

ANDI

Confprofessioni e BeProf

Il confronto con le Commissioni sindacali e culturali al Consiglio delle Regioni ANDI

Condividi su: Il Presidente nazionale ANDI, Carlo Ghirlanda ha aperto sabato 18 marzo u.s. il Consiglio delle Regioni e, tra le altre comunicazioni, ha annunciato l'inserimento della neutralità fiscale per le operazioni di aggregazione (StP). Un'azione che attesta la concreta volontà del Governo di dedicare viva attenzione alle professioni, in generale, e a quella odontoiatrica nello specifico (Vedi articolo QUI). In un clima collaborativo è stato analizzato, come previsto da Statuto e Regolamento, il bilancio consuntivo 2022 e previsionale 2023, presentato dal Tesoriere nazionale, Pasquale Di Maggio, che ha poi risposto ad alcune doverose precisazioni, avviando la valutazione conclusiva ad un esito unanimemente positivo. Gli altri punti all'ordine del giorno, molti dei quali hanno ricalcato gli argomenti della Commissione sindacale nazionale e della Commissione culturale nazionale (Vedi QUI) che si erano svolte opportunamente il giorno prima, hanno ripreso i temi di maggior rilevanza associativa ovvero: il Progetto 'Aggregazione e subentro generazionale', intensa attività nei territori per il nuovo DVR, gli aggiornamenti relativi alla registrazione sulla piattaforma STRIMS e lo stato del recepimento DPCM ASO nelle Regioni dove ancora è mancante. I lavori della giornata si sono conclusi con la presentazione dei corsi di **Fondoprofessioni** per l'anno 2023 da parte di Andrea Contini, Presidente di Fondazione Rete ANDI. Valerio Fancelli Vicepresidente Nazionale ANDI.

Altre Fonti Web

Il confronto con le Commissioni sindacali e culturali al Consiglio delle Regioni ANDI



03/22/2023 00:00

Condividi su: Il Presidente nazionale ANDI, Carlo Ghirlanda ha aperto sabato 18 marzo u.s. il Consiglio delle Regioni e, tra le altre comunicazioni, ha annunciato l'inserimento della neutralità fiscale per le operazioni di aggregazione (StP). Un'azione che attesta la concreta volontà del Governo di dedicare viva attenzione alle professioni, in generale, e a quella odontoiatrica nello specifico (Vedi articolo QUI). In un clima collaborativo è stato analizzato, come previsto da Statuto e Regolamento, il bilancio consuntivo 2022 e previsionale 2023, presentato dal Tesoriere nazionale, Pasquale Di Maggio, che ha poi risposto ad alcune doverose precisazioni, avviando la valutazione conclusiva ad un esito unanimemente positivo. Gli altri punti all'ordine del giorno, molti dei quali hanno ricalcato gli argomenti della Commissione sindacale nazionale e della Commissione culturale nazionale (Vedi QUI) che si erano svolte opportunamente il giorno prima, hanno ripreso i temi di maggior rilevanza associativa ovvero: il Progetto 'Aggregazione e subentro generazionale', intensa attività nei territori per il nuovo DVR, gli aggiornamenti relativi alla registrazione sulla piattaforma STRIMS e lo stato del recepimento DPCM ASO nelle Regioni dove ancora è mancante. I lavori della giornata si sono conclusi con la presentazione dei corsi di Fondoprofessioni per l'anno 2023 da parte di Andrea Contini, Presidente di Fondazione Rete ANDI. Valerio Fancelli Vicepresidente Nazionale ANDI.

In calo i laureati che puntano alla libera professione: un mercato che cambia tra innovazione e precarietà

Jessica Abbuonandi

di Jessica Abbuonandi Oggi il problema non è avviare un'impresa, ma farla durare nel tempo e prosperare. Solo offrendo ai giovani una prospettiva di lungo periodo attraverso azioni concrete possiamo valorizzare il bacino di competenze che attualmente viene disperso, insieme alle speranze per il proprio futuro delle nuove generazioni. I giovani professionisti tendono ad allontanarsi dall'Italia, ma perché decidono di realizzare i propri progetti altrove, con un impatto sul nostro potenziale innovativo? Ciò può essere dovuto a diverse ragioni, tra cui la cultura imprenditoriale, le caratteristiche del sistema di supporto alle MPMI, la disponibilità di finanziamenti. È quindi interessante vedere quale sia il rapporto tra i laureati e la libera professione, per comprendere quanto lo spirito d'iniziativa dei giovani abbia modo di tradursi in impresa e quanto, invece, gli sbocchi professionali non incanalino le figure che fanno il loro ingresso nel mercato del lavoro in realtà già strutturate. Le competenze richieste dal mercato del lavoro stanno cambiando rapidamente e molti giovani sono alla ricerca di professioni dinamiche, dove esprimere la propria creatività e lavorare su progetti innovativi. Infatti negli ultimi anni il mercato si è aperto a nuovi competitor, spesso startup digitali che offrono servizi innovativi e a costi inferiori rispetto alle attività più tradizionali. Secondo il Rapporto sulle libere professioni 2022 di **Confprofessioni**, che riporta i dati sui laureati grazie alla collaborazione con AlmaLaurea, è un fattore discriminante, nella scelta tra lavoro autonomo e indipendente, il livello di soddisfazione, maggiore tra gli indipendenti rispetto a coinvolgimento nei processi decisionali e crescita professionale, prestigio, utilità sociale, prospettive di guadagno, indipendenza e flessibilità, ma anche utilizzo delle competenze derivanti dagli studi. Inoltre gli indipendenti si distinguono per una progressione reddituale più sostenuta. L'altro lato della medaglia è legato alla maggiore precarietà di queste posizioni e alla crescente volatilità del mercato. I liberi professionisti sono più vulnerabili all'impatto di eventi come la pandemia, che si è fatta sentire molto di più per questa categoria. Il rapporto infatti rileva un generale calo della propensione a intraprendere la libera professione tra i laureati, trasversale a tutte le aree disciplinari, ma soprattutto tra i laureati in ingegneria industriale e dell'informazione (-50,6%) e nei settori informatica e tecnologie ICT, linguistico, politico-sociale e comunicazione (con un decremento maggiore del 35%). Osserviamo quindi un mercato del lavoro in evoluzione, che vede un nuovo apprezzamento del lavoro dipendente a causa di fattori propri dell'attuale congiuntura storica. A fare la differenza sono elementi diversi dal salario - che tenderebbe a favorire i liberi professionisti: nel 2021, a 5 anni dalla laurea, lo stipendio medio per i lavoratori indipendenti ammontava a 1651 euro, per i dipendenti a 1547 - come maggiore stabilità da una parte e maggiori autonomia e opportunità di



Huffington Post

Confprofessioni e BeProf

crescita dall'altra. Entrambe le opzioni offrono opportunità di realizzazione e la scelta finale molto dipende dalle attitudini personali. Tuttavia, abbiamo bisogno di chiederci come incentivare il lavoro indipendente, per uscire da questo momento di calo e dare una reale opportunità ai giovani di portare innovazione nel nostro tessuto produttivo. Non si può infatti fare solo affidamento sulle misure agevolative previste dallo Stato per sostenere l'avvio di MPMI e di attività autonome in p.iva, che tendono a concentrarsi solo sulle spese Capex. Avrebbe un impatto ben maggiore, invece, puntare sulle procedure attuative di tali misure, per fare in modo che il sistema bancario e creditizio le rispetti, e poi sulle spese Opex. Oggi, infatti, il problema non è avviare un'impresa, ma farla durare nel tempo. Durare nel tempo e prosperare, perché per portare avanti un progetto imprenditoriale è necessario avere un orizzonte di crescita possibile. Solo offrendo ai giovani una prospettiva di lungo periodo attraverso azioni concrete possiamo valorizzare il bacino di competenze che attualmente viene disperso, insieme alle speranze per il proprio futuro delle nuove generazioni.

In calo i laureati che puntano alla libera professione: un mercato che cambia tra innovazione e precarietà

Jessica Abbuonandi

Vi è mai capitato di tornare da una vacanza e di non sentirvi riposati come vi sareste aspettati? Ci sono molte cose che possono andare storte quando si è in vacanza. Una di queste è l'essere partiti con la persona sbagliata. I giovani professionisti tendono ad allontanarsi dall'Italia, ma perché decidono di realizzare i propri progetti altrove, con un impatto sul nostro potenziale innovativo? Ciò può essere dovuto a diverse ragioni, tra cui la cultura imprenditoriale, le caratteristiche del sistema di supporto alle MPMI, la disponibilità di finanziamenti. È quindi interessante vedere quale sia il rapporto tra i laureati e la libera professione, per comprendere quanto lo spirito d'iniziativa dei giovani abbia modo di tradursi in impresa e quanto, invece, gli sbocchi professionali non incanalino le figure che fanno il loro ingresso nel mercato del lavoro in realtà già strutturate. Le competenze richieste dal mercato del lavoro stanno cambiando rapidamente e molti giovani sono alla ricerca di professioni dinamiche, dove esprimere la propria creatività e lavorare su progetti innovativi. Infatti negli ultimi anni il mercato si è aperto a nuovi competitor, spesso startup digitali che offrono servizi

innovativi e a costi inferiori rispetto alle attività più tradizionali. Secondo il Rapporto sulle libere professioni 2022 di **Confprofessioni**, che riporta i dati sui laureati grazie alla collaborazione con Almalaurea, è un fattore discriminante, nella scelta tra lavoro autonomo e indipendente, il livello di soddisfazione, maggiore tra gli indipendenti rispetto a coinvolgimento nei processi decisionali e crescita professionale, prestigio, utilità sociale, prospettive di guadagno, indipendenza e flessibilità, ma anche utilizzo delle competenze derivanti dagli studi. Inoltre gli indipendenti si distinguono per una progressione reddituale più sostenuta. L'altro lato della medaglia è legato alla maggiore precarietà di queste posizioni e alla crescente volatilità del mercato. I liberi professionisti sono più vulnerabili all'impatto di eventi come la pandemia, che si è fatta sentire molto di più per questa categoria. Il rapporto infatti rileva un generale calo della propensione a intraprendere la libera professione tra i laureati, trasversale a tutte le aree disciplinari, ma soprattutto tra i laureati in ingegneria industriale e dell'informazione (-50,6%) e nei settori informatica e tecnologie ICT, linguistico, politico-sociale e comunicazione (con un decremento maggiore del 35%). Osserviamo quindi un mercato del lavoro in evoluzione, che vede un nuovo apprezzamento del lavoro dipendente a causa di fattori propri dell'attuale congiuntura storica. A fare la differenza sono elementi diversi dal salario - che tenderebbe a favorire i liberi professionisti: nel 2021, a 5 anni dalla laurea, lo stipendio medio per i lavoratori indipendenti ammontava a 1651 euro, per i dipendenti a 1547 - come maggiore stabilità da una parte e maggiori autonomia e opportunità di crescita dall'altra. Entrambe le opzioni offrono opportunità di realizzazione e la scelta finale molto



In calo i laureati che puntano alla libera professione: un mercato che cambia tra innovazione e precarietà



03/22/2023 15:59

- Jessica Abbuonandi

Vi è mai capitato di tornare da una vacanza e di non sentirvi riposati come vi sareste aspettati? Ci sono molte cose che possono andare storte quando si è in vacanza. Una di queste è l'essere partiti con la persona sbagliata. I giovani professionisti tendono ad allontanarsi dall'Italia, ma perché decidono di realizzare i propri progetti altrove, con un impatto sul nostro potenziale innovativo? Ciò può essere dovuto a diverse ragioni, tra cui la cultura imprenditoriale, le caratteristiche del sistema di supporto alle MPMI, la disponibilità di finanziamenti. È quindi interessante vedere quale sia il rapporto tra i laureati e la libera professione, per comprendere quanto lo spirito d'iniziativa dei giovani abbia modo di tradursi in impresa e quanto, invece, gli sbocchi professionali non incanalino le figure che fanno il loro ingresso nel mercato del lavoro in realtà già strutturate. Le competenze richieste dal mercato del lavoro stanno cambiando rapidamente e molti giovani sono alla ricerca di professioni dinamiche, dove esprimere la propria creatività e lavorare su progetti innovativi. Infatti negli ultimi anni il mercato si è aperto a nuovi competitor, spesso startup digitali che offrono servizi innovativi e a costi inferiori rispetto alle attività più tradizionali. Secondo il Rapporto sulle libere professioni 2022 di Confprofessioni, che riporta i dati sui laureati grazie alla collaborazione

Msn

Confprofessioni e BeProf

dipende dalle attitudini personali. Tuttavia, abbiamo bisogno di chiederci come incentivare il lavoro indipendente, per uscire da questo momento di calo e dare una reale opportunità ai giovani di portare innovazione nel nostro tessuto produttivo. Non si può infatti fare solo affidamento sulle misure agevolative previste dallo Stato per sostenere l'avvio di MPMI e di attività autonome in p.iva, che tendono a concentrarsi solo sulle spese Capex. Avrebbe un impatto ben maggiore, invece, puntare sulle procedure attuative di tali misure, per fare in modo che il sistema bancario e creditizio le rispetti, e poi sulle spese Opex. Oggi, infatti, il problema non è avviare un'impresa, ma farla durare nel tempo. Durare nel tempo e prosperare, perché per portare avanti un progetto imprenditoriale è necessario avere un orizzonte di crescita possibile. Solo offrendo ai giovani una prospettiva di lungo periodo attraverso azioni concrete possiamo valorizzare il bacino di competenze che attualmente viene disperso, insieme alle speranze per il proprio futuro delle nuove generazioni. L'astrologia ci insegna che possiamo ottenere il massimo dalle nostre vacanze se partiamo con qualcuno compatibile con il nostro segno. Sfogliate la galleria per scoprire qual è il partner di viaggio ideale per te! Contenuto sponsorizzato Altro per te.

Odontoiatria33

Confprofessioni e BeProf

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, quale ruolo quale formazione

Una nota che l'ATS Insubria ha inviato agli studi odontoiatrici riporta di attualità il dubbio se debba essere nominato o meno e sulla sua formazione. Alcune indicazioni del dott. Di Fabio Nei giorni scorsi la Direzione Sanitaria - Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria- ATS Insubria ha inviato agli studi odontoiatrici del territorio di propria competenza (Varese e Como) normati dal D.Lgs. 81/08. In particolare viene chiesto, "al fine di aggiornare i dati relativi alle condizioni in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro del settore sanitario 'Studi dentistici ed odontoiatrici' del proprio territorio di competenza e nell'ottica di accrescere la consapevolezza del rischio, di inviare entro il 17 aprile la seguente documentazione tra cui: Copia DVR con data certa e firme delle figure della sicurezza sec D.Lgs. 81/08 Copia DVR da esposizione ad agenti biologici e da ferite da taglio e da punta (ai sensidei titoli x e x-bis D. Lgs. 81/08 e s.m.i.), con data certa e firme delle figure della sicurezza Se nominato il Medico Competente Aziendale Protocollo di sorveglianza sanitaria redatto dal Medico Competente Se nominato il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza Se lo studio non invierà la documentazione, scatteranno i controlli. " La 81/08 specifica che ' In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza'. (art.47,c.2) ma al comma 8 dello stesso articolo sta scritto: 'Qualora non si proceda alle elezioni le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49'. Si tratta dei RLST (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali)", dice ad Odontoiatria33 (nella foto) past-president ANDI Milano, Lodi, Monza - già tutor ANDI per la sicurezza. " Questo sembra una contraddizione, ma giustificata dal fatto che , poiché si tratta di un incarico che ha valenza di "tipo sindacale" (il termine rappresentanza nel diritto del lavoro ha questo significato) per cui il legislatore si è preoccupato di possibili situazioni in cui nessun lavoratore dipendente avesse intenzione di assumere tale ruolo, creando figure esterne come appunto gli RLST ". Ad oggi l'Ente bilaterale del comparto Studi Professionali, **EBIPRO** non ha individuato e formato alcun RLST, per cui è assolutamente legale la situazione in cui lo studio professionale non abbia alcun dipendente con il ruolo di RLS, né interno né esterno. Sul tema sempre **EBIPRO** () pubblica scritto dall'avvocato giuslavorista , già dirigente delle divisioni "Salute e sicurezza" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali tra il 2003 e il 2013. Nel caso, l'avv. Fantini " Un argomento meno comprensibile - continua il dott. Di Fabio- è . Purtroppo, perché qui regna la confusione totale: ricordo che il D.Lgs. 81/08 prevede corsi di aggiornamento per RLS per realtà con numero dipendenti superiore ai 15. Nonostante questo vi sono sul "mercato" della formazione consulenti che propongono



Odontoiatria33

Confprofessioni e BeProf

corsi di aggiornamento RLS annuali di 4 ore anche per realtà al disotto dei 15 dipendenti. Ci sono poi associazioni datoriali che hanno definito corsi di aggiornamento RLS ex novo con periodicità e n. ore diversi, chi propone frequenza triennale con corsi di 4 ore, chi frequenza quinquennale con corsi di 10 ore, a conferma del fatto che si tratta di corsi non normati da nessuna legge e da nessun contratto di lavoro (neppure i CCNL di Conprofessioni che si sono succeduti negli anni li contemplano) ". "Naturalmente è assolutamente lecita una formazione aggiuntiva oltre le indicazioni normative ", chiarisce Di Fabio, " a patto che serva a far crescere nei lavoratori la consapevolezza del rispetto delle regole per la propria e altrui sicurezza e non sia solo un esercizio burocratico ". **EBIPRO** ha messo a catalogo alcuni di questi corsi di aggiornamento per RLS al di sotto di 15 dipendenti, riconoscendo un parziale rimborso di questi corsi ai datori di lavoro che applicano il CCNL degli studi professionali nel momento in cui i loro dipendenti li frequentino. " Ma nel Vademecum scritto dall'avv. Fantini -sottolinea Di Fabio- viene proposta una soluzione semplice e di buon senso in quanto oltretutto a norma di legge: poiché i/le RLS sono prima di tutto dei/delle lavoratori/trici si potrebbe fare frequentare loro corsi di aggiornamento quinquennali di 6 ore, come per tutti i lavoratori/lavoratrici. (cfr. nota a piè di pagina 8 del Vademecum) ". " Insomma -conclude Di Fabio- di fronte alla chiarezza e alle soluzioni di grande praticità del Vademecum, **EBIPRO** sostiene alternative che, alla luce delle indicazioni di uno dei massimi esperti della materia, non risultano giustificate dalle norme e regolamenti vigenti. Queste indicazioni discordanti generano dubbi tra quanti operano nel settore con tutte le conseguenze anche nei rapporti con l'ATS di riferimento ".