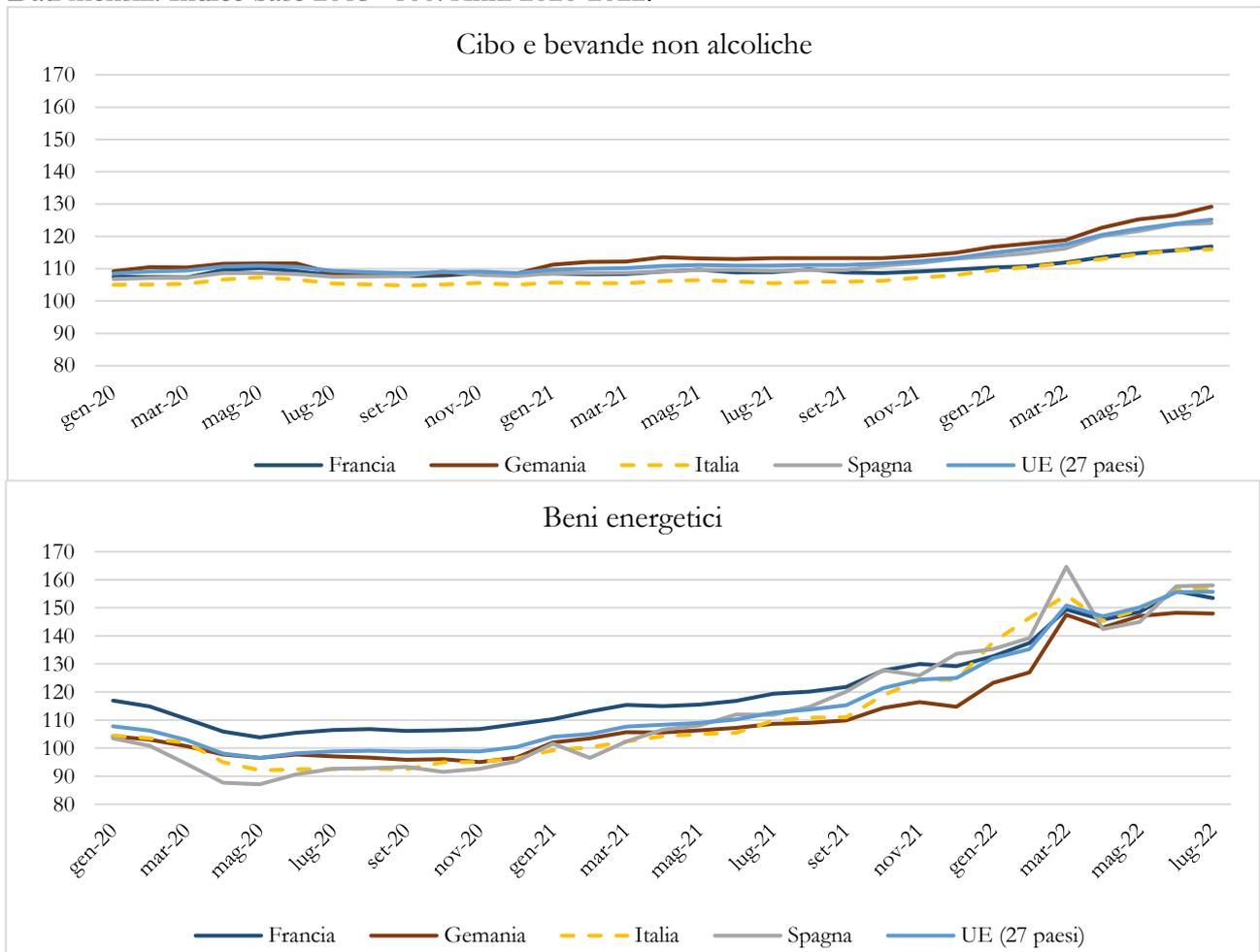


Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

Dal 2021 la ripresa della domanda mondiale ha fatto risalire velocemente, dai minimi del 2020, i prezzi delle materie prime, in particolare di quelle energetiche. Inoltre, gli aumenti delle principali materie prime alimentari si sono accentuati a partire da febbraio di quest'anno a causa della guerra tra Russia e Ucraina. La risalita delle quotazioni del gas ha comportato uno shock che ha colpito prevalentemente i mercati europei solo in parte mitigato dal deprezzamento del cambio dell'euro verso il dollaro. L'incremento delle quotazioni delle materie prime, interrompendo una lunga fase di stabilità dei prezzi, si è trasferito sull'inflazione al consumo. Quest'ultima nei mesi più recenti ha raggiunto valori decisamente superiori agli obiettivi delle Banche Centrali nelle principali economie. In Italia, osservando la Figura 3, si nota una forte crescita dei prezzi al consumo dei beni energetici che, come numero indice, passano dal 110 di luglio 2021 a 157 di luglio 2022. In particolare, se si osservano gli andamenti dei prezzi al consumo delle materie prime, divisi tra prodotti alimentari ed energetici, si nota una crescita più sostenuta di quest'ultimi. Si osserva una certa eterogeneità se si esaminano i quattro paesi analizzati: l'Italia si trova all'ultimo posto per prezzi delle materie prime mentre si osservano i prezzi più alti, insieme alla Spagna, per i beni energetici, di converso, la Germania ha sperimentato rispetto all'Italia una crescita molto forte dei prezzi di cibo e bevande non alcoliche e meno sostenuta per quanto riguarda i beni energetici (Figura 3).

Figura 3: Indice dei prezzi al consumo in Francia, Germania, Italia e Spagna divisione tra cibo e bevande non alcoliche e beni energetici

Dati mensili. Indice base 2015=100. Anni 2020-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

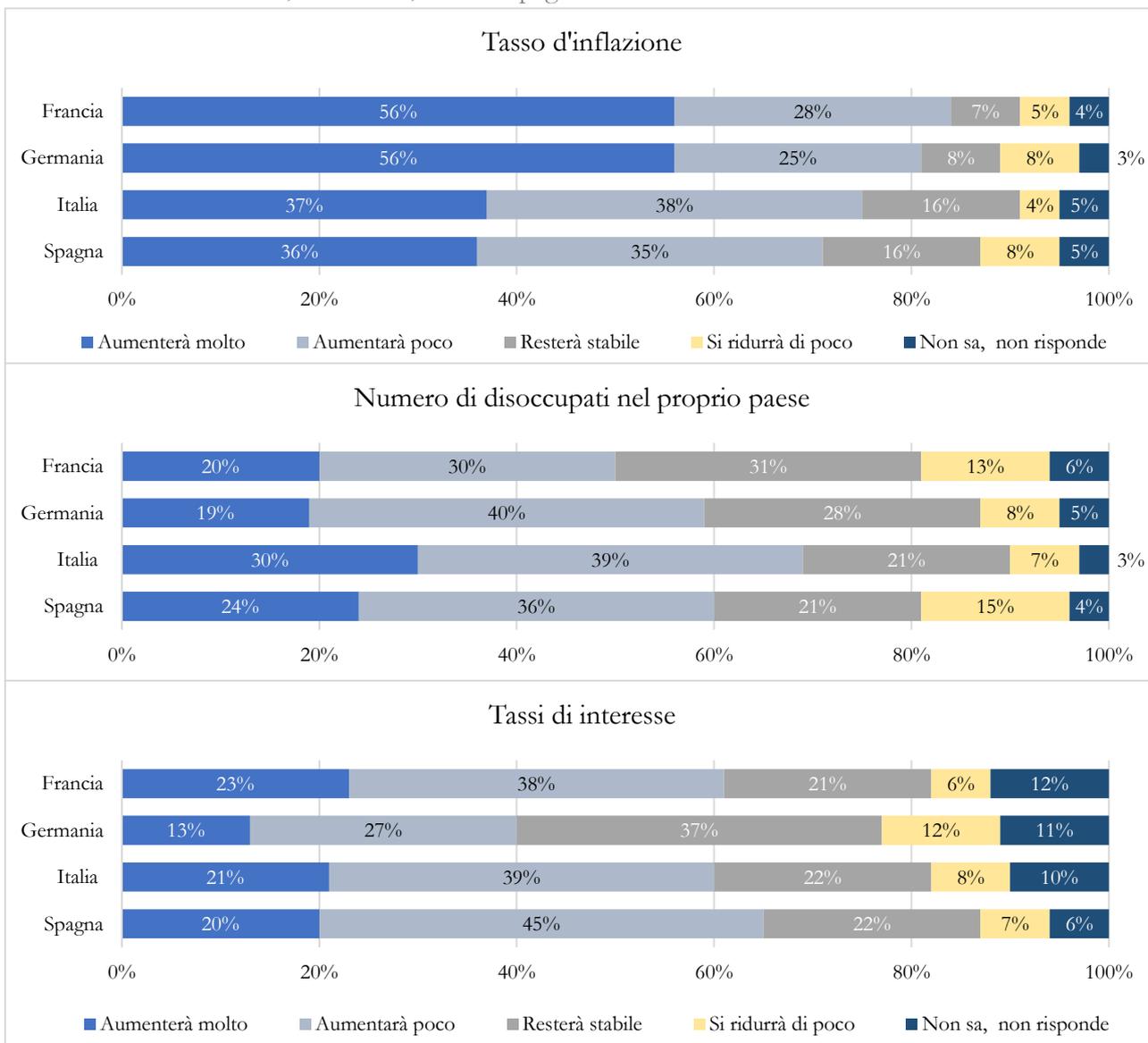
Sondaggi Ipsos: aspettative per il 2022

L'articolo mostra brevemente una parte dei dati raccolti da Ipsos nel lavoro "Global inflation perceptions 2022". In particolare, si chiede ai cittadini di Francia, Germania, Spagna e Italia di esprimere la propria percezione su cosa accadrà da qui ad un anno su diversi temi di interesse.

La Figura 1 mostra come ci si attenda un forte aumento del tasso di inflazione da qui ad un anno, infatti, sono il 56% degli intervistati di Francia e Germania ad affermarlo, il 37% in Italia e il 36% in Spagna. Percentuali elevate si riscontrano anche tra coloro che ritengono che ci sarà un aumento sebbene contenuto del tasso d'inflazione. Al contrario, sotto al 10% sono gli intervistati che prevedono una riduzione mentre il 16% dei rispondenti italiani e spagnoli sostiene che il tasso resterà stabile; tale percentuale scende all'8% in Germania e al 7% in Francia. Oltre al tasso di inflazione la maggior parte dei cittadini intervistati prevede un aumento anche del numero di disoccupati e dei tassi di interesse.

Figura 1: Si chiede all'intervistato di esprimere la propria opinione in merito all'andamento da qui ad un anno del tasso di inflazione, del numero di disoccupati nel proprio paese e dei tassi di interesse

Paesi considerati: Francia, Germania, Italia e Spagna. Anno 2022.

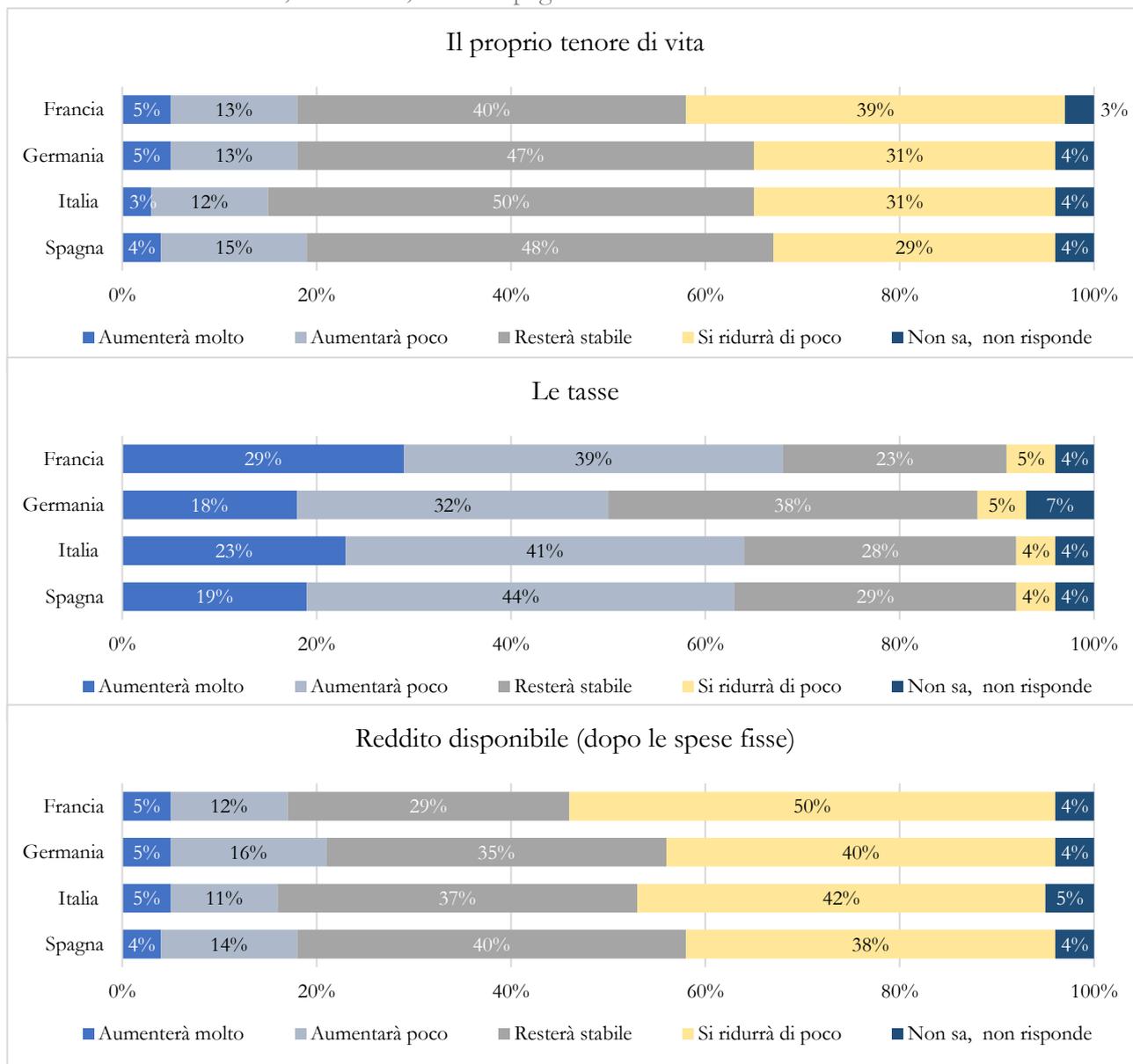


Fonte: Ipsos Global Perceptions of Inflation 2022 – 18 April 2022

In Italia, il 50% degli intervistati afferma che il proprio tenore di vita resterà stabile, il 31% che si ridurrà di poco, il 12% che aumenterà di poco e il 3% che aumenterà di molto. Anche nei restanti paesi la percezione degli intervistati è simile a quella degli italiani: il 48% degli spagnoli e il 47% dei tedeschi prevede di mantenere il proprio tenore di vita stabile e solo in Francia tale percentuale scende al 40% con un incremento più marcato rispetto ai restanti paesi nel credere che si ridurrà di poco. In merito alle tasse le percentuali più elevate si riscontrano sempre in relazione a una futura percezione di stabilità mentre per il reddito disponibile aumenta la percezione di coloro che ne prevedono una leggera riduzione (Figura 2).

Figura 2: Si chiede all'intervistato di esprimere la propria opinione in merito all'andamento da qui ad un anno del proprio tenore di vita, delle tasse e del reddito disponibile dopo le spese fisse

Paesi considerati: Francia, Germania, Italia e Spagna. Anno 2022.



Fonte: Ipsos Global Perceptions of Inflation 2022 – 18 April 2022

Tabella 1: Si chiede all'intervistato di esprimere la propria opinione su quanto le seguenti cause abbiano influito sull'aumento del costo della vita nel proprio paese

Valori % larga parte/almeno in parte. Paesi considerati: Francia, Germania, Italia e Spagna. Anno 2022.

	Francia	Germania	Italia	Spagna
Pandemia legata al Covid-19	74%	62%	72%	70%
Lo stato dell'economia globale	82%	71%	81%	82%
Le politiche adottate dal proprio governo nazionale	71%	62%	72%	69%
L'invasione Russa dell'Ucraina e le relative conseguenze	81%	78%	83%	78%
Eccessivi profitti	73%	52%	65%	72%
Richiesta da parte dei lavoratori di aumenti salariali	35%	35%	34%	31%
Il tasso di interesse del proprio paese	58%	48%	70%	63%
Immigrazione nel proprio paese	47%	47%	47%	41%

Fonte: Ipsos Global Perceptions of Inflation 2022 – 18 April 2022

Dalla Tabella 1 si nota come, in generale, le cause individuate dai cittadini come principali nell'influenzare l'aumento del costo della vita siano legate maggiormente a fattori esterni dal proprio paese. Nei paesi in analisi, infatti, sono state individuate come prime due cause “Lo stato dell'economia globale” e “L'invasione Russa dell'Ucraina e le relative conseguenze” seguono poi “Pandemia legata al Covid-19” e “Le politiche adottate dal proprio governo nazionale”.

Tabella 2: Si chiede all'intervistato se si aspetta nei prossimi sei mesi una crescita, una riduzione o una stabilità nelle seguenti tipologie di spesa

Valori % aumenterà molto/un pò. Paesi considerati: Francia, Germania, Italia e Spagna. Anno 2022.

	Francia	Germania	Italia	Spagna
Costo della spesa	85%	85%	78%	77%
Costo delle bollette	85%	84%	80%	71%
Costo delle altre spese domestiche	76%	80%	74%	73%
Costo del carburante	77%	74%	78%	69%
Costo complessivo delle altre tipologie di uscite (svago, divertimento ...)	64%	65%	60%	67%
Costo complessivo di abbonamento	44%	42%	48%	45%
Costo dell'affitto/mutuo	28%	39%	25%	36%

Fonte: Ipsos Global Perceptions of Inflation 2022 – 18 April 2022

Infine, la Tabella 2 mostra come i cittadini si aspettino principalmente un incremento dei costi relativi alla spesa e alle bollette. In generale, si nota come per cinque tipologie di spesa su sette sono più del 50% gli intervistati che credono ci sarà un discreto aumento nei prossimi sei mesi.

L'attività normativa e regolamentare sui liberi professionisti: Decreto-legge "AIUTI-bis", Recepimento delle direttive europee relative a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, Decreti del Ministero del Lavoro sul Lavoro agile e sul Fondo nuove competenze – a cura dell'Ufficio Studi di Confprofessioni

1. Decreto-Legge 9 agosto 2022, n. 115 c.d. "AIUTI-Bis"

Il 21 settembre 2022 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale la legge 21 settembre 2022, n. 142 recante "[*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, recante misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali*](#)" c.d. Dl Aiuti-bis). Il decreto-legge, in linea di continuità con il primo Decreto Aiuti (D.L. 17 maggio 2022, n. 50, convertito con modificazioni in L. 15 luglio 2022, n. 91), implementa una serie di misure in materia di energia, politiche sociali e industriali per contrastare gli effetti economici della crisi internazionale, intervenendo su alcuni importanti ambiti, tra cui il contrasto al caro-energia e carburanti, l'emergenza idrica, il sostegno agli enti territoriali, il rafforzamento delle politiche sociali per tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori e il rilancio degli investimenti.

Questi, nel dettaglio, i principali interventi di interesse per i liberi professionisti e i datori di lavoro privati:

1.1 Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (Art. 20)

L'articolo in oggetto **eleva al 2 per cento l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022**, esonero già previsto nella misura dello 0,8 per cento per i periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022.

Il suddetto esonero è stato introdotto dalla legge di bilancio 2022 (art. 1, co. 121, L. 234/2021) nella misura dello 0,8 per cento sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, ad eccezione di quelli domestici, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, a condizione che la retribuzione imponibile di tali lavoratori, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

L'incremento di 1,2 punti percentuali previsto in via eccezionale dall'articolo in esame **per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022** – compresa, come specificato, la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga - opera per gli stessi lavoratori e alle medesime condizioni retributive. Tenuto conto dell'eccezionalità di tale misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (comma 1). Infine, come precisato dall'INPS nella [*circolare n. 43 del 2022*](#), l'esonero in questione trova concretamente applicazione sulla retribuzione lorda del lavoratore.

1.2 Incremento delle risorse per l'indennità una tantum per i lavoratori autonomi (Art. 23)

L'articolo in esame **incrementa**, nella misura di **100 milioni di euro per il 2022**, la **dotazione del Fondo** - già istituito dal Decreto Aiuti (art. 33, D.L. 17 maggio 2022, n. 50, convertito con modificazioni in L. 15 luglio 2022, n. 91) - ai fini della concessione, per il medesimo 2022, di un'indennità una tantum in favore dei lavoratori autonomi, ivi compresi i professionisti iscritti a regimi previdenziali obbligatori gestiti da enti di diritto privato; la dotazione complessiva del Fondo (il quale è relativo al solo anno 2022) **viene quindi elevata da 500 a 600 milioni di euro**.

Inoltre, il 24 settembre 2022 nella Gazzetta Ufficiale è stato pubblicato il decreto 19 agosto 2022, del Ministero del Lavoro, recante “[Criteri e modalità per la concessione dell'indennità una tantum in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'Istituto nazionale della previdenza sociale \(INPS\) e dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza](#)”.

Il Decreto disciplina i criteri e le modalità per la concessione dell'indennità una tantum quale misura di sostegno al potere d'acquisto dei lavoratori autonomi e dei professionisti conseguente alla crisi energetica e al caro prezzi in corso.

La misura è finanziata a valere sulle risorse del Fondo istituito nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con una dotazione finanziaria pari a **600 milioni di euro per l'anno 2022**, che costituisce limite complessivo di spesa.

I **beneficiari dell'indennità** sono i lavoratori autonomi e i professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS, nonché i professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 509 e al D.Lgs. 10 febbraio 1996, n. 103 che, nel periodo d'imposta 2021 abbiano percepito un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro.

I **destinatari** della misura una tantum, pari a **200 euro** e corrisposta a seguito di presentazione domanda devono essere già iscritti alle menzionate gestioni previdenziali alla data di entrata in vigore del Decreto Aiuti, con partita IVA e attività lavorativa avviata e devono aver eseguito almeno un versamento, totale o parziale, per la contribuzione dovuta alla gestione di iscrizione per la quale è richiesta l'indennità, con competenza a decorrere dall'anno 2020. Il beneficio non è compatibile con le misure introdotte dagli articoli 31 e 32 del Decreto Aiuti.

Quanto alle **modalità di presentazione della domanda**, il soggetto interessato dovrà presentare istanza agli enti di previdenza a cui è obbligatoriamente iscritto, nei termini, con le modalità e secondo lo schema predisposto dai singoli Enti previdenziali. Il provvedimento precisa che **l'indennità è corrisposta sulla base dei dati dichiarati dal richiedente e disponibili all'ente erogatore al momento del pagamento ed è soggetta a successiva verifica**, anche attraverso le informazioni fornite in forma disaggregata per ogni singola tipologia di redditi dall'amministrazione finanziaria e ogni altra amministrazione pubblica che detenga informazioni utili.

1.3 Incremento del fondo per il *Bonus* psicologo (Art. 25)

Il comma 1 dell'articolo 25, modificando il comma 3 dell'articolo 1-quater del D.L. n. 228/2021, **amplia portandolo a 25 milioni di euro per l'anno 2022** – in luogo dei 10 precedentemente previsti – il limite massimo di spesa previsto per l'erogazione - da parte delle regioni e delle province autonome - di un contributo per **sostenere le spese per sessioni di psicoterapia fruibili presso specialisti privati regolarmente iscritti nell'elenco degli psicoterapeuti nell'ambito dell'Albo degli psicologi**.

La norma, di fatto, **incrementa** di complessivi **15 milioni di euro** per l'anno 2022 le risorse previste allo scopo di fronteggiare la crisi psico-sociale causata dall'epidemia da SARS-COV2 potenziando i servizi di salute mentale nell'ambito dell'assistenza distrettuale, domiciliare e territoriale, attraverso il rafforzamento dell'assistenza a tutela della salute mentale e dell'assistenza psicologica e psicoterapica.

1.4 Proroga del termine sul lavoro agile nel settore privato (Art. 25-bis)

L'articolo 25-bis, introdotto in sede di conversione, **proroga al 31 dicembre 2022 il termine** – precedentemente fissato dal D.L. 24/2022 al 31 agosto 2022 – **fino al quale nel settore privato è possibile ricorrere al lavoro agile, anche in assenza di accordi individuali**.

1.5 Semplificazioni in materia di cessione dei crediti ai sensi dell'articolo 121 del decreto-legge n. 34 del 2020 (At. 33-ter)

L'articolo 33-ter, introdotto durante il passaggio al Senato, ha **integrato la disciplina dello sconto in fattura e della cessione dei crediti in materia edilizia**, intervenendo sull'articolo 14 del decreto-legge Aiuti (n. 50 del 2022).

Con una prima modifica viene chiarito che la responsabilità in solido del fornitore che ha applicato lo sconto e dei cessionari, nel caso di operazioni di cessione di agevolazioni indebitamente fruite, è limitata al caso di **concorso nella violazione con dolo o colpa grave**.

Con una seconda modifica si dispone in ordine ai per i **crediti oggetto di cessione o sconto in fattura sorti prima dell'introduzione degli obblighi di acquisizione dei visti, delle asseverazioni e delle attestazioni richiesti ex lege**. In tali casi il cedente, a condizione che sia **diverso dai soggetti qualificati** (banche e intermediari finanziari, società appartenenti a gruppi bancari, o imprese di assicurazione autorizzate in Italia) e che coincida con il fornitore, deve acquisire, ora per allora, la documentazione richiesta ex lege per limitare la responsabilità in solido del cessionario (ai sensi del comma 6 come integrato dalle norme in esame) ai soli casi di dolo e colpa grave.

Nello specifico, il **comma 1** della disposizione in commento inserisce due nuovi **commi 1-bis.1 e 1-bis.2** al richiamato articolo 14 del decreto-legge n. 50 del 2022, che aveva previsto che alle banche, ovvero alle società appartenenti ad un gruppo bancario iscritto all'albo tenuto dalla Banca d'Italia, è sempre consentita la cessione a favore di soggetti diversi dai consumatori o utenti.

- Il **nuovo comma 1-bis.1** integra l'articolo 121, comma 6 del decreto-legge n. 34 del 2020, al fine di chiarire che la responsabilità in solido del fornitore che ha applicato lo sconto e dei cessionari è limitata al caso di concorso nella violazione con dolo o colpa grave. Si precisa inoltre che tale limitazione di responsabilità si applichi esclusivamente ai crediti per i quali sono stati acquisiti i visti di conformità, le asseverazioni e le attestazioni previste dalla disciplina dell'articolo 119 e dell'articolo 121, comma 1-ter.
- Il **nuovo comma 1-bis.2** dispone che, per i **crediti oggetto di cessione o sconto in fattura che sono sorti prima dell'introduzione degli obblighi di acquisizione dei visti di conformità, delle asseverazioni e delle attestazioni richiesti ex lege** il cedente che coincide con il fornitore e che sia diverso dai soggetti qualificati (banche e intermediari finanziari, società appartenenti a gruppi bancari, o imprese di assicurazione autorizzate in Italia) deve acquisire, ora per allora, allo scopo di limitare la responsabilità in solido del cessionario (ai sensi del comma 6 come integrato dalle norme in esame) ai soli casi di dolo e colpa grave, la **documentazione richiesta ex lege**.

2. Il recepimento delle direttive europee relative a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare

Il 22 giugno 2022, il Consiglio dei ministri ha approvato, in via definitiva, gli schemi dei decreti legislativi che recepiscono due rilevanti direttive europee in materia di lavoro:

- Direttiva 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea;
- Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Entrambe le Direttive sono state recepite tramite decreti legislativi, adottati a seguito del previsto parere delle Commissioni Lavoro della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, che allo scopo hanno

coinvolto in audizione le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e datori di lavoro.

2.1 Recepimento della Direttiva 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea

In data 29 luglio 2022 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il [d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104](#) (c.d. “Decreto trasparenza”, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea”.

Le disposizioni del decreto hanno lo scopo di:

- **promuovere un’occupazione prevedibile** permettendo al lavoratore di conoscere le condizioni derivanti dal proprio rapporto di lavoro in modo chiaro, semplice e trasparente;
- **migliorare le condizioni di lavoro per tutti i lavoratori**, in particolare per tipologie di lavoro nuove e non standard;
- **potenziare il rispetto delle norme in materia di condizioni di lavoro** senza imporre alle imprese di qualsiasi dimensione oneri eccessivi.

Il provvedimento – che è **entrato in vigore il 13 agosto 2022**, ma si applica a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022 – è applicabile **anche ai contratti di lavoro del personale alle dipendenze di studi professionali, se rientranti nelle forme previste dal decreto**.

Il decreto legislativo opta per la tecnica della novella del precedente d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, recante attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l’obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

L’art. 1 del decreto legislativo definisce **l’ambito di applicazione**. In particolare, viene previsto che le disposizioni in materia di obblighi informativi si applichino a:

- a) contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- b) contratto di lavoro somministrato;
- c) contratto di lavoro intermittente;
- d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all’articolo 409, n. 3, del Codice di procedura civile;
- f) contratto di prestazione occasionale di cui all’articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- g) ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e a quelli degli enti pubblici economici;
- h) ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- i) ai lavoratori domestici.

Restano invece **esclusi** per espressa definizione del decreto legislativo:

- a) i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del Codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 409, n. 3, del Codice di procedura civile;
- b) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive (restano invece inclusi nella disciplina i rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro);
- c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- d) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi;
- e) i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero;
- f) i rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico (magistrati, forze di polizia, carabinieri etc.).

L'art. 3 prevede che **il datore comunichi a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente** le informazioni previste dal decreto, **in formato cartaceo oppure elettronico**; e che le medesime informazioni siano **conservate e rese accessibili al lavoratore**, e che il datore di lavoro conservi la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

L'art. 4 stabilisce quali debbano essere **le informazioni minime formalizzate nel contratto di lavoro** e comunicate al lavoratore mediante consegna di copia del contratto o della comunicazione di instaurazione del rapporto. L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, del contratto individuale redatto per iscritto o della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. Vengono previste altresì delle regole minime relative alle condizioni di lavoro in materia di periodo di prova, che non può essere superiore a 6 mesi salvo diversa previsione dei contratti collettivi. In caso di rapporto a tempo determinato il periodo di prova è riproporzionato in relazione alla natura dell'impiego e alle mansioni da svolgere. Il successivo **art. 8** prevede che il datore di lavoro non possa vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole. Vengono fatte salve delle eccezioni, tra cui ragioni di salute e sicurezza del lavoratore, conflitto di interesse con l'attività principale e integrità del servizio.

L'art. 9 stabilisce il principio della prevedibilità minima dell'orario di lavoro per i lavoratori il cui rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa si svolga secondo modalità in tutto o in parte imprevedibili.

Viene inoltre limitata dall'**art. 10** la durata delle forme di lavoro meno sicure riconoscendo al lavoratore il diritto di richiedere un impiego più stabile al proprio datore di lavoro dopo un periodo di sei mesi di servizio, anche non continuativo.

L'art 11 stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di garantire la formazione necessaria allo svolgimento del lavoro per cui i lavoratori sono impiegati. Deve essere garantita gratuitamente a tutti i lavoratori e considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante l'orario di lavoro.

Infine, il decreto statuisce delle misure di tutela in caso di violazione degli obblighi sanciti dal decreto: in particolare l'**art. 12** prevede la facoltà per il lavoratore (oltre al ricorso all'autorità giudiziaria e amministrativa e le procedure previste dalla contrattazione collettiva applicabile) di promuovere le procedure di conciliazione previste dagli artt. 410-412-quater cod. proc. civ., o dalle camere arbitrali di cui all'art. 31, comma 12, della legge n. 183/2010.

Gli **articoli 13 e 14** disciplinano la protezione del lavoratore da trattamento e conseguenze sfavorevoli e contro il licenziamento o il recesso del committente per aver invocato l'applicazione del decreto.

Infine, il 20 settembre 2022 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto con la [Circolare n.19/2022](#) fornendo una serie di indicazioni applicative e chiarimenti su taluni specifici profili degli obblighi informativi introdotti dal Decreto Legislativo n. 104. Queste indicazioni fanno seguito a quelle già contenute nella [Circolare n.4/2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro](#).

2.2 Recepimento della Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Sempre in data 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105, recante "attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza".

Il decreto prevede una serie di disposizioni finalizzate al **miglioramento della conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza**, con l'obiettivo di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

L'**art. 2** del provvedimento apporta una serie di modifiche al Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e **sostegno della maternità e della paternità** (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151). In particolare, viene introdotto e disciplinato il **congedo obbligatorio di paternità** (che si affianca al congedo di paternità alternativo spettante nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre) fruibile dai due mesi precedenti la data presunta del parto sino ai cinque mesi successivi, **per un periodo di dieci giorni lavorativi**, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa e durante il quale spetta una **indennità pari al 100% della retribuzione**. Il padre può fruire del congedo anche durante i periodi di congedo obbligatorio di maternità della madre lavoratrice. Vengono stabilite una serie di sanzioni in caso di rifiuto, opposizione od ostacolo da parte dal datore di lavoro nella fruizione del congedo.

La lettera h) dell'art. 2 attribuisce una serie di **maggiori tutele ai nuclei monoparentali** facendo passare da **10 a 11 mesi la durata del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo** (anche in caso di affidamento esclusivo del figlio). Il genitore solo potrà in tal caso avere il congedo parentale indennizzato al 30% per un periodo massimo di nove mesi analogamente a quanto accade per i genitori in coppia.

La lettera l) dell'art. 2 del d.lgs. n. 105 riscrive interamente l'art. 34 del d.lgs. 151/2001 e allunga il periodo indennizzato al 30% da 6 a 9 mesi complessivi, fruibili dai genitori anche congiuntamente, frazionati in tre mesi per ciascuno e non trasferibili reciprocamente a cui si aggiungono ulteriori tre mesi fruibili in alternativa tra loro. Anche il genitore solo o con affidamento esclusivo è beneficiario dell'estensione avendo diritto a un congedo indennizzato ino a 9 mesi (rispetto ai 6 mesi previsti precedentemente). Sono state inoltre modificate le modalità di calcolo dell'indennità del 30% che deve essere calcolata oltre che sulla retribuzione media giornaliera anche sul rateo giornaliero delle mensilità aggiuntive che erano

precedentemente escluse dal compunto; pertanto, ora le basi di calcolo dell'indennità del congedo di maternità/paternità alternativo e del congedo parentale saranno perfettamente coincidenti.

L'**art. 3** reca una serie di disposizioni che **vietano atti discriminatori nei confronti di lavoratori** che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui alla legge n. 104/1992 ed al d.lgs. n. 151/2001, come modificato dal presente provvedimento.

L'**art. 4** modifica lo Statuto del lavoro autonomo (legge 81/2017) prevedendo che per i lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS venga **elevata la durata complessiva del congedo tra i due genitori** (anche se in altra gestione o cassa previdenziale) **da sei a nove mesi nei primi dodici anni di vita del bambino**. La lettera b) del medesimo articolo amplia la platea di lavoratori con diritto alla priorità per le richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile ai genitori di figli fino a dodici anni di età, eliminando qualsiasi limite di età nel caso di figlio disabile. La stessa priorità per le richieste di smart working è stata prevista nei confronti dei lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e viene considerata nulla qualsiasi azione di carattere ritorsivo o discriminatorio, adottata in violazione delle disposizioni.

L'**articolo 5** modifica l'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, inserendo tra i soggetti aventi diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per assistere familiari affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto.

L'**art. 6** modifica il d.lgs. n. 81/2015 e la legge n. 53/2000, intervenendo con previsioni che sanzionano qualsiasi atto discriminatorio nei confronti di lavoratori che abbiano chiesto i benefici assicurati dalle medesime disposizioni.

3. Ministero del Lavoro - firmato D.M. n. 149/2022 sul lavoro agile: dal 1° settembre comunicazioni semplificate per datori lavoro

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Andrea Orlando, ha emanato il [D.M. n. 149 del 22 agosto 2022](#) di attuazione della norma contenuta nel c.d. "Dl Semplificazioni", con cui si prevede che **il datore di lavoro comunichi in via telematica** al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile. Si tratta di una **importante disposizione che rende strutturale la semplificazione del lavoro agile**.

Attraverso tale decreto ministeriale - e relativi allegati - sono state **definite le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione delle informazioni relative all'accordo di lavoro agile** ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, come recentemente modificato dall'articolo 41-bis del Decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122.

A tal fine, per tutti i datori di lavoro interessati - pubblici e **privati** - è disponibile **dal 1° settembre** l'apposito **modulo attraverso il portale [Servizi Lavoro](#)**, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE. Tale **adempimento è previsto, a decorrere dal 1° settembre 2022, solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi**. Restano valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente, come disposto dal comma 3, dell'articolo 1, del citato Decreto ministeriale.

È un primo passo con il quale si rendono più semplici **gli obblighi di comunicazione relativi al lavoro agile** anche alla luce dell'esperienza maturata durante la pandemia e si risponde ad una specifica richiesta fatta dalle parti sociali nel Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile per il settore privato sottoscritto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalle parti sociali il 7 dicembre 2021.

Per quanto attiene al termine entro cui effettuare questo adempimento, occorre considerare che lo stesso si riferisce a una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto,

nella logica di favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, la relativa comunicazione andrà effettuata **entro il termine di cinque giorni**, ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 5, del Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, con le conseguenze sanzionatorie di cui all'articolo 19, comma 3, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, espressamente richiamato nel nuovo comma 1, ultimo periodo, dell'articolo 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81.

La piena operatività della nuova procedura richiede, tra l'altro, anche l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro relativamente all'utilizzo dei servizi Rest di invio delle comunicazioni, che presuppongono il colloquio dei sistemi informatici del datore di lavoro con quelli del Ministero e che rappresentano **una modalità alternativa all'uso dell'applicativo web sopraindicato**.

Per tali ragioni, in fase di prima applicazione delle nuove modalità, **l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022**.

4. Ministero del Lavoro - Firmato il decreto Fondo Nuove Competenze: un miliardo di euro per sfida transizioni

Il 14 settembre 2022 il ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Andrea Orlando, ha comunicato di aver firmato il decreto che regola il **Fondo Nuove Competenze**, il programma guida per la formazione dei lavoratori occupati nell'ambito del **Piano Nazionale Nuove Competenze**, riformato orientandolo al sostegno delle **transizioni digitali ed ecologiche e rifinanziato con un miliardo di euro**. Il Decreto è in attesa di essere firmato anche dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e di essere pubblicato nella Gazzetta Ufficiale.

I **punti maggiormente qualificanti** del decreto sono:

- **Orientamento della formazione alla creazione di competenze digitali e green** al fine di orientare selettivamente le risorse pubbliche al conseguimento dei risultati attesi del PNRR. Il quadro di riferimento per le competenze digitali sarà il DGCOMP, mentre per le competenze utili alla transizione ecologica si fa riferimento alla classificazione ESCO
- **Rafforzamento della qualità ed efficacia dei programmi formativi**. I fondi interprofessionali costituiranno il canale di accesso privilegiato al Fondo Nuove Competenze. Per i datori di lavoro che non hanno fondi interprofessionali la formazione dovrà essere erogata da enti accreditati a livello nazionale o regionale. Non potrà essere soggetto erogatore della formazione la medesima impresa che ha presentato istanza di accesso al Fondo
- **Co-finanziamento**. Il Fondo copre i costi del 100% dei contributi assistenziali e previdenziali (al netto degli eventuali sgravi contributivi fruibili nel mese di approvazione dell'istanza di accesso al Fondo) e del 60% della retribuzione oraria delle ore destinate alla formazione. È prevista una premialità per chi intraprende percorsi di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario: in caso di accordi che prevedano, oltre alla rimodulazione dell'orario finalizzata a percorsi formativi, anche una strutturale riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione complessiva, la quota di retribuzione finanziata dal fondo sarà pari al 100%.

ANPAL, l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro sarà responsabile della gestione della misura e pubblicherà nel mese di ottobre l'avviso che consentirà alle aziende di candidare i loro progetti.

A cura di Andrea Zoppo e Carlo Girella

Ufficio Studi di Confprofessioni

SEGNALAZIONI:

Documenti istituzionali e normative

- **Decreto 19 agosto 2022**, del Ministero del Lavoro, recante “*Criteri e modalità per la concessione dell’indennità una tantum in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell’Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza*”
- **Legge 21 settembre 2022, n. 142** recante “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, recante misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali*” c.d. DI Aiuti-bis
- **Circolare n.19/2022 Ministero del lavoro e Politiche Sociali**
- **Circolare n.4/2022 dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro**
- **D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104**, recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea*”. (c.d. “Decreto trasparenza”)
- **D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105**, recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*”
- **Decreto Ministeriale 22 agosto 2022, n. 149**, recante “*Modalità semplificate di comunicazione dell’accordo per lo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità Lavoro Agile*” - art. 41-bis del D.L. n. 73/2022

Studi e ricerche

- **Occupati e disoccupati (dati provvisori) - Luglio 2022** – Istat
- **Conti economici trimestrali - II trimestre 2022** – Istat
- **Rapporto annuale 2022 - La situazione del Paese** – Istat
- **Relazione annuale** – Inail
- **Relazione per l’anno 2021** – Covip
- **Osservatorio statistico sull’Assegno Unico Universale** – Inps

Lecture e rassegna stampa

- **Non è un paese per professionisti** – di Enrico d’Elia
- **Inflazione Italia 2022: la preoccupazione degli italiani per l’aumento dei prezzi** – Ipsos
- **Ricerche e pubblicazioni** – Ipsos
- **L’energia nelle nostre case** – Istat
- **Il sistema di ammortizzatori sociali in Italia: aspetti critici nel confronto europeo** – di Francesca Carta, Antonio Dalla Zuanna, Salvatore Lattanzio e Salvatore Lo Bello
- **L’Agenda di Confprofessioni per le elezioni politiche 2022** – Il Libero Professionista Reloaded
- **“I Professionisti per l’Italia – Confronto aperto con la Politica”** – Diretta Corriere della Sera TV Open Day Confprofessioni
- **Speciale L’Italia dei Professionisti. Elezioni 2022, confronto aperto con la politica**

CHI SIAMO

Osservatorio delle libere professioni

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

Presidente

Gaetano Stella

Cda

Giuseppe Calafiori

Domenico Maria Crisarà

Paolo Feltrin

Bruno Gabbiani

Carlo Ghirlanda

Revisore

Simone Castelletti

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