

Affari Italiani

Confprofessioni e BeProf

Indennità di maternità e paternità per i liberi professionisti

I lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata dell'INPS possono richiedere l'indennità per un massimo di 5 mesi. Indennità maternità e paternità: come funziona per i liberi professionisti nel 2023. Nel 2023, le indennità di maternità e paternità per i liberi professionisti hanno subito alcuni cambiamenti rispetto al passato. Mentre in passato i lavoratori autonomi spesso dovevano affrontare difficoltà per ottenere tali indennità, oggi esistono alcune opzioni disponibili per garantire una maggiore protezione finanziaria ai genitori liberi professionisti. Innanzitutto, per coloro che sono iscritti alla gestione separata dell'INPS, l'ente previdenziale italiano ha introdotto nel 2021 la possibilità di richiedere l'indennità di maternità e paternità. Ciò significa che i lavoratori autonomi possono richiedere un'indennità pari al 100% del reddito che hanno dichiarato all'INPS, per un massimo di 5 mesi. Di cosa si tratta? Le indennità di maternità e paternità per i liberi professionisti sono dei contributi economici erogati dall'INPS in favore dei lavoratori autonomi e professionisti iscritti alla Gestione Separata dell'INPS, che diventano genitori. L'indennità di maternità è una prestazione economica erogata alle lavoratrici che si trovano in stato di gravidanza e che cessano temporaneamente l'attività professionale per la maternità. La durata dell'indennità è di cinque mesi ed è riconosciuta solo alle donne che hanno effettuato almeno 3 mesi di contributi alla Gestione Separata INPS nei 12 mesi precedenti la data presunta del parto. L'indennità corrisponde al 80% della media delle retribuzioni soggette a contribuzione degli ultimi tre anni. L'indennità di paternità, invece, è una prestazione economica a favore del padre lavoratore autonomo, che ha diritto ad un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per i 7 giorni successivi alla nascita del figlio. L'indennità di paternità è pari al 100% dell'ultimo stipendio percepito dal lavoratore. Condizioni per richiedere l'indennità. Tuttavia, ci sono alcune condizioni per poter accedere a queste indennità. Ad esempio, è necessario aver pagato le contribuzioni previdenziali per almeno 6 mesi nell'anno precedente alla richiesta, e bisogna presentare la domanda entro 6 mesi dalla data di nascita del bambino. Inoltre, per coloro che non sono iscritti alla gestione separata dell'INPS, esistono alcune alternative. Ad esempio, alcune compagnie di assicurazioni offrono polizze che coprono l'indennità di maternità e paternità per i liberi professionisti. Queste polizze possono essere acquistate a un costo mensile o annuale, e forniscono un'indennità pari al reddito dell'assicurato per un determinato periodo di tempo. In ogni caso, è importante tenere presente che l'indennità di maternità e paternità non è l'unica forma di supporto finanziario disponibile per i genitori liberi professionisti. Ad esempio, esistono anche le prestazioni per la famiglia, come il bonus bebè e l'assegno per il nucleo familiare, che possono fornire un ulteriore supporto finanziario ai genitori che lavorano come liberi professionisti.



Affari Italiani

Indennità di maternità e paternità per i liberi professionisti



02/23/2023 15:13

- Redazione Economia

I lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata dell'INPS possono richiedere l'indennità per un massimo di 5 mesi. Indennità maternità e paternità: come funziona per i liberi professionisti nel 2023. Nel 2023, le indennità di maternità e paternità per i liberi professionisti hanno subito alcuni cambiamenti rispetto al passato. Mentre in passato i lavoratori autonomi spesso dovevano affrontare difficoltà per ottenere tali indennità, oggi esistono alcune opzioni disponibili per garantire una maggiore protezione finanziaria ai genitori liberi professionisti. Innanzitutto, per coloro che sono iscritti alla gestione separata dell'INPS, l'ente previdenziale italiano ha introdotto nel 2021 la possibilità di richiedere l'indennità di maternità e paternità. Ciò significa che i lavoratori autonomi possono richiedere un'indennità pari al 100% del reddito che hanno dichiarato all'INPS, per un massimo di 5 mesi. Di cosa si tratta? Le indennità di maternità e paternità per i liberi professionisti sono dei contributi economici erogati dall'INPS in favore dei lavoratori autonomi e professionisti iscritti alla Gestione Separata dell'INPS, che diventano genitori. L'indennità di maternità è una prestazione economica erogata alle lavoratrici che si trovano in stato di gravidanza e che cessano temporaneamente l'attività professionale per la maternità. La durata dell'indennità è di cinque mesi ed è riconosciuta solo alle donne che hanno effettuato almeno 3 mesi di contributi alla Gestione Separata INPS nei 12 mesi precedenti la data presunta del parto.

Affari Italiani

Confprofessioni e BeProf

In generale, strumenti e applicazioni come l' applicazione per professionisti **BeProf**, possono essere utili agli autonomi e ai liberi professionisti per essere aggiornati su tutte le novità riguardanti il mondo della libera professione e per scoprire le convenzioni riservate ai soli liberi professionisti. Come tutelare la propria stabilità finanziaria È importante che i genitori liberi professionisti conoscano i loro diritti e siano consapevoli delle opzioni che hanno a disposizione. Anche se in passato i lavoratori autonomi hanno spesso avuto difficoltà ad accedere alle indennità di maternità e paternità, oggi esistono alcune alternative che possono fornire un'importante protezione finanziaria. Inoltre, è importante che considerino anche la pianificazione monetaria a lungo termine, al fine di garantire una maggiore stabilità finanziaria per la propria famiglia. Ad esempio, la creazione di un fondo di emergenza e l'investimento a lungo termine possono fornire una maggiore sicurezza in caso di imprevisti. In sintesi, nel 2023 le indennità di maternità e paternità per i liberi professionisti sono diventate più accessibili rispetto al passato. Sia che si scelga di richiedere l'indennità attraverso l'INPS o di acquistare una polizza di assicurazione. Iscriviti alla newsletter.

Agenda Digitale

Conprofessioni e BeProf

Smart working, come adattare tecnologie e processi: esempi e vantaggi per aziende e PA

Senza un'attenta pianificazione strategica e un puntuale adattamento dei processi e degli strumenti, difficilmente aziende e PA potranno cogliere i veri vantaggi del lavoro smart o ibrido sul lungo periodo. Il caso del progetto "Polis" di Poste Italiane. Ecco tutto quello che c'è da sapere Pubblicato il 23 Feb 2023 Stefano Pileri Chief digital transformation and innovation officer Maticmind Le aziende che vogliono implementare lo smart working devono essere preparate a adattare i propri processi e le proprie tecnologie per supportare questo modello di lavoro e devono essere disposte a investire in digitalizzazione e formazione per i dipendenti. È, infatti, importante notare che i benefici legati a questo strumento potrebbero non essere non raggiungibili del tutto a causa di processi non ancora digitalizzati e scarsa conoscenza degli strumenti e comportamenti del lavoro agile. Per questo motivo, è importante una pianificazione strategica e una attenta valutazione dei possibili effetti dello smart working per implementarlo con successo a livello nazionale. I vantaggi dello smart working per aziende e PA Lo smart working offre molti vantaggi per le Aziende e per le Pubbliche

Amministrazioni: Maggiore flessibilità per i dipendenti e un migliore conciliazione "Vita & Lavoro", che può aumentare la soddisfazione sul lavoro e la motivazione; Migliore benessere organizzativo, soddisfazione lavorativa e ingaggio verso un'Azienda o una Pubblica Amministrazione più vicine alle esigenze delle persone; Migliore produttività e qualità del lavoro svolto e diffusione di una cultura orientata al raggiungimento dei risultati. I dipendenti possono scegliere l'ambiente di lavoro ideale per loro contenendo, fino ad azzerarli, i tempi logistici per gli spostamenti; Miglioramento della possibilità di attrarre talenti da tutto il paese o dall'estero, in quanto non è più necessario che i dipendenti lavorino in una sede specifica, e incremento delle opportunità di trattenere i propri talenti; Miglioramento del footprint di sostenibilità per un più limitato impatto ambientale; Ridurre dei costi generali come affitto degli spazi d'ufficio, consumi energetici e trasporti. In Italia, in particolare, l'utilizzo dello smart working è utile per ripopolare le piccole città e invertire la tendenza di concentrazione nelle grandi metropoli. Molte grandi Aziende, per ovviare alla difficoltà di reperire talenti nelle grandi aree metropolitane, stanno puntando a spostare o estendere la ricerca sui centri minori presentando lo smart working come uno dei fattori preferenziali per essere scelte dai giovani talenti che si affacciano sul mercato. Per molti lavoratori la possibilità di lavorare da remoto significa conservare il rapporto e la presenza in aree rurali o in piccole città, dove sono nati e dove la qualità della vita spesso è migliore rispetto alle grandi metropoli. E ancora, lo smart working ha un impatto positivo notevole sulla sostenibilità ambientale, poiché riduce il numero di persone che si spostano quotidianamente



Agenda Digitale

Confprofessioni e BeProf

per andare al lavoro, riducendo così l'inquinamento atmosferico e acustico. WHITEPAPER Digitalizzazione dei processi e Cloud transformation: i trend italiani! A fronte di questi innegabili vantaggi vi sono alcuni rischi che debbono essere attentamente valutati e gestiti. Tra questi: i) una potenziale difficoltà nella comunicazione e nella collaborazione tra i dipendenti e nella valutazione delle loro prestazioni, ii) un minor coinvolgimento nella cultura e nello spirito aziendale e iii) un impatto alla lunga negativo per le attività di vendita, di business development e in generale di "intimacy" costruttiva con i clienti. L'evoluzione dello smart working nei numeri La recente pandemia ha portato alla ribalta lo strumento dello smart working grazie al quale è stato possibile conservare, in numerose attività, produttività e continuità operativa facendo uso esteso delle tecnologie per il collegamento remoto audio e video, per lo scambio di documenti, la comunicazione in chat a supporto delle sessioni di videoconferenza, la condivisione di presentazioni e note. Oltre che nel mondo del lavoro tali tecnologie sono state estese alla didattica, la cosiddetta DAD (Didattica a Distanza) e oggi stanno permeando anche il mondo della Sanità con la Televisita, Teleconsulto, Telemonitoraggio, ossia ciò che conosciamo con il termine Telemedicina Lo smart working (di seguito anche lavoro agile) è un modello di lavoro flessibile che consente di operare da remoto o in luoghi diversi dall'ufficio, utilizzando tecnologie digitali per mantenere la produttività e la comunicazione con i colleghi. In questo modello, l'orario e la posizione di lavoro non sono vincolati a un ufficio specifico e il lavoratore ha maggiore autonomia nella gestione del proprio tempo e del proprio ambiente di lavoro. Nel 2019 il lavoro agile era utilizzato da poco più di 500.000 persone, mentre nel 2020 si è registrato il picco di 6,5 milioni di telelavoratori, ridotti poi negli anni successivi a circa 5 milioni nel 2021 e a 3,5 milioni nel 2022, numero che può essere considerato un livello di utilizzo base che subirà negli anni a venire incrementi annui intorno al 5%. Queste tendenze si sono registrate sia nelle Imprese e sia nella Pubblica Amministrazione. Riguardo a quest'ultima [1], mentre nel 2019 erano 45.000 i lavoratori che hanno utilizzato il lavoro agile, nel 2020 si è verificato il picco di circa 1,8 milioni di lavoratori, ridotti a 1,4 milioni nel 2021 e ancora ridotti a circa 600.000 nel 2022. In realtà nel 2022 le indicazioni del Ministero della Pubblica Amministrazione sono state inizialmente piuttosto conservative e dubitative sull'uso esteso dello smart working nel settore pubblico. Più recentemente si sta invece riconsiderando l'uso di questo modo di lavorare inquadrandolo come opportunità per i lavoratori pubblici e con un impatto trascurabile, almeno nella maggior parte dei ruoli di back office, sui servizi resi al cittadino. Le nuove stime per il 2023 indicano un numero di 0,7 milioni di telelavoratori nella Pubblica Amministrazione. Le Grandi Imprese [2] sono molto avanti nel disegno dei processi, nell'identificazione delle tecnologie che abilitano il lavoro agile e nell'adozione di tale modalità operativa. Il 91% di esse adotta lo smart working e il 65% lo utilizza in modo completo e pervasivo. Nel 4% delle Aziende il lavoro agile è in fase di definizione e adozione mentre è assente solo nel 5% di esse. I settori che adottano al 100% o quasi tale modalità operativa sono le Utility, l'ICT, il Media e Comunicazione e il Finance. Anche

Agenda Digitale

Confprofessioni e BeProf

nel Manifatturiero ormai l'adozione è alta ossia al 94% mentre scende, nel mondo del Retail, all'85%. Dallo smart all'hybrid working L'esperienza delle Aziende negli ultimi tre anni ha lasciato intravedere in modo chiaro la reale possibilità di collaborare in modo diverso. L'esperienza del lavoro remoto, che è stata inizialmente dettata dalle necessità, si sta trasformando in una modalità dinamica, più fluida, dove a prevalere sono i concetti di flessibilità, con al centro le persone e la possibilità di coniugare lavoro in presenza e a distanza. Questa è l'idea di lavoro ibrido che richiede alle organizzazioni però di ripensare modelli operativi e spazi fisici, affinché sia possibile beneficiare di un'esperienza continuativa "potenziata" ma non legata tanto al luogo da cui si sceglie di lavorare, quanto piuttosto agli ambienti e agli strumenti digitali ivi disponibili. Secondo alcune autorevoli ricerche il 39% delle Grandi Aziende ha già effettuato la revisione e riorganizzazione dei propri spazi, il 27% ha iniziative in corso o pianificare nei prossimi 12 mesi, il 16% ha interesse a farlo in futuro e solo il 18% non ha interesse alcuno. Si tratta di organizzare come lavorare da remoto, pensare alla sicurezza del lavoro anche da casa, fuori dal perimetro aziendale, considerare il tema dell'inclusività facendo in modo che la collaborazione tra chi è a casa e tra chi è in ufficio sia efficace ed inclusiva, perché quasi la totalità delle riunioni vede oggi almeno un partecipante da remoto. In tal senso una competenza emergente è quella di saper condurre le riunioni ibride assicurando, come veri e propri moderatori, la partecipazione e il coinvolgimento di tutti. È inoltre importante sempre la presenza video, con funzionalità video attiva, perché espressioni e gesti sono a volte più eloquenti delle parole per motivare, accorgerci di problemi, tenere tutti sintonizzati. Ripensare agli spazi fisici negli uffici è un fattore di successo oggi. La visione è quella di un ufficio concepito come realtà fisica con un'estensione digitale, un ufficio "aumentato", in questo senso, per favorire anche l'esperienza del lavoratore remoto. Come abbiamo già sottolineato, nei prossimi anni la trasformazione del lavoro ibrido, degli spazi e degli strumenti digitali potrà impattare anche sull'effettiva sostenibilità e sul risparmio delle risorse, grazie a consumi ridotti di energia, possibili sia sfruttando la diffusione negli ambienti di sensori intelligenti, tecnologie IOT applicate all'ufficio del futuro inclusi i terminali di videoconferenza che diventano i sensori per la gestione dello spazio negli uffici. Sostenibilità e lavoro ibrido hanno una forte correlazione e sono una delle chiavi per la trasformazione digitale. Questi ultimi, ad esempio, dispongono sempre più frequentemente di tavolette digitali per indicare gli intervalli ove lo spazio è disponibile distinguendoli da intervalli dove la sala o l'ufficio singolo sono prenotati. Come dimostrato dai dati qui presentati, cresce la tendenza a ribilanciare gli spazi di ufficio per abilitare il lavoro ibrido con forte focalizzazione sulla collaborazione, abbandonando l'idea della scrivania fissa e abbracciando quella della prenotazione degli spazi. Così da assicurare esperienze senza frizioni dove l'ufficio diventa una calamita per la collaborazione, l'apprendimento e la socializzazione. Servono sempre di più spazi per concentrarsi, collaborare e poterlo fare anche in sole due o tre persone, per imparare e formarsi in modo continuo e infine per non perdere, anzi per incrementare, l'esigenza

Agenda Digitale

Confprofessioni e BeProf

di socializzare. Mentre nel vecchio ufficio, il 70% dello spazio era dedicato ai singoli ed il 30% alla collaborazione, nel nuovo ambiente è esattamente l'opposto e oltre il 70% dello spazio è oggi dedicato alla collaborazione, alla socializzazione, all'apprendimento, alle attività di gruppo". Serve disporre di tecnologie con la collaborazione by design, con l'adeguato allineamento tra digitale e spazio. Nei prossimi mesi tutte le organizzazioni dovranno focalizzare la propria politica in merito al lavoro a distanza e al lavoro ibrido molte aziende, soprattutto le più innovative, come visto lo hanno fatto o lo stanno realizzando. Nella ridefinizione degli spazi di lavoro, un protagonista è il responsabile delle Risorse Umane che è chiamato a prestare maggiore attenzione alle esigenze emotive e logistiche dei dipendenti, considerato come da una parte va profilandosi un utilizzo intenso del lavoro da remoto e dall'altra possibilità sempre maggiori di poter lavorare non solo da casa o nella sede di lavoro, ma anche in spazi di terze parti, o in altre località. Dovrà essere sviluppata la capacità di collaborare con i leader aziendali per prendere decisioni importanti in modo da far "evolvere" l'organizzazione degli spazi aziendali ed eventualmente ridurre "l'impronta" immobiliare aziendale. Alcuni ulteriori fattori chiave da valutare sono la disponibilità dei talenti e le strategie "situazionali". Nel primo caso i responsabili HR dovranno valutare le eventuali "minacce" relative alla possibilità di perdere i propri talenti ma potranno anche valutare quella di mantenere operativi i propri gruppi indipendentemente dal luogo operativo e dalle singole località delle sedi, anche in questo caso con una importante apertura sulle diverse possibilità. Nel secondo caso è pagante la capacità da parte dei datori di lavoro di prendere posizioni chiare sulla sostenibilità, sui problemi sociali e questioni culturali anche nei casi in cui le questioni non hanno nulla a che fare con l'ambito in cui l'azienda opera. Le tecnologie per lo Smart Working. Assieme ad una strategia operativa relativa alla forza lavoro, serve quella ragionata per quanto riguarda l'utilizzo di tecnologie emergenti in grado effettivamente di rendere trasparente, almeno dal punto di vista operativo, la presenza delle persone in ufficio. Un valido aiuto da questo punto di vista è atteso dall'utilizzo dei sistemi di automazione RPA (Robotic Process Automation) per incrementare l'efficienza dei singoli e snellire i processi riducendo i margini di errore e delle tecnologie immersive come AR (Augmented Reality) e VR (Virtual Reality). Si farà sempre più uso tecnologie immersive per creare nuovi canali di interazione digitale, più efficaci, in grado di ridurre le barriere e replicare le possibilità di interazione. Tenendo alta l'attenzione però sulla formazione di nuove competenze in relazione alle nuove modalità di lavoro ibrido. Considerando sia le tecnologie tradizionali che le nuove tecnologie, i fattori tecnologici che abilitano lo Smart Working, e oggi il lavoro ibrido, includono: Informatica individuale con PC portatili a elevate prestazioni preferibilmente con schermi aggiuntivi che consentono di avere a portata di mano i vari contenuti e documenti dei meeting insieme all'immagine della riunione virtuale, con cuffie professionali, con Smartphone aziendale; Reti di telecomunicazioni "software defined" con uso di Virtual Private Network e di accessi sicuri a Internet: per garantire la sicurezza delle informazioni aziendali e la possibilità di accedere alle risorse aziendali in modo

Agenda Digitale

Confprofessioni e BeProf

sicuro da remoto. L'attenzione deve essere rilevante nell'adozione di una connettività di alta qualità ed elevate prestazioni dagli Operatori di Telecomunicazioni dai quali andrebbero spinti in modo più incisivo i "pacchetti" specifici per lo smart working basati sull'estensione delle Intranet nell'ambito delle postazioni remote; Piattaforme di Comunicazione e Videoconferenza che consentono di stabilire e mantenere in modo efficace, naturale e senza interruzioni incontri con colleghi da remoto, con funzione video sistematicamente attiva, e sistemi di prenotazione degli spazi che consentano una pianificazione semplice dei momenti di presenza in ufficio, prevalentemente in spazi condivisi e sale riunioni; Software di Collaborazione, Gestione e Orchestrazione delle attività che consentono di assegnare attività ai dipendenti, monitorarne i progressi e condividere documenti in modo sicuro. La Gestione delle attività deve essere orientata a tecniche "agile" che consentono di organizzare il lavoro per task ciascuna con propri obiettivi misurabili, valutare le prestazioni dei dipendenti e dei gruppi di lavoro sugli obiettivi posti e fornire riscontri in modo efficace. L'esperienza fatta con le metodologie "SCRUM" applicate allo sviluppo del codice sono di notevole insegnamento e possono essere estese anche a molte altre attività lavorative, Software per la gestione della comunicazione interna con modalità "CHAT" che consentono di comunicare tra colleghi, clienti e fornitori in modo rapido e informale riportando in ambito aziendale lo strepitoso successo che esse hanno avuto tra le persone in tutto il mondo. Software di cybersecurity negli end point, nei punti di bordo (edge point) per l'ingresso in Azienda e l'accesso sicuro ai dati in Cloud. Software di automazione RPA : che consentono di automatizzare alcune attività ripetitive e migliorare l'efficienza del lavoro; Queste tecnologie possono aiutare a migliorare la comunicazione, la collaborazione e la produttività dei dipendenti, ma è importante selezionare quelle più adatte alle proprie esigenze e formare i dipendenti per utilizzarle correttamente. Un ruolo cruciale hanno in particolare le Piattaforme di Comunicazione e Videoconferenza sono oggi basate su cloud il che consente ai team di comunicare e collaborare in modo flessibile ed efficace. Le loro funzioni principali includono: Chat : consente ai membri del gruppo di comunicare in modo rapido e informale, creare canali di discussione per argomenti specifici e condividere file. Chiamate e videoconferenze : consente ai membri del team di effettuare chiamate e partecipare a videoconferenze in modo semplice e intuitivo. Condivisione dello schermo : consente di condividere lo schermo durante le chiamate e le videoconferenze per facilitare la collaborazione. Collaborazione sui documenti: consente ai membri del team di lavorare su documenti in modo sincrono, condividere file e documenti e tenere traccia delle modifiche. Integrazione con altri strumenti come la posta elettronica, l'intranet aziendale, applicazioni per appunti condivisi e altri per una maggiore efficienza e produttività. Sicurezza e conformità : fornisce controlli di sicurezza avanzati per proteggere i dati e conformarsi alle normative del settore. Molti di questi software sono basati sul cloud, il che significa che i dati vengono archiviati su server remoti e possono essere accessibili da qualsiasi luogo con una connessione internet. Ciò può rappresentare un problema per la localizzazione dei dati critici, poiché i dati possono essere conservati in server situati in

Agenda Digitale

Confprofessioni e BeProf

paesi diversi da quello in cui l'azienda è situata. Ciò può causare problemi di conformità normativa, poiché alcune leggi potrebbero richiedere che i dati sensibili siano conservati solo in determinati paesi. Inoltre, l'utilizzo di software basati sul cloud può anche rappresentare un problema per la privacy, poiché i dati vengono condivisi con terze parti. È importante che le aziende valutino attentamente questi rischi e adottino misure di sicurezza appropriate per proteggere i dati, tra cui la crittografia dei dati e la limitazione degli accessi. Di questo tema, la cui importanza è velocemente crescente nel tempo, si dirà in modo più approfondito nei prossimi paragrafi. Le piattaforme di comunicazione e collaborazione, inoltre, stanno evolvendo rapidamente per soddisfare le esigenze in continua evoluzione delle squadre e delle aziende. Alcune delle possibili evoluzioni future che si possono prevedere per queste piattaforme sono: Realtà aumentata (AR) e virtuale (VR) : le piattaforme utilizzeranno la realtà aumentata e virtuale per creare esperienze di collaborazione più immersive e coinvolgenti. Ad esempio, potrebbero consentire ai team di lavorare su progetti in modo virtuale in un ambiente condiviso, o di partecipare a riunioni virtuali in una sala conferenze virtuale. Intelligenza artificiale e prestazioni RPA : le piattaforme iniziano a utilizzare in modo massiccio l'intelligenza artificiale per automatizzare le attività ripetitive, per suggerire il corretto uso della collaborazione e videoconferenze, per tradurre in un numero elevatissimo di lingue testi e parlato, per fornire assistenza personalizzata e analizzare i dati per migliorare la produttività e la decisione. Prestazioni per l'ottimizzazione degli ambienti di lavoro ibridi : le piattaforme hanno sviluppato e stanno migliorando le funzioni per supportare un ambiente di lavoro ibrido, dove i dipendenti possono lavorare da remoto o in ufficio in modo flessibile. Solo come esempio pensiamo alle prenotazioni, all'inserimento delle sale riunioni e degli uffici prenotabili nelle Active Directories aziendali, Integrazione con dispositivi IoT : le piattaforme potrebbero integrarsi con dispositivi IoT per fornire una maggiore efficienza e automatizzazione. Evoluzione attenta verso il Metaverso con la progressiva estensione delle tecniche di videocomunicazione da quelle ad altissima definizione all'uso degli ologrammi. È stimolante l'idea di estendere i luoghi di lavoro nel Metaverso creando un'ulteriore dimensione del lavoro ibrido tra fisico, remoto e appunto virtuale. L'impatto della Privacy e del Data Act dell'Unione Europea L'Europa, e con lei l'Italia, ha stabilito delle regole per il mantenimento di dati e funzioni digitali essenziali al funzionamento della Pubblica Amministrazione e a tutela dei Dati dei Cittadini Europei e delle singole Nazioni. L'Europa, e con lei l'Italia, ha stabilito che è necessario investire in Piattaforme Digitali proprie riducendo la forte dipendenza da quelle proposte dai Public Cloud Provider. Il Polo Strategico Nazionale (PSN) è il più importante progetto di Trasformazione Digitale del nostro Paese. Nel PSN trovano allocazione le categorie dei Dati più strategiche e critiche: I Dati Sanitari, I Dati Finanziari e Contabili, I dati delle Aziende, I Dati delle Comunicazioni. Lo Smart Working, tramite le funzioni di collaborazione, consente la condivisione di Documenti e Informazioni strategiche e critiche che devono essere allocate nel PSN. Il PSN si configura come soggetto dedicato a razionalizzare ed evolvere, in sicurezza, le

Agenda Digitale

Confprofessioni e BeProf

infrastrutture della Pubblica Amministrazione e la legge 11/09/2020 n.120 "misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale" e decreta che la Presidenza del Consiglio dei Ministri promuova "lo sviluppo di un'infrastruttura ad alta affidabilità localizzata sul territorio nazionale per la razionalizzazione e consolidamento dei CED". Inoltre, l'art. 33-septies D.L. n.179 del 18 ottobre 2012 decreta che le Pubbliche Amministrazioni Centrali migrino i loro CED e i relativi sistemi informatici, privi dei requisiti fissati dal regolamento AGID verso l'infrastruttura PSN promossa dalla norma, le infrastrutture già esistenti e in possesso dei requisiti ACN e le "Soluzioni cloud secondo quanto previsto dal regolamento" AgID (relativo all'identificazione dei Data Center di tipo A). Nel PNRR sono stati allocati per lo sviluppo del PSN e per le attività di migrazione verso i servizi cloud del PSN circa 2 /mld. Le classi dei dati e servizi sono identificate sulla base del danno che una loro compromissione, in termini di confidenzialità, integrità e disponibilità, provocherebbe al sistema Paese (art. 3 comma 3 del Regolamento AGID), in particolare sono state identificate tre classi di dati: i dati ordinari , sono quei Dati e Servizi la cui compromissione non provochi l'interruzione di servizi dello Stato o, comunque, un pregiudizio per il benessere economico e sociale del Paese, i dati critici , sono quei Dati e Servizi la cui compromissione potrebbe determinare un pregiudizio al mantenimento di funzioni rilevanti per la società, la salute, la sicurezza e il benessere economico e sociale del Paese, infine i dati strategici , sono quei Dati e Servizi la cui compromissione può avere un impatto sulla sicurezza nazionale. I dati dei soggetti del Perimetro di Sicurezza Nazionale Cibernetica (PSNC) sono classificati come Strategici ai sensi dell'Articolo 3, Comma 4 del Regolamento AGID. I dati dei soggetti NIS sono Strategici se di valenza nazionale, Critici se di valenza non nazionale, ai sensi dell'Articolo 3, Comma 5 del Regolamento AGID. Sulla base delle soluzioni tecnologiche e organizzative disponibili sul mercato sono state identificate cinque tipologie di servizi cloud: 1) pubblico non qualificato, 2) pubblico con localizzazione dei dati in ambito UE, 3) pubblico criptato con localizzazione dei dati in ambito UE e crittografia con controllo delle chiavi in Italia, 4) pubblico e ibrido su licenza con localizzazione dei dati in ambito Italia e crittografia con controllo delle chiavi in Italia, 5) privato con localizzazione dei dati in ambito Italia e crittografia nazionale con controllo delle chiavi in Italia. Tutto questo ha già e avrà ancora di più in futuro un impatto significativo nelle soluzioni di Collaborazione e Videocomunicazione , alla base del lavoro ibrido che andrà a svolgere la Pubblica Amministrazione e che andranno a svolgere le Imprese Strategiche, ossia i soggetti NIS ora richiamati, dovranno necessariamente classificare gran parte dei propri dati come Strategici e Critici e dunque osservare attentamente la localizzazione dei dati e la protezione degli stessi con crittografia forte con chiave in prossimità. Le piattaforme di collaboration per lo smart working gestiscono dati Sensibili e Critici, ciò avviene quando facciamo produzione di documenti in forma cooperativa, quando immettiamo documenti negli spazi virtuali dei gruppi di lavoro, quando andiamo in condivisione di documenti e dati e quando utilizziamo la videocomunicazione per argomenti strategici e sensibili. Il Governo, come già accennato, ha espresso

Agenda Digitale

Confprofessioni e BeProf

una posizione molto più aperta sull'uso del lavoro ibrido nella Pubblica Amministrazione e contemporaneamente l'Europa si sta muovendo per assicurare una forte Data & Digital Sovereignty . Le due iniziative offrono una significativa opportunità da cogliere per l'introduzione nel PSN di opportune funzioni Collaboration, Contact, Voip, IP PBX e Smart Desk da poter progressivamente estendere in Software As A Service (SaaS) a tutti gli uffici della PA Centrale e Locale C'è spazio ed esigenza di piattaforme italiane e di un'attenta gestione delle piattaforme internazionali dal punto di vista della localizzazione dei dati ove non basta il semplice modello a "Region" in UE". È importante identificare una piattaforma, saldamente in mano a tecnologie del Paese, che possa essere la base per la PA e in prospettiva per le sue Aziende Strategiche. Un caso rilevante: il Progetto Polis di Poste Italiane Di particolare interesse per la tematica che si sta trattando è il progetto "Polis" per la realizzazione di Case dei Servizi ai Cittadini . Il progetto prevede investimenti complessivi per 1.120 milioni, di cui 320 a carico di Poste. A carico dello Stato, a valere sui Fondi PNRR, sono stati previsti: 125 milioni per l'anno 2022, 145 milioni per l'anno 2023, 162 milioni per l'anno 2024, 245 milioni per l'anno 2025 e 123 milioni per l'anno 2026, per un totale di 800 milioni di euro. L'obiettivo del Progetto è di promuovere la coesione economica, sociale e territoriale in relazione ai piccoli centri urbani e nelle aree interne del Paese, contribuendo al loro rilancio. Lo sportello digitale per i Servizi al Cittadino La prima linea progettuale (costo pari a 1 miliardo di euro) è diretta alla realizzazione di uno "sportello unico" di prossimità che assicuri ai cittadini residenti nei comuni più piccoli la possibilità di fruire di tutti i servizi pubblici, in modalità digitale, per il tramite di un unico punto di accesso alla piattaforma di servizio multicanale di Poste Italiane. Tale Progetto accelererà la trasformazione digitale del settore, dotandolo di un punto di accesso dislocato e sicuro nei territori più difficilmente raggiungibili per la diffusione e la fruibilità dei servizi digitali tra i cittadini superando il digital divide". Il progetto coinvolgerà infatti oltre 7.000 Uffici Postali in altrettanti Comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti. Gli uffici saranno radicalmente trasformati e dotati di una infrastruttura tecnologica e digitale all'avanguardia che abiliti l'automazione dei servizi e la rapida diffusione dei nuovi servizi digitali della Pubblica Amministrazione: Vetrine Digitali (Digital Signage). Chioschi Digitali , dotati di sistemi di Videocomunicazione, POS, Stampanti / Scanner, riconoscimento biometrico delle impronte digitali, Essi saranno di due tipologie ossia quelli "elementari" e quelli evoluti, in questo caso dotati anche di scrivania. I soggetti invitati a questa gara dei chioschi digitali sono CUSTOM, SIGMA, SOLARI, NCR, ATM cash dispenser Di particolare interesse, è l'integrazione applicativa di questi con i processi di Poste Italiane e con alcuni sistemi informativi della PA in modo tale da consentire la fornitura di Servizi al Cittadino (Carta d'Identità Elettronica, Passaporto Elettronico, Visure Catastali e relativa certificazione, Servizi INPS,) per i quali Poste Italiane sarà Concessionaria. Gli spazi per lo smart working negli uffici di Poste Italiane Molto interessante anche la seconda linea di intervento del Progetto (con investimenti più limitati, pari a oltre 200 milioni di euro, in massima parte in capo

Agenda Digitale

Confprofessioni e BeProf

a Poste italiane) è diretta alla realizzazione della più ampia rete nazionale di spazi di co-working inizialmente negli uffici postali di medie dimensioni. Si prevede infatti la realizzazione di oltre 250 "Spazi per l'Italia" con oltre 5.000 postazioni di lavoro, spazi di riunione, 400 sistemi di videocomunicazione di 3 dimensioni diverse, dai più piccoli a quelli più grandi e complessi, servizi condivisi, aree dedicate a eventi e formazione. Questo esempio è generalizzabile ad altre Aziende distribuite sul territorio che dispongono di spazi che diventano eccessivi in uno scenario di utilizzo diffuso del lavoro ibrido. Gli aspetti normativi dello Smart Working Il 7 dicembre 2021, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato raggiunto un accordo con le Parti sociali per il primo "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato [4]. Con tale accordo si prendeva atto che il lavoro agile, cresciuto molto durante la pandemia, è e sarà sempre più una modalità che caratterizzerà il futuro del lavoro. Il Protocollo fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in smart working, individuando le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale. Nel settore pubblico il riferimento normativo è stato introdotto dal decreto 8 ottobre 2021 "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle Pubbliche Amministrazioni" pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 13 ottobre 2021. I punti chiave del Protocollo, che si ritrovano in larga misura anche nel citato Decreto, sono sette e precisamente: l'adesione volontaria, l'accordo individuale, la disconnessione, il luogo e gli strumenti di lavoro, la salute e la parità di trattamento sicurezza nel lavoro, la parità di trattamento e le pari opportunità e la formazione. Adesione volontaria L'adesione allo smart working avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale. Inoltre, l'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile esclude gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare. Accordo individuale Si prevede la sottoscrizione di un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore. Tale accordo deve adeguarsi ai contenuti delle eventuali previsioni della contrattazione collettiva di riferimento ed essere coerente con le seguenti linee di indirizzo definite nel Protocollo, prevedendo: a) la durata dell'accordo; b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali; c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali; d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi; e) gli strumenti di lavoro; f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione; g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali; h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in

Agenda Digitale

Confprofessioni e BeProf

modalità agile; i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali

Disconnessione L'attività lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l' assenza di un preciso orario di lavoro e per l' autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali. La prestazione in smart working può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa; a tal fine, devono essere adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione. Nei casi di assenza legittima (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, etc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione. Il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge (a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992); invece, non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario

Luogo e strumenti di lavoro Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza. Salvo diversi accordi, il datore di lavoro di norma fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Tuttavia, se le parti concordano l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore , provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza e possono essere previste eventuali forme di indennizzo per le spese. **Salute, sicurezza, infortuni e malattie professionali** In tema di salute e sicurezza sul lavoro . Inoltre, la prestazione di lavoro in modalità agile deve essere eseguita esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e di riservatezza dei dati trattati. Peraltro, il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali , a tal fine, il datore di lavoro garantisce la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge. **Parità di trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili** Ciascun lavoratore agile ha diritto , rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo , anche con riferimento ai premi di risultato, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera , di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva. Le Parti sociali promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi , anche per favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. Inoltre, le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità

Agenda Digitale

Confprofessioni e BeProf

e di disabilità , anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole. Formazione Per garantire a tutti i lavoratori agili pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. Tali percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in smart working. Conclusioni Il lavoro agile è una solida realtà oggi e sta evolvendo verso il modello del lavoro ibrido con presenze bilanciate tra "da remoto" e "in sede". Le Grandi Aziende, che sono a una percentuale di diffusione vicina al 100%, ne apprezzano vantaggi quali: la maggiore flessibilità per i dipendenti e un migliore conciliazione "Vita & Lavoro"; i migliori risultati di benessere organizzativo , di soddisfazione lavorativa; la migliore produttività e qualità del lavoro svolto e diffusione di una cultura orientata al raggiungimento dei risultati; il miglioramento della possibilità di attrarre talenti da tutto il paese o dall'estero; il miglioramento del footprint di sostenibilità per un più limitato impatto ambientale e infine la possibilità di ridurre i costi generali come affitto degli spazi d'ufficio, consumi energetici e trasporti. Le Pubbliche Amministrazioni stanno progressivamente rivalutando il lavoro ibrido dopo un periodo di scetticismo e tale rivalutazione, e progressiva adozione, andrà di pari passo con la digitalizzazione dei Servizi Pubblici, la dematerializzazione dei documenti, la capacità di uso degli strumenti di gestione del personale e dei gruppi di lavoro basata su obiettivi misurabili e valutabili. Vista nel suo insieme la strategia di adozione del lavoro ibrido è articolata e va attentamente pensata e realizzata . Essa si basa sull'adozione di tecnologie abilitanti, sul ripensamento degli spazi ad uso ufficio, sulla specifica formazione al project management, alla conduzione per obiettivi e ai comportamenti virtuosi e inclusivi necessari nelle situazioni di presenza ibrida. Le Piattaforme di Collaborazione, Videocomunicazione e Condivisione (le Piattaforme per il Lavoro Agile) sono cruciali per il successo nel percorso indicato . Tali Piattaforme, inoltre, gestiscono, per la Pubblica Amministrazione e per le Aziende Strategiche del perimetro NIS, dati critici e strategici contenuti nei documenti che si inseriscono e si scambiano in modo dinamico durante le video sessioni e statico nell'ambito degli spazi virtuali assegnati ai vari gruppi di lavoro. Ciò conduce all'esigenza di Piattaforme Italiane e di un'attenta gestione delle Piattaforme Internazionali dal punto di vista della localizzazione dei dati, ove non basta il semplice modello a "Region in UE". Note "Lo Smart Working nel settore pubblico: scenari attuali e prospettive future". Ricerca dell'Osservatorio Smart Working nell'ambito degli Osservatori.net Digital Innovation del Politecnico di Milano, pubblicata a dicembre 2022. Per Grandi Imprese si intendono organizzazioni con numero di dipendenti superiori a 250. Si è utilizzata l'impostazione e i risultati della ricerca "Lo Smart Working nelle grandi imprese scenari attuali e prospettive future" pubblicato a dicembre 2022 nell'ambito degli Osservatori.Net Digital Innovation del Politecnico di Milano. Lo Smart Working nelle grandi imprese, scenari attuali e prospettive

Agenda Digitale

Confprofessioni e BeProf

future. Ricerca dell'Osservatorio Smart Working nell'ambito degli Osservatori.net Digital Innovation del Politecnico di Milano, pubblicata a dicembre 2022. Hanno aderito Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisa, Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, **Confprofessioni**, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra. Scrum è un framework agile per la gestione del ciclo di sviluppo del software, iterativo ed incrementale, concepito per gestire progetti e prodotti software o applicazioni di sviluppo. È un framework di processo utilizzato dai primi anni Novanta per gestire lo sviluppo di prodotti complessi. Scrum non è un processo o una tecnica per costruire prodotti ma piuttosto è un framework all'interno del quale è possibile utilizzare vari processi e tecniche che rendono chiara l'efficacia relativa del proprio product management e delle proprie pratiche di sviluppo così da poterle continuamente migliorare. Scrum enfatizza tutti gli aspetti di gestione di progetto legati a contesti in cui è difficile pianificare in anticipo. Vengono utilizzati meccanismi propri di un "processo di controllo empirico", in cui i cicli di feedback, che costituiscono le tecniche di management fondamentali, risultano in opposizione alla gestione basata sul concetto tradizionale di command and control. Il suo approccio alla pianificazione e gestione di progetti è quello di portare l'autorità decisionale al livello di gruppo di lavoro che detiene le conoscenze. La Commissione Europea, a Febbraio 2022, ha presentato per tramite della vicepresidente Margrethe Vestager e del commissario per il Mercato interno Thierry Breton, il Data Act, un complesso di norme finalizzato a disciplinare l'accesso e l'utilizzo dei dati generati all'interno dell'Unione Europea da parte di utenti e aziende, che rientra nella più ampia "European Data Strategy". Ad oggi, infatti, gli utenti non hanno il pieno controllo dei dati che vengono generati ogni giorno, e in particolare il loro potenziale economico non viene sfruttato a pieno. La proposta mira ad affrontare le questioni aperte da un punto di vista giuridico, economico e tecnico che impediscono, ad oggi, un pieno utilizzo di queste risorse. Lo Smart Working nelle grandi imprese, scenari attuali e prospettive future. Ricerca dell'Osservatorio Smart Working nell'ambito degli Osservatori.net Digital Innovation del Politecnico di Milano, pubblicata a dicembre 2022. WEBINAR 8 Marzo 2023 - 12:00 Cybersecurity e Rischio operativo ICT: come cambia la governance Inizia tra: @RIPRODUZIONE RISERVATA Valuta la qualità di questo articolo.

Approdo Calabria

Confprofessioni e BeProf

Confprofessioni, "Superbonus, rischio lockdown per l'edilizia" La posizione del gruppo di lavoro di Confprofessioni sui bonus edilizi: riattivare la cessione dei crediti, valutare la cartolarizzazione dei crediti e la possibilità di trasformare il bonus in "credito d'imposta"

Lo stop allo sconto in fattura e alla cessione del credito del "superbonus 110%" rischia di trasformarsi in un «lockdown economico del settore edile». È l'allarme lanciato dal gruppo di lavoro delle professioni dell'area tecnica ed economica di **Confprofessioni** sui bonus edilizi, coordinato dalla vicepresidente notaio Claudia Alessandrelli, che chiede nell'immediato, specie con riferimento ai crediti incagliati, di riattivare subito il circuito della cessione del credito al sistema bancario, e a terzi, con un tetto massimo alle commissioni per l'acquisto del credito, a tutela dei cedenti. «Per agevolare la monetizzazione del credito e per non compromettere la liquidità corrente dello Stato (conseguenza che potrebbe derivare dalla compensazione generalizzata degli F24 gestiti dal sistema bancario) - si legge in una nota della Confederazione - si potrebbe valutare l'opportunità di cartolarizzare i crediti, pur nella consapevolezza della complessità tecnica e procedurale di tale percorso». Per non creare ulteriori problemi di cessioni e di movimenti dei crediti stessi, il gruppo di lavoro propone la possibilità per i proprietari degli immobili di trasformare il bonus in "credito d'imposta" utilizzabile per il pagamento di altre imposte in un arco temporale più lungo. Inoltre, per il futuro, e per iniziare a delineare un nuovo quadro normativo dei bonus edilizi, il più possibile stabile e certo nel tempo, sarebbe opportuno mettere mano ad una revisione complessiva del sistema di detrazioni fiscali nel settore dell'edilizia, accorpando tutti i bonus sotto un'unica detrazione fiscale o rimodulando i meccanismi della misura, con modalità di incentivazione differenziata in base alle classi energetiche ed alle classi di rischio delle costruzioni. Per fare questo il gruppo di lavoro di **Confprofessioni** invita a fare chiarezza su un aspetto incontrovertibile: l'impatto dei bonus e del sistema di detrazioni fiscali nel settore dell'edilizia andrebbe valutato oggettivamente, facendo chiarezza sui numeri e tenendo a mente non il solo calcolo dell'impatto sulla spesa pubblica e di disavanzo per lo Stato, ma anche le ripercussioni economiche e sociali, che hanno generato un ritorno positivo per il gettito fiscale, senza trascurare il rilevante impatto dal punto di vista occupazionale, di efficienza energetica, sostenibilità ambientale e messa in sicurezza del patrimonio edilizio.

Approdo Calabria

Confprofessioni, "Superbonus, rischio lockdown per l'edilizia" La posizione del gruppo di lavoro di Confprofessioni sui bonus edilizi: riattivare la cessione dei crediti, valutare la cartolarizzazione dei crediti e la possibilità di trasformare il bonus in "credito d'imposta"



02/23/2023 11:42

Lo stop allo sconto in fattura e alla cessione del credito del "superbonus 110%" rischia di trasformarsi in un «lockdown economico del settore edile». È l'allarme lanciato dal gruppo di lavoro delle professioni dell'area tecnica ed economica di Confprofessioni sui bonus edilizi, coordinato dalla vicepresidente notaio Claudia Alessandrelli, che chiede nell'immediato, specie con riferimento ai crediti incagliati, di riattivare subito il circuito della cessione del credito al sistema bancario, e a terzi, con un tetto massimo alle commissioni per l'acquisto del credito, a tutela dei cedenti. «Per agevolare la monetizzazione del credito e per non compromettere la liquidità corrente dello Stato (conseguenza che potrebbe derivare dalla compensazione generalizzata degli F24 gestiti dal sistema bancario) - si legge in una nota della Confederazione - si potrebbe valutare l'opportunità di cartolarizzare i crediti, pur nella

Fiscalità Commercio Internazionale

Confprofessioni e BeProf

Superbonus: riattivare il circuito della cessione del credito

L'impatto dei bonus e del sistema di detrazioni fiscali nel settore dell'edilizia andrebbe valutato oggettivamente, facendo chiarezza sui numeri e tenendo a mente non il solo calcolo dell'impatto sulla spesa pubblica e di disavanzo per lo Stato, ma anche le ripercussioni economiche e sociali, che hanno generato un ritorno positivo per il gettito fiscale, senza trascurare il rilevante impatto dal punto di vista occupazionale, di efficienza energetica, sostenibilità ambientale e messa in sicurezza del patrimonio edilizio. Lo ha evidenziato **Confprofessioni** con comunicato stampa in data 23 febbraio 2023. **Confprofessioni** ha pubblicato un comunicato stampa in data 23 febbraio 2023 sullo stop allo sconto in fattura e alla cessione del credito del "superbonus 110%". In particolare, è stato evidenziato come tale misura rischia di trasformarsi in un « lockdown economico del settore edile». Il gruppo di lavoro delle professioni dell'area tecnica ed economica di **Confprofessioni** sui bonus edilizi, coordinato dalla vicepresidente notaio Claudia Alessandrelli, chiede nell'immediato, specie con riferimento ai crediti incagliati, di riattivare subito il circuito della cessione del credito al sistema bancario, e a terzi, con un tetto massimo alle commissioni per l'acquisto del credito, a tutela dei cedenti. Per non creare ulteriori problemi di cessioni e di movimenti dei crediti stessi, il gruppo di lavoro propone la possibilità per i proprietari degli immobili di trasformare il bonus in "credito d'imposta" utilizzabile per il pagamento di altre imposte in un arco temporale più lungo. Inoltre, per il futuro, e per iniziare a delineare un nuovo quadro normativo dei bonus edilizi, il più possibile stabile e certo nel tempo, sarebbe opportuno mettere mano ad una revisione complessiva del sistema di detrazioni fiscali nel settore dell'edilizia, accorpando tutti i bonus sotto un'unica detrazione fiscale o rimodulando i meccanismi della misura, con modalità di incentivazione differenziata in base alle classi energetiche ed alle classi di rischio delle costruzioni. L'impatto dei bonus e del sistema di detrazioni fiscali nel settore dell'edilizia andrebbe valutato oggettivamente, facendo chiarezza sui numeri e tenendo a mente non il solo calcolo dell'impatto sulla spesa pubblica e di disavanzo per lo Stato, ma anche le ripercussioni economiche e sociali, che hanno generato un ritorno positivo per il gettito fiscale, senza trascurare il rilevante impatto dal punto di vista occupazionale, di efficienza energetica, sostenibilità ambientale e messa in sicurezza del patrimonio edilizio. A cura della Redazione.

