

Bollettino sulle libere professioni

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

N. 4 – ottobre 2023

Il bollettino presenta nella prima parte tre articoli: il primo analizza l'occupazione femminile in Italia, esaminando il divario tra le ripartizioni italiane e mostrando come le donne riescano a coniugare l'essere lavoratrici con l'essere madri e partner; il secondo evidenzia i divari territoriali del PIL per branca di attività economica e il terzo studia i numeri dei liberi professionisti fino al II trimestre 2023. Nella seconda parte viene ripreso il tema dell'occupazione femminile, osservato a livello europeo alla luce delle indicazioni del recente premio Nobel per l'economia Claudia Goldin, e viene trattato l'argomento dell'equilibrio vita-lavoro nei paesi europei. Nella terza parte, con la sezione "Le news dall'Italia" dedicata alle novità normative, si illustrano i principali contenuti in merito al Ddl Revisione del sistema degli incentivi alle imprese, alla Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2022, al Decreto-legge n. 104/2023 c.d. "Asset" e ai Decreti direttoriali MASE per avvio "bonus colonnine" per imprese e professionisti.

IN PRIMO PIANO:

I numeri che contano:

- [L'occupazione femminile](#)
- [I divari territoriali: un'analisi del Prodotto Interno Lordo](#)
- [I numeri dei professionisti fino al II trimestre 2023](#)

Le news dall'Europa e dal mondo

- [Claudia Goldin e l'occupazione femminile](#)
- [Un approfondimento sull'equilibrio vita-lavoro](#)

Le news dall'Italia

- [L'attività normativa e regolamentare sui liberi professionisti: Ddl Revisione del sistema degli incentivi alle imprese; Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2022; Decreto-legge n. 104/2023 c.d. "Asset"; Decreti direttoriali MASE per avvio "bonus colonnine" per imprese e professionisti](#)

SEGNALAZIONI:

Documenti istituzionali e normative (n.6 articoli)

Studi e ricerche (n.3 articoli)

Lecture e rassegna stampa (n.3 articoli)

CHI SIAMO

L'occupazione femminile

L'analisi dei dati del tasso di occupazione in Italia permette di osservare come al 2022 i valori occupazionali dei lavoratori appartenenti alla fascia d'età tra i 15 e i 64 anni siano superiori al 2004 con incremento di 2,7 punti percentuali. Tale crescita è stata trainata principalmente dalla fascia d'età 50-64 anni, che tra il 2004 e il 2022 ha registrato una variazione positiva di 19,2 punti percentuali, e in particolare la componente femminile vanta un incremento di 21,7 punti percentuali, permettendo anche di ridurre il divario di genere nel tasso di occupazione maschile e femminile di 5,3 punti percentuali. Le categorie dei più giovani (25-34 anni e 35-49 anni) al 2022 registrano valori occupazionali inferiori al 2004, sebbene superiori al 2010, evidenziando una crescita meno costante. Nonostante una dinamica simile, all'interno di tali fasce d'età si osservano tendenze differenti in base al genere. Sono infatti i maschi a registrare le variazioni negative più intense: -6,2 punti percentuali per la fascia 25-34 anni e -5,2 per la fascia 35-49 anni. Di converso, la dinamica della componente femminile risulta in crescita tra i 35 e i 49 anni con una variazione positiva di 4,4 punti percentuali, mentre tra i 25 e i 34 anni, seppur in calo di 1,9 punti percentuali, il calo risulta molto meno intenso rispetto a quella maschile. In generale, si osserva pertanto, un aumento della forza lavoro femminile, contro una diminuzione di quella maschile; tale dinamica opposta contribuisce a ridurre il divario di genere, che tuttavia risulta ancora abbastanza elevato (Tabella 1).

Tabella 1: Tasso di occupazione in Italia e gap di genere, differenza 2022-2004, divisione per fasce d'età e sesso

Gap di genere = tasso di occupazione maschile – tasso di occupazione femminile. Anni 2004, 2010, 2016 e 2022.

	2004	2010	2016	2022	Differenza 2022-2004
25-34	70,0	65,1	60,2	66,1	-3,9
Maschi	81,1	74,7	68,8	74,9	-6,2
Femmine	58,8	55,5	51,6	57,0	-1,9
Gap M-F	22,2	19,3	17,1	17,9	-4,3
35-49	75,6	73,8	72,4	75,2	-0,4
Maschi	91,1	86,6	83,2	85,9	-5,2
Femmine	60,1	61,1	61,7	64,5	4,4
Gap M-F	31,0	25,5	21,5	21,4	-9,6
50-64	42,3	47,6	57,7	61,5	19,2
Maschi	55,9	60,0	69,3	72,3	16,4
Femmine	29,5	36,0	46,8	51,2	21,7
Gap M-F	26,4	24,0	22,5	21,1	-5,3
15-64	57,4	56,3	57,1	60,1	2,7
Maschi	69,5	66,8	66,2	69,2	-0,3
Femmine	45,4	45,9	48,0	51,1	5,7
Gap M-F	24,1	20,9	18,2	18,1	-6,0

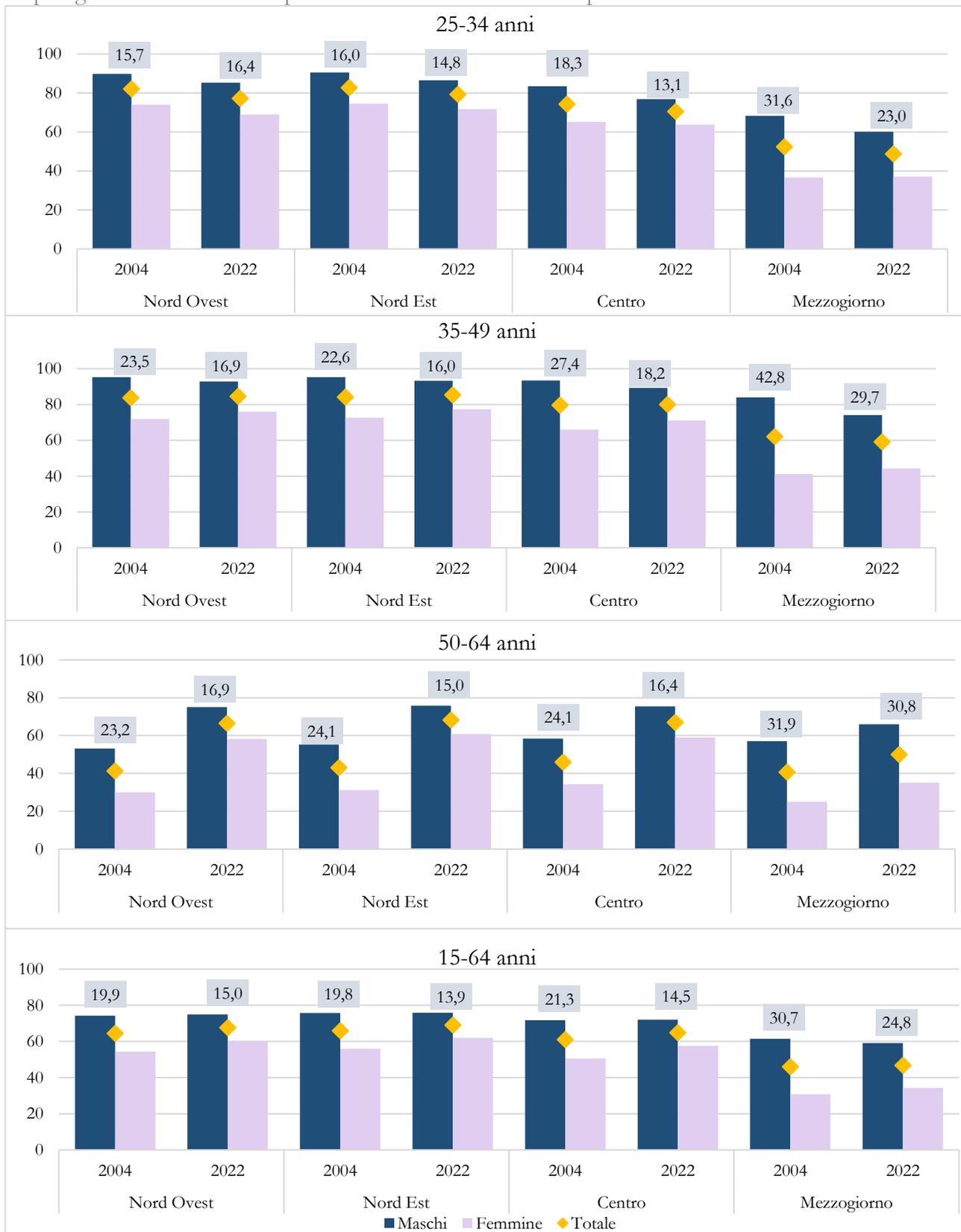
Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Proseguendo l'analisi del tasso di occupazione per ripartizione, oltre che per sesso e fascia d'età, emerge un divario territoriale importante tra le regioni del Nord e del Centro e il Mezzogiorno. In quest'ultima ripartizione, infatti, i valori del tasso di occupazione, sia maschile che femminile, risultano essere i più bassi. Inoltre, il divario di genere è molto più elevato rispetto al resto delle regioni italiane: al 2022 il *gap* tra maschi e femmine supera di 10/15 punti percentuali quello delle altre ripartizioni in tutte le fasce d'età. In generale, la dinamica tra uomini e donne si distingue solo nella classe d'età tra i 35 e i 49 anni, dove mentre il tasso di occupazione femminile cresce dal 2004 al 2022 in tutte le ripartizioni, quello maschile subisce un calo. Nelle altre fasce d'età si assiste alla stessa dinamica indipendentemente dal sesso: tra i 25 e i 34 anni il tasso di occupazione scende, mentre tra i 50 e i 64 anni questo aumenta. Il divario di genere diminuisce in tutto il territorio nazionale e per qualsiasi fascia d'età, ad eccezione dei più giovani nel Nord

Ovest. Le variazioni maggiori si registrano nel Mezzogiorno, sebbene il *gap* rimanga comunque il più elevato, come detto in precedenza.

Figura 1: Tasso di occupazione maschile, femminile, totale e gap di genere (box grigi) per ripartizione, divisione per fasce d'età

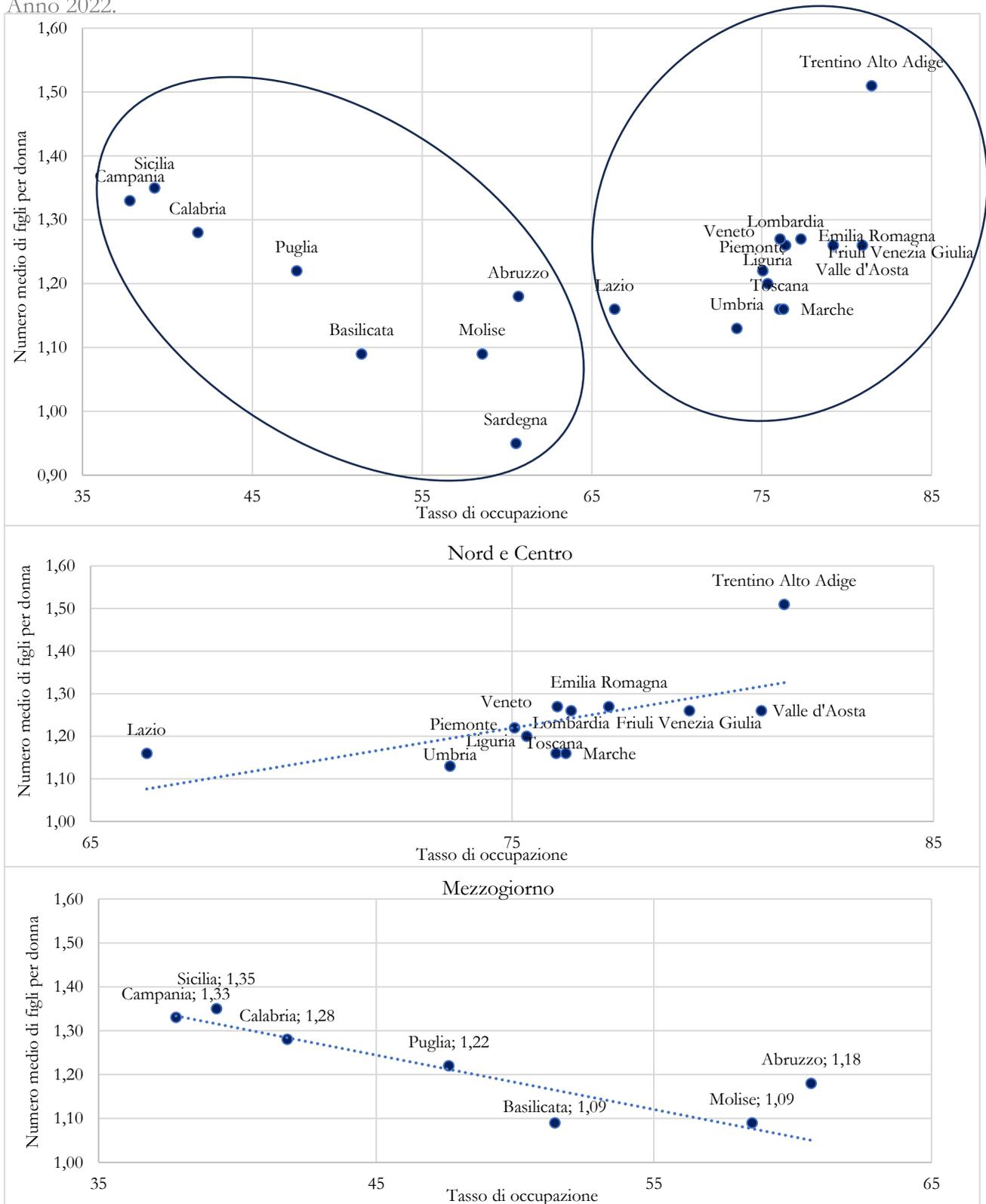
Gap di genere = tasso di occupazione maschile – tasso di occupazione femminile. Anni 2004 e 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 2: Tasso di occupazione femminile (35-49 anni) e numero medio di figli per donna nelle regioni italiane

Anno 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Analizzando congiuntamente il tasso di occupazione delle donne tra i 35 e i 49 anni e il numero medio di figli per donna nelle regioni italiane (Figura 2, prima parte) emergono due cluster territoriali con dinamiche diverse. Da un lato le regioni del Nord e Centro Italia in cui vi è una situazione per cui aumenta il numero medio di figli per donna all'aumentare del tasso di occupazione; dall'altro le regioni del Mezzogiorno per cui il numero medio di figli per donna scende all'aumentare del tasso di occupazione. Proseguendo l'analisi di tale fenomeno nei due cluster, si osserva (Figura 2, seconda parte) come il Trentino Alto Adige presenta la stessa dinamica delle regioni del cluster di appartenenza, seppur con un'intensità maggiore: è al contempo la regione con i valori del tasso di occupazione (81,5%) e del numero medio di figli per donna (1,51) più elevati. Il resto delle regioni, ad eccezione del Lazio, presenta invece dei valori molto omogenei, che oscillano tra il 74% e l'80% per tasso di occupazione, e 1,10 e 1,30 come numero medio di figli per donna. Dalla Figura 2 terza parte, con il cluster del Mezzogiorno, si evidenzia una situazione lievemente più eterogenea in termini di valore del tasso di occupazione. Da un lato Sicilia, Campania e Calabria che presentano un tasso di occupazione molto basso (rispettivamente 39,2, 37,8 e 41,8) e un numero medio di figli per donna di circa 1,3; dall'altro Molise e Abruzzo con un tasso di occupazione molto più elevato (58,5 e 60,7).

Proseguendo l'analisi dell'occupazione italiana, si focalizza l'attenzione sulla condizione professionale delle coppie in Italia e per ripartizione (Tabella 2). Emerge, anche in questo contesto, un divario importante tra le regioni del Nord e del Centro e il Mezzogiorno, in particolare tra le coppie dove entrambi i partner sono occupati, con un divario di quasi 15/20 punti percentuali. L'impatto di tale situazione si osserva anche dal valore italiano: neanche la metà delle coppie italiane è composta da due lavoratori. Tale categoria è trainata principalmente da lavoratori occupati *full time* e *part time*, e da coppie composte da uomini lavoratori a tempo pieno e donne a tempo parziale. È molto residuale la percentuale di coppie dove è la donna a lavorare a tempo pieno, e l'uomo *part time*. Il 37,4% delle coppie italiane è composta da un solo lavoratore; tale proporzione è trainata principalmente dal Mezzogiorno dove è il 46,7% delle coppie a trovarsi in tale situazione contro il 31,5% del Nord e il 35,2% del Centro. All'interno di tale categoria, risulta predominante la figura maschile come unica fonte di reddito da lavoro. Il numero di coppie in cui nessuno dei due partner risulta occupato è molto ridotto, nonostante ci sia un divario di quasi 13 punti percentuali tra il Centro Nord e il Mezzogiorno.

Tabella 2: Condizione occupazionale delle coppie in Italia e nelle ripartizioni italiane

Fascia d'età 25-64 anni. Anno 2022.

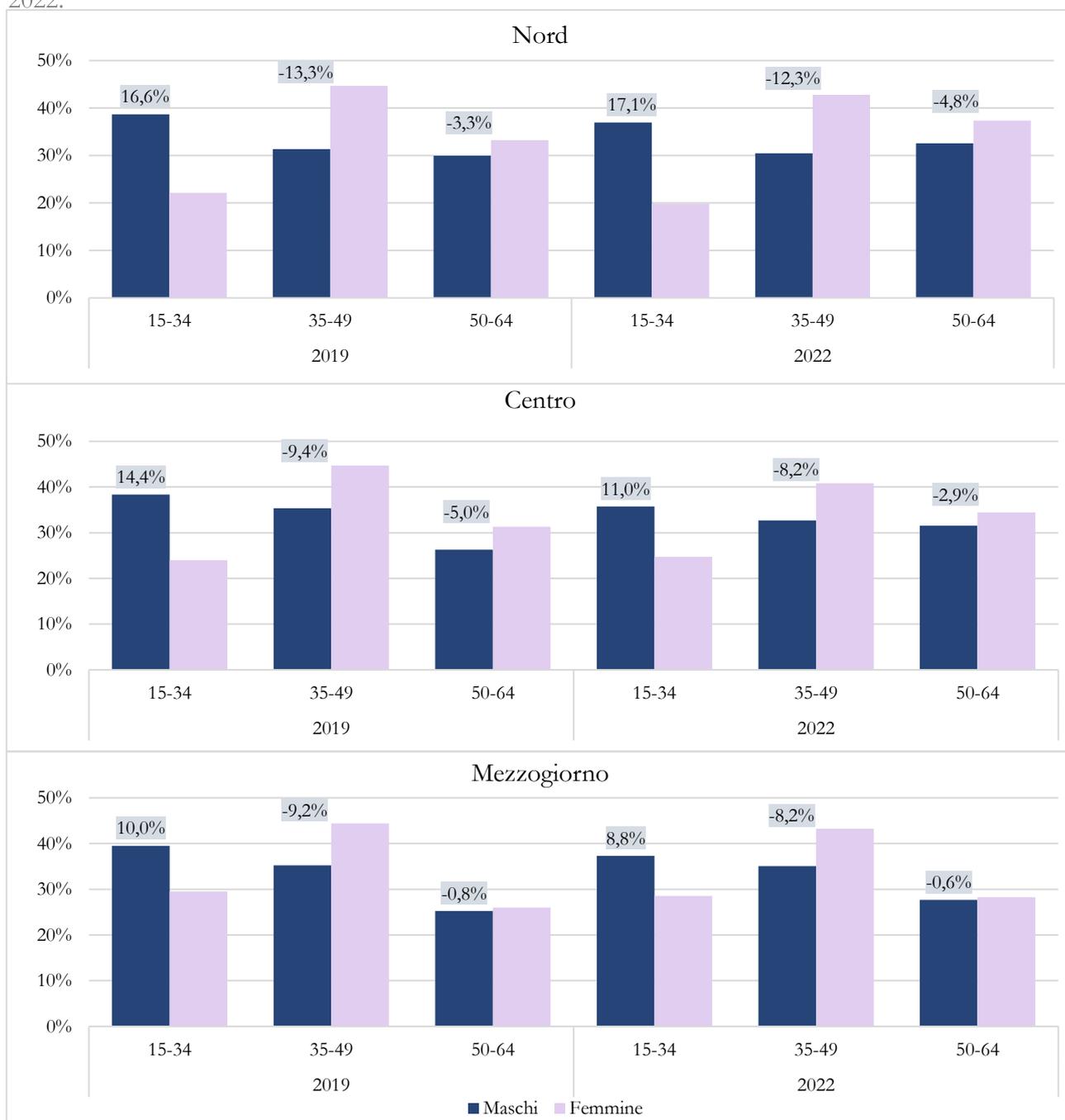
	Nord	Centro	Mezzogiorno	Italia
Entrambi i partner occupati	57,1%	53,6%	29,2%	47,0%
<i>Partner occupati full time e part time</i>	36,5%	35,9%	20,1%	30,9%
<i>Uomo occupato full-time, donna occupata part-time</i>	19,3%	16,0%	7,9%	14,8%
<i>Uomo occupato part-time, donna occupata full-time</i>	1,3%	1,7%	1,2%	1,3%
Un solo partner occupato	31,5%	35,2%	46,7%	37,4%
<i>Solo l'uomo occupato</i>	23,3%	26,7%	39,5%	29,4%
<i>Solo la donna occupata</i>	8,3%	8,5%	7,1%	7,9%
Entrambi i partner non occupati	11,3%	11,3%	24,1%	15,6%
Totale coppie	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Focalizzando l'attenzione sull'utilizzo del *part time* tra gli occupati italiani (Figura 3), emerge che l'orario parziale è adottato in particolar modo dalle donne tra i 35 e i 64 anni, mentre tra i più giovani (15-34 anni) sono gli uomini ad usufruirne maggiormente. Si osserva, inoltre, una tendenza generalizzata di diminuzione di utilizzo del *part time* tra le donne nella fascia d'età 35-49 anni, probabilmente sostenuta dalla diffusione dello *smart working* che ha permesso a molte donne di conciliare meglio la vita lavorativa con la vita privata, riducendo il ricorso ad un orario ridotto.

Figura 3: Percentuale di utilizzo del part time sul totale degli occupati per sesso e differenza di genere (box grigi), divisione per fasce d'età e ripartizioni

Differenza di genere = % di utilizzo part time maschile - % utilizzo part time femminile. Anni 2019 e 2022.



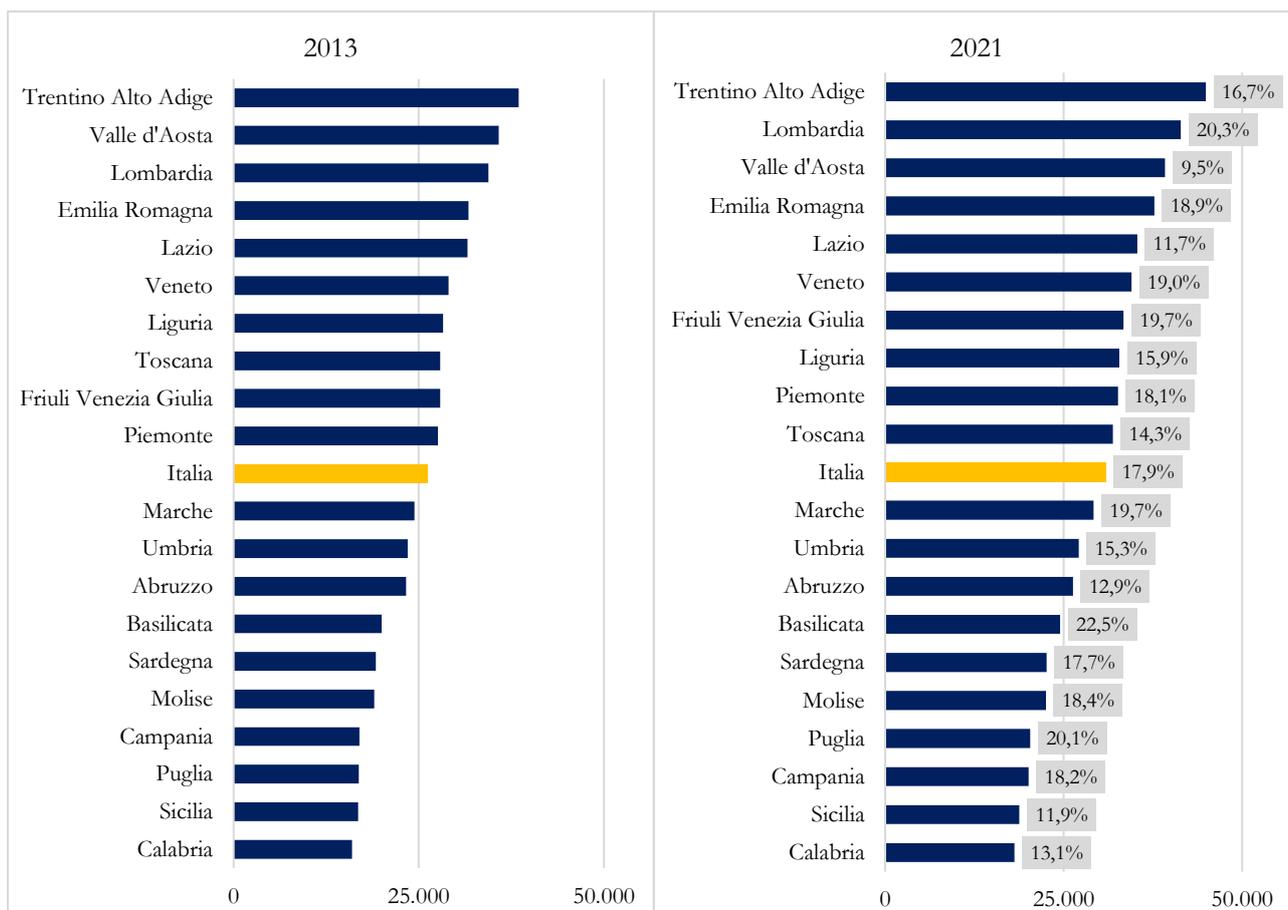
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Divari territoriali: un'analisi sul Prodotto Interno Lordo

Fra il 2013 e il 2021 in tutte le regioni italiane si assiste a un aumento del PIL pro capite; tale aumento risulta sconnesso dal valore assoluto della misura economica, in molti casi, infatti, regioni con bassi valori di PIL pro capite manifestano una variazione positiva maggiore rispetto alle regioni in cui il PIL pro capite è più elevato. È questo il caso, ad esempio, della Basilicata (+22,5%) e della Puglia (+20,1%), che fanno registrare variazioni ben più elevate di regioni quali Valle d'Aosta (+9,5%) o Lazio (+11,7%), pur esprimendo valori di PIL pro capite nettamente inferiori a quelli di queste ultime. Le differenze nell'aumento del PIL pro capite determinano anche dei lievi cambiamenti in termini di ranking delle regioni italiane: il Friuli Venezia Giulia, che nel 2013 era la nona regione più ricca d'Italia, nel 2021 è la settima; la Toscana, che nel 2013 occupava l'ottava posizione della classifica del PIL pro-capite, nel 2021 occupa la decima. Nonostante questi cambiamenti il posizionamento reciproco delle regioni italiane in termini di ricchezza media pro capite non subisce stravolgimenti ed è possibile osservare, tanto nel 2013 come nel 2021, una netta prevalenza delle regioni del Nord nella parte alta della classifica e una totale prevaricazione delle regioni del Mezzogiorno nelle ultime posizioni. Nel 2021, mentre in Trentino Alto Adige il PIL pro capite è pari a 44.917, in Calabria il valore della stessa misura è di 18.100, meno della metà.

Figura 1: PIL pro capite nelle regioni italiane e in Italia e variazione 2013-2021 (box grigi)

Valori in PPS*. Anni 2013 e 2021.

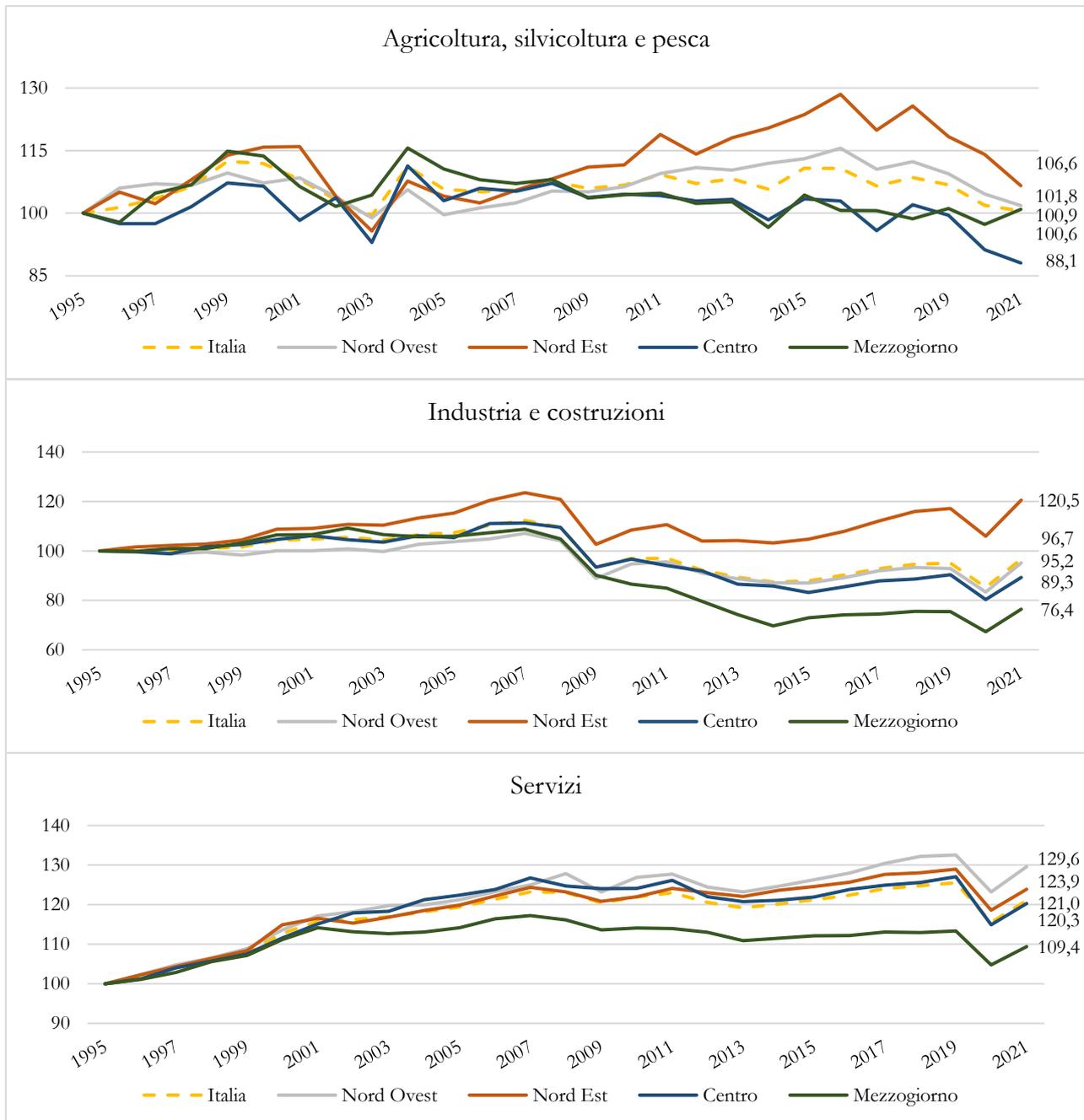


*Il PPS (Purchasing Power Standard) è un'unità monetaria artificiale comune di riferimento utilizzata nell'Unione Europea che elimina le differenze nei livelli dei prezzi tra i paesi. Quindi, un PPS consente di acquistare lo stesso volume di beni e servizi in tutti i paesi.

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Figura 2: Andamento del valore aggiunto in Italia e nelle sue ripartizioni, divisione per branca di attività economica

Indice base 1995=100. Anni 1995-2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Osservando l'andamento del valore aggiunto per branca di attività economica in Italia e nelle sue ripartizioni, ponendo uguale a 100 l'anno 1995, si possono fare diverse osservazioni (Figura 2). La crescita del PIL italiano dal 1995 ad oggi è stata trainata principalmente dal settore dei Servizi e, in misura minore, anche dall'Industria, soprattutto nell'ultimo periodo. Analizzando l'andamento del valore aggiunto nel tempo emerge una situazione molto omogenea tra le ripartizioni per tutte le branche di attività economica; la dinamica risulta molto simile pur presentando differenze nelle intensità dei valori. L'Agricoltura è caratterizzata da molteplici oscillazioni, che portano il valore aggiunto italiano del 2021 agli stessi valori del 1995. C'è da sottolineare che il contributo più elevato si osserva nel Nord Est (+6,6%), mentre nel Centro questo scende di circa 12 punti percentuali rispetto all'inizio del periodo di osservazione. Il valore

aggiunto apportato dal settore “Industria e costruzioni” a livello nazionale risulta inferiore rispetto al 1995, in linea con tutte le ripartizioni italiane ad eccezione del Nord Est dove la crescita negli ultimi anni è stata molto più significativa (+20,5 punti percentuali) rispetto al resto della penisola. Nel Mezzogiorno invece si assiste a un drastico calo del contributo di tale settore, con una perdita dal 1995 di quasi 25 punti percentuali. Il settore dei Servizi si è visto protagonista di un incremento continuo rispetto al 1995, con un crollo in tutte le ripartizioni solo nel 2020, a causa della pandemia da Covid-19. Il Mezzogiorno risulta il territorio dove la crescita di questo settore è meno intensa rispetto alle altre regioni (Figura 2).

Tabella 1: Composizione del PIL e degli occupati per branca di attività economica nelle ripartizioni e in Italia

Valori in %. Anni 1995, 2004, 2013 e 2021.

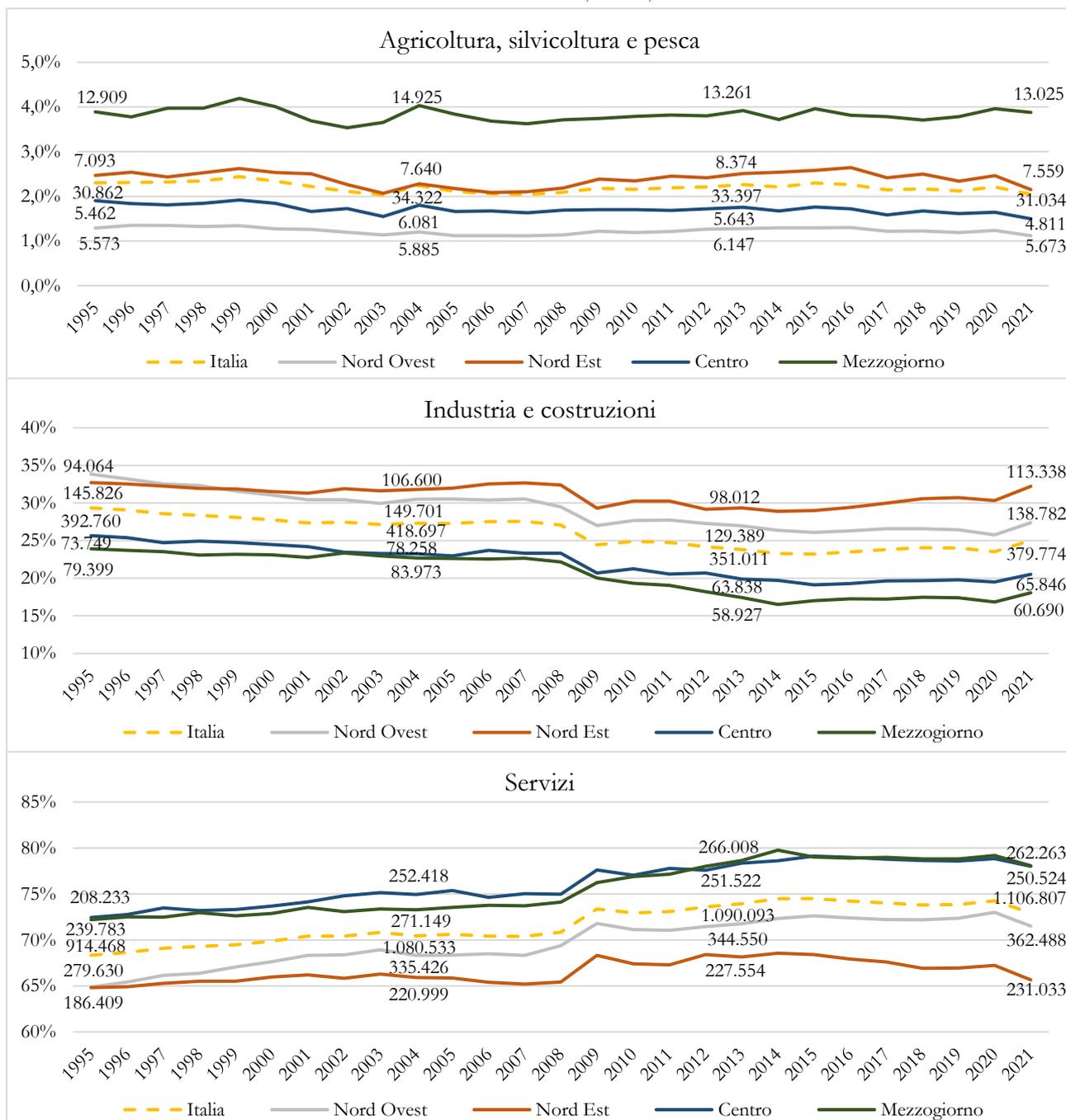
	1995		2004		2013		2021	
	PIL	Occupati	PIL	Occupati	PIL	Occupati	PIL	Occupati
Nord Ovest	100							
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	1,3	2,5	1,2	2,3	1,3	1,9	1,1	2,3
<i>Industria e Costruzioni</i>	33,8	40,1	30,5	35,9	27	31,0	27,4	30,8
<i>Servizi</i>	64,9	57,4	68,3	61,8	71,8	67,1	71,5	67,0
Nord Est	100							
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	2,5	6,5	2,3	4,4	2,5	3,4	2,1	3,5
<i>Industria e Costruzioni</i>	32,7	37,9	31,8	36,0	29,4	32,3	32,2	32,4
<i>Servizi</i>	64,8	55,6	65,9	59,6	68,1	64,4	65,6	64,1
Centro	100							
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	1,9	3,9	1,8	2,9	1,8	2,4	1,5	3,0
<i>Industria e Costruzioni</i>	25,7	29,0	23,2	27,0	19,9	23,1	20,5	22,3
<i>Servizi</i>	72,4	67,2	75,0	70,2	78,4	74,5	78,0	74,7
Mezzogiorno	100							
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	3,9	10,2	4,0	7,5	3,9	6,7	3,9	7,3
<i>Industria e Costruzioni</i>	23,9	24,5	22,7	24,4	17,4	20,1	18,1	20,6
<i>Servizi</i>	72,2	65,4	73,3	68,1	78,7	73,1	78,1	72,1
Italia	100							
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	2,3	5,9	2,2	4,4	2,3	3,6	2,0	4,1
<i>Industria e Costruzioni</i>	29,4	32,8	27,3	30,8	23,8	26,7	25,0	26,6
<i>Servizi</i>	68,3	61,3	70,5	64,8	73,9	69,6	72,9	69,3

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

Fra il 1995 e il 2021 sia a livello nazionale sia di ripartizione si assiste a una variazione della composizione del PIL, così come dell'occupazione, nelle diverse branche di attività economica (Tabella 1). La variazione della composizione per settore degli occupati va di pari passo con quella del PIL, dunque risultano valide le medesime osservazioni già fatte nel caso del valore aggiunto. Dal confronto fra occupati e composizione del PIL per settore emergono tuttavia informazioni aggiuntive, valide per tutti i territori considerati, anche se in riferimento a valori leggermente differenti fra loro. Si osserva infatti che, per quanto negli occupati la distribuzione fra settori sia, in termini relativi, la stessa del PIL, le differenze percentuali fra le branche siano minori. Questo si deve al fatto che sia per l'Agricoltura sia per l'Industria la quota di occupati è maggiore del contributo percentuale che queste aree forniscono al PIL, mentre per il settore dei Servizi si verifica esattamente l'opposto: la proporzione degli occupati risulta inferiore al contributo dato dal settore all'economia. Tale situazione è comune a tutte le aree e permane nel tempo, pur attenuandosi.

Figura 3: Andamento degli investimenti lordi in Italia e nelle sue ripartizioni, divisione per branca di attività economica

Valori in %. Anni 1995-2021. Valori assoluti. Anni 1995, 2004, 2013 e 2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Anche l'andamento degli investimenti lordi per settore di attività economica è cambiato nel tempo (Figura 3). La quota di investimenti nel settore *Agricoltura, silvicoltura e pesca* non ha subito forti variazioni fra 1995 e 2021 né a livello nazionale né a livello di ripartizione. Il Nord Ovest e il Centro sono i territori che investono e hanno investito meno in questa branca, fra l'1% e il 2% del totale degli investimenti; il Mezzogiorno è invece la ripartizione che ha da sempre investito di più nel settore, superando anche la quota del 4%. Nel campo dell'Industria e costruzioni si assiste a un generale declino degli investimenti, che toccano i loro valori minimi attorno agli anni 2013-2014, declino che si interrompe a favore di un'inversione di tendenza solo negli ultimi anni. Il Centro e il Mezzogiorno sono le aree che dedicano la

minor quota di investimenti a questo settore (circa il 25% nel 1995 e poco più del 20% nel 2021), mentre il Nord Est è complessivamente la ripartizione che investe di più nel settore, con una quota di investimenti quasi sempre uguale o superiore al 30%. I Servizi sono la branca in cui i territori impiegano la maggior parte delle proprie risorse, mai meno del 65%. Il *trend* degli investimenti in questo settore è nel complesso crescente e segue un andamento inverso rispetto a quanto non accade nel settore industriale: fra 2013 e 2014 la percentuale di investimenti dedicati al settore terziario tocca, infatti, per tutte le ripartizioni, i valori massimi, valori attorno ai quali si attesta fino al 2020, quando, in concomitanza della pandemia, si assiste a un calo rilevante della misura. Sempre in contrapposizione con quanto accade nella branca industriale Nord Ovest e soprattutto Nord Est sono le ripartizioni che destinano meno risorse, in termini percentuali, ai Servizi, mentre il Centro e il Mezzogiorno sono le aree dove la quota di risorse investita è maggiore.

I numeri dei professionisti fino al II trimestre 2023

La dinamica di calo degli indipendenti riscontrata tra il 2020 e il 2021, subisce un'inversione di tendenza negli anni successivi sebbene il valore del 2019 resti più elevato rispetto a quello del 2023. In T2-2023 si evidenzia una crescita per tutte le categorie di lavoratori a livello italiano. Anche per i dipendenti si assiste ad una crescita rispetto al 2019, con una variazione positiva pari al 3,4%. Il comparto degli indipendenti a livello di ripartizione mostra una crescita in tutte le ripartizioni, seppur con intensità diverse, ad eccezione del Centro, in cui si registra nel 2023 una variazione negativa del 0,6%.

Tabella 1: Occupati nel secondo trimestre e variazione T2-2022/T2-2023 e T2-2019/T2-2023, divisione per profilo professionale e ripartizione

Dati in migliaia. Anni 2019-2023.

	T2-2019	T2-2020	T2-2021	T2-2022	T2-2023	Var. T2-2022/T2-2023	Var. T2-2019/T2-2023
Italia	23.307	22.093	22.576	23.253	23.647	1,7%	1,5%
Dipendenti	17.976	17.107	17.605	18.245	18.586	1,9%	3,4%
Indipendenti	5.332	4.986	4.971	5.008	5.061	1,1%	-5,1%
Liberi professionisti	1.421	1.347	1.393	1.342	1.386	3,3%	-2,4%
Senza dipendenti	1.212	1.175	1.212	1.151	1.173	1,9%	-3,2%
Con dipendenti	209	172	182	191	213	11,5%	2,0%
Nord Ovest	6.943	6.616	6.732	6.912	6.995	1,2%	0,7%
Dipendenti	5.418	5.196	5.343	5.491	5.555	1,2%	2,5%
Indipendenti	1.525	1.420	1.389	1.421	1.440	1,3%	-5,6%
Liberi professionisti	442	402	419	400	424	6,0%	-4,0%
Senza dipendenti	375	352	364	342	359	4,8%	-4,3%
Con dipendenti	67	50	55	58	65	13,0%	-2,0%
Nord Est	5.233	4.982	5.086	5.202	5.323	2,3%	1,7%
Dipendenti	4.092	3.903	4.023	4.131	4.216	2,1%	3,0%
Indipendenti	1.142	1.079	1.063	1.071	1.106	3,3%	-3,1%
Liberi professionisti	276	259	279	275	263	-4,3%	-4,9%
Senza dipendenti	230	224	241	235	223	-5,1%	-3,2%
Con dipendenti	46	35	38	40	40	0,4%	-13,2%
Centro	4.945	4.727	4.779	4.942	5.028	1,8%	1,7%
Dipendenti	3.787	3.657	3.722	3.888	3.981	2,4%	5,1%
Indipendenti	1.157	1.070	1.057	1.053	1.047	-0,6%	-9,5%
Liberi professionisti	351	338	314	308	325	5,7%	-7,3%
Senza dipendenti	298	301	274	262	280	6,6%	-6,3%
Con dipendenti	52	37	40	46	46	0,2%	-13,0%
Mezzogiorno	6.186	5.768	5.979	6.197	6.301	1,7%	1,9%
Dipendenti	4.678	4.351	4.516	4.735	4.834	2,1%	3,3%
Indipendenti	1.508	1.417	1.463	1.462	1.468	0,4%	-2,7%
Liberi professionisti	352	348	381	359	374	4,0%	6,2%
Senza dipendenti	308	299	332	311	311	0,1%	1,1%
Con dipendenti	44	49	49	48	62	29,6%	42,0%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

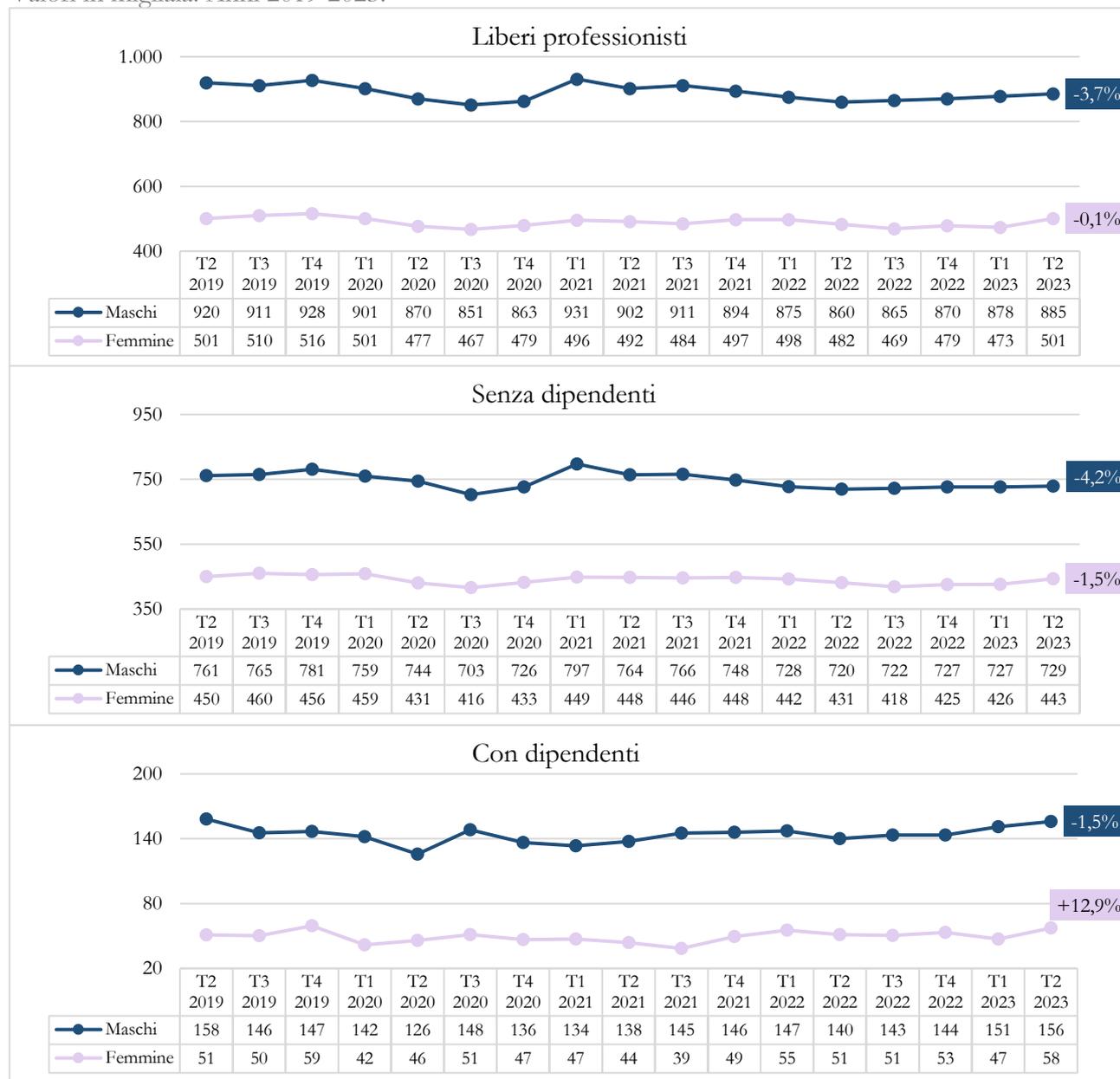
In merito ai liberi professionisti italiani il calo nel periodo T2-2019/T2-2023 è del -2,4%; a tale tendenza si oppone una crescita del 3,3% tra T2-2022/T2-2023, con un picco tra i liberi professionisti con dipendenti che crescono del 11,5% in tale periodo e del 2,0% tra T2-2019 e T2-2023. A livello di ripartizione, il Nord Est è l'unico territorio italiano che nel 2023 conta meno liberi professionisti del 2022, con un tasso di variazione negativo del -4,3% interamente dovuto al calo dei liberi professionisti senza dipendenti. Analizzando invece il picco di crescita dei professionisti con dipendenti emerge che tale tendenza è diffusa sul territorio italiano, in particolare nel Mezzogiorno, dove si registra una crescita del +29,6% rispetto al 2022 e del 42,0% rispetto al 2019, e nel Nord Ovest, con una variazione del 13,0% dallo scorso anno (Tabella 1).

La componente femminile ha un forte impatto rispetto alla sopracitata crescita dei liberi professionisti con dipendenti; si registra infatti una variazione del +12,9% nel periodo T2-2019/T2-2023. Tutte le altre categorie di lavoratori registrano variazioni negative rispetto allo stesso periodo del 2019; tale dinamica

risulta danneggiare maggiormente la componente maschile, rispetto a quella femminile. I liberi professionisti uomini al 2023 diminuiscono del 3,7% rispetto al 2019, contro un lieve calo del 0,1% della componente femminile (Figura 1).

Figura 1: Andamento dei liberi professionisti con e senza dipendenti, e variazione T2-2019/T2-2023, divisione per sesso

Valori in migliaia. Anni 2019-2023.



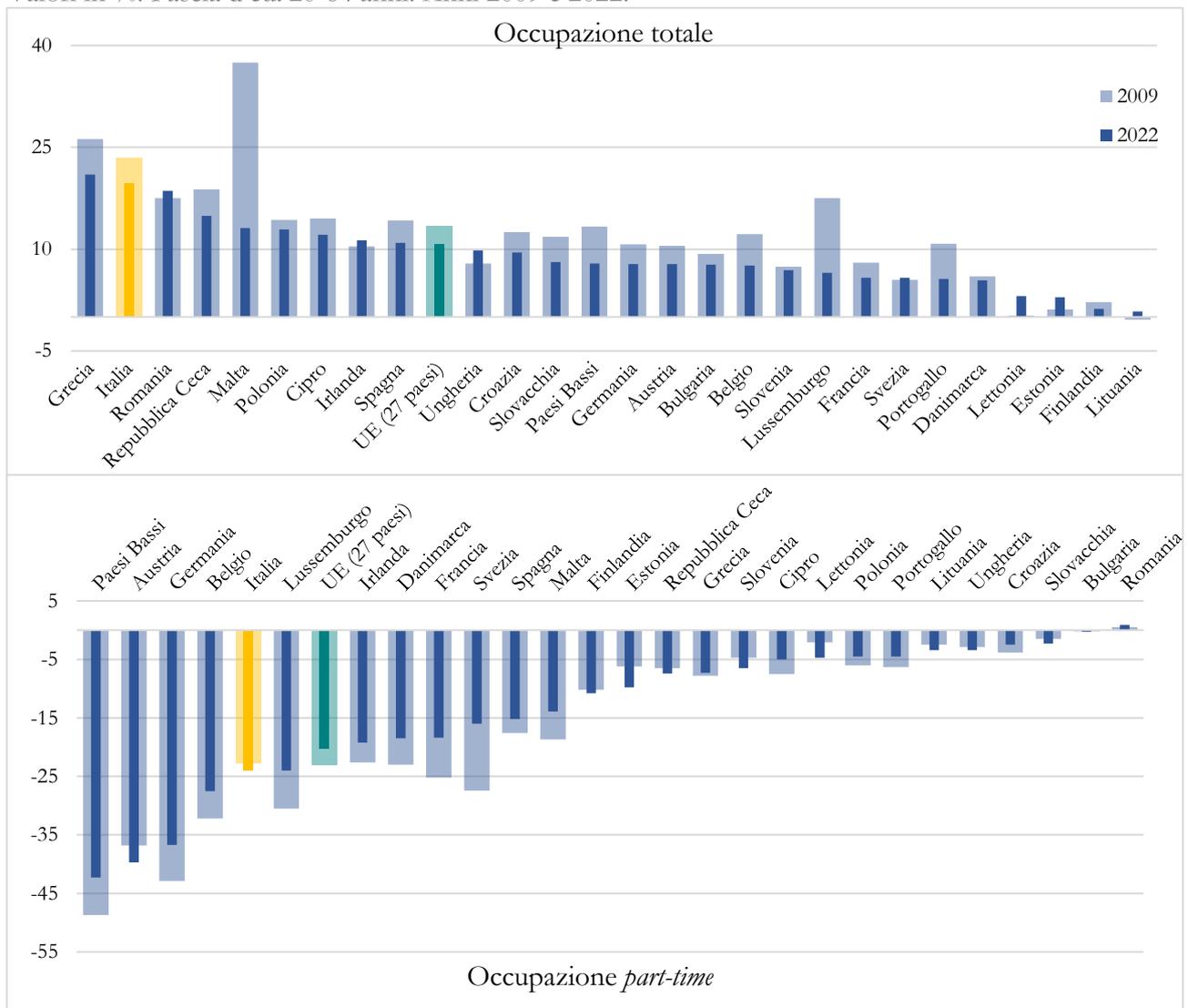
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Claudia Goldin e l'occupazione femminile

Lunedì 9 ottobre è stato assegnato a Claudia Goldin, professoressa di Economia all'Università di Harvard e dottorato dell'Università di Chicago, il premio Nobel 2023 per l'economia "per aver migliorato la nostra comprensione dei risultati del lavoro femminile". La ricerca e gli studi di Goldin sono da sempre dedicati alla disparità di genere e all'evoluzione storica della stessa. Uno dei risultati più importanti dell'economista statunitense è quello della cosiddetta "curva ad U", teoria secondo la quale la partecipazione femminile al mercato del lavoro non ha avuto una tendenza crescente negli anni, ma ha seguito per l'appunto una forma a "U", con un calo in corrispondenza del periodo di transizione dalla società agricola a industriale all'inizio dell'Ottocento, seguito da un aumento corrispondente alla crescita del settore terziario nel '900. Nel corso degli anni i fattori che influenzano la partecipazione delle donne al mercato lavorativo cambiano con l'evolversi della società. L'articolo è dedicato all'occupazione femminile e illustra alcuni dei principali dati riferiti a quegli elementi che Goldin individua come fondamentali per spiegare le differenze di genere nel mercato lavorativo all'interno delle società moderne.

Figura 1: Differenza fra tasso di occupazione maschile e femminile nei paesi dell'Unione Europea (27 paesi), divisione per totale e part-time

Valori in %. Fascia d'età 20-64 anni. Anni 2009 e 2022.



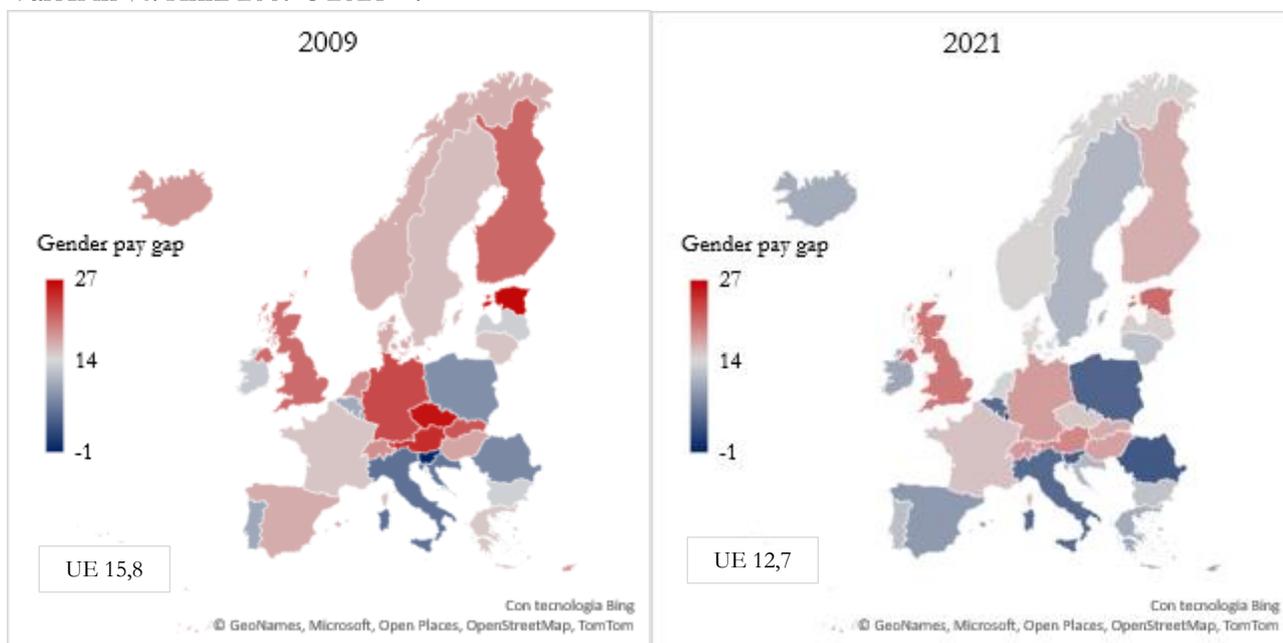
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Uno degli indicatori più importanti di partecipazione femminile al mercato lavorativo è il tasso di occupazione, misura particolarmente interessante se rapportata al suo equivalente maschile (Figura 1). Per quanto tra il 2009 e il 2022 la differenza tra il tasso di occupazione maschile e femminile sia diminuita per quasi tutti i paesi dell'UE, ad eccezione di Romania, Irlanda, Ungheria, Svezia e Repubbliche Baltiche, i valori rimangono ancora molto elevati e denotano una forte disuguaglianza di genere nel campo del mercato del lavoro, particolarmente evidente in Grecia (21,0 punti percentuali), Italia (19,7 pp) e Romania (18,6 pp).

È interessante notare come la stessa misura, osservata in riferimento al solo lavoro *part-time*, assuma valori completamente diversi, generalmente maggiori in termini assoluti, ma in questo caso negativi. Ciò sottolinea il ricorso massivo al tempo parziale da parte delle donne in comparazione agli uomini ed evidenzia nuovamente un forte divario di genere. Tale differenza si osserva anche nei dati più recenti: nel 2022, infatti, per la metà dei paesi dell'Unione Europea tale *gap* supera i 10 punti percentuali a favore della componente femminile e la media UE è pari a -20,2 pp. L'osservazione congiunta dei due *gap* occupazionali è utile perché fornisce un quadro più completo del mercato lavorativo in ottica di genere; paesi che manifestano un basso *gap* occupazionale totale possono esprimere un alto *gap* occupazionale nel lavoro *part-time*. Osservando solo la prima misura si sarebbe indotti ad affermare che in quel dato paese non vi sia differenza di genere in ambito lavorativo, ma si tratterebbe di una conclusione errata. Viceversa, può succedere, come nel caso della Romania, che a fronte di un alto *gap* occupazionale totale quello *part-time* sia molto basso o nullo; in questo caso la lettura della seconda misura risulta comunque importante poiché assicura che la differenza fra occupazione femminile e maschile osservata a livello generale rispecchi quella effettiva.

Figura 2: *Gender Pay Gap** nei paesi europei

Valori in %. Anni 2009 e 2021**.



*Differenza tra la distribuzione oraria lorda media dei dipendenti di sesso maschile e femminile in percentuale della retribuzione lorda maschile

**I dati del 2009 di Grecia, Croazia e UE fanno riferimento al 2010; i dati 2021 dell'Irlanda fanno riferimento al 2020; i dati del 2021 di Grecia e Regno Unito fanno riferimento al 2018

Un altro punto messo in luce da Goldin riguarda le differenze salariali fra uomini e donne. In Figura 2 si può osservare il *Gender Pay Gap*, inteso come differenza fra i salari medi orari lordi percepiti dai dipendenti uomini e donne ed espresso in termini di percentuale del salario maschile, nei paesi europei nel 2009 e nel 2021. Nel corso del tempo vi è stata complessivamente un'attenuazione delle differenze salariali fra uomini e donne. Al 2021 il Lussemburgo risulta essere il paese più "equo" con un *Gender Pay Gap* pari a -0,2, e inoltre quello che esprime il maggior calo dell'indicatore rispetto ai valori del 2009. Al contrario, sempre in riferimento al 2021, i paesi in cui le disparità salariali risultano più marcate sono: Estonia, Regno Unito ed Austria, dove il *Gender Pay Gap* assume valori fra il 19 ed il 21.

Le differenze tra i salari maschili e femminili potrebbero essere in parte imputabili alle posizioni lavorative ricoperte dalle due parti; dalla Tabella 1 emerge chiaramente come la quota di donne che occupano posizioni apicali nei paesi europei sia, soprattutto in alcuni casi, particolarmente bassa. Fra il 2012 e il 2022 si assiste tuttavia a un forte aumento dell'indicatore, soprattutto per quel che riguarda le posizioni nei consigli di amministrazione. Al 2022 l'Italia è uno dei paesi con la più alta quota di donne membri dei consigli amministrativi ed è lo stato che fa registrare l'incremento maggiore rispetto ai valori di dieci anni prima (31,8 punti percentuali di differenza); anche le "quote rosa" fra i dirigenti aumentano, seppur in misura minore, malgrado il dato assoluto sia fra i più bassi in Unione Europea.

Tabella 1: Posizioni ricoperte da donne in posizioni apicali nei paesi europei e delta anni 2022-2012

Valori in %. Ordinamento decrescente per % di dirigenti donne. Anni 2012 e 2022*.

	2012		2022		Delta 2022-2012	
	Membri del consiglio	Dirigenti	Membri del consiglio	Dirigenti	Membri del consiglio	Dirigenti
Serbia	17,6	18,3	19,2	33,3	1,6	15,0
Islanda	36,2	7,9	44,8	30,7	8,6	22,8
Lituania	17,8	11,5	24,5	28,9	6,7	17,4
Norvegia	43,7	17,4	43,2	28,9	-0,5	11,5
Svezia	25,5	19,2	35,2	28,5	9,7	9,3
Francia	25,1	8,4	45,2	27,4	20,1	19,0
Finlandia	28,6	14,5	36,1	27,4	7,5	12,9
Macedonia del Nord	15,8	32,4	23,7	26,8	7,9	-5,6
Regno Unito	18,8	11,1	37,8	25,8	19,0	14,7
Lettonia	28,2	21,9	19,0	25,7	-9,2	3,8
Irlanda	8,7	6,5	33,7	25,4	25,0	18,9
Estonia	7,8	20,0	10,3	25,0	2,5	5,0
Malta	3,5	6,8	15,5	24,3	12,0	17,5
Romania	11,9	30,5	17,7	23,8	5,8	-6,7
Slovenia	18,7	17,9	23,1	22,2	4,4	4,3
Germania	17,9	7,2	37,2	22,1	19,3	14,9
Danimarca	20,8	11,2	40,8	22,0	20,0	10,8
Bulgaria	11,6	11,5	14,8	22,0	3,2	10,5
Portogallo	7,4	9,6	33,3	19,7	25,9	10,1
Croazia	15,1	16,7	27,6	19,7	12,5	3,0
Slovacchia	13,8	13,7	30,3	19,2	16,5	5,5
Spagna	12,3	5,7	35,7	18,8	23,4	13,1
Paesi Bassi	21,5	6,8	41,6	18,7	20,1	11,9
Ungheria	7,4	2,5	10,4	17,9	3,0	15,4
Cipro	7,7	8,6	10,2	17,9	2,5	9,3
Grecia	7,9	5,2	24,0	15,9	16,1	10,7
Belgio	12,9	9,6	39,3	15,1	26,4	5,5
Polonia	11,8	5,0	24,2	14,4	12,4	9,4
Italia	10,8	4,3	42,6	13,9	31,8	9,6
Repubblica Ceca	16,4	6,3	20,8	12,3	4,4	6,0
Austria	11,9	4,7	33,2	9,5	21,3	4,8
Lussemburgo	9,7	10,2	22,0	6,0	12,3	-4,2
UE (27 paesi)	15,4	10,3	32,2	21,1	16,8	10,8

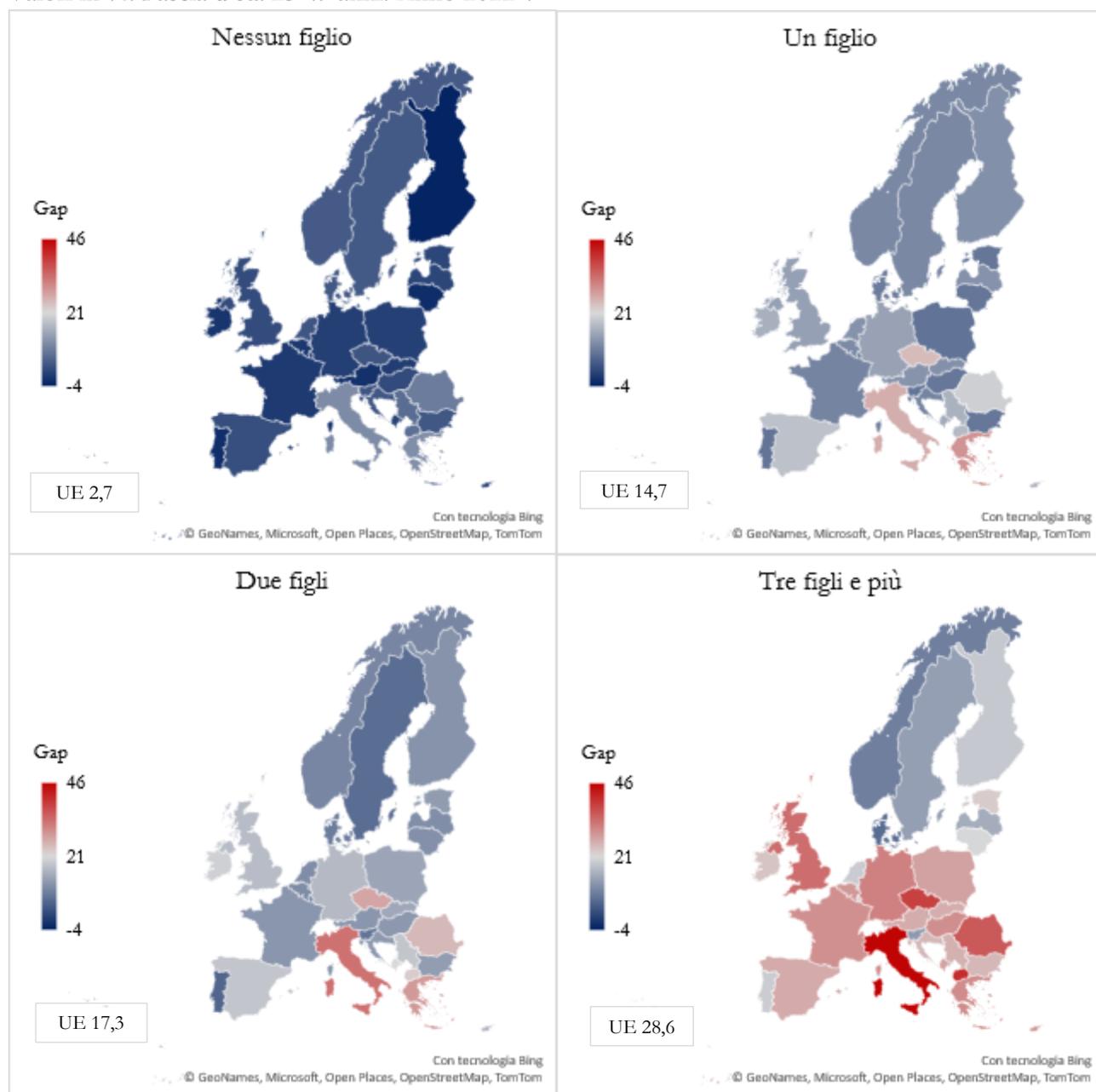
*I valori del 2022 del Regno Unito fanno riferimento al 2021

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

La ricerca di Goldin sottolinea come le disparità di genere nel mercato del lavoro vengano particolarmente accentuate dalla genitorialità. Rispetto agli uomini, infatti, le donne risentono in misura molto superiore la nascita di un figlio in termini di partecipazione al mercato del lavoro e molte di loro subiscono un'interruzione di carriera. La Figura 3 illustra quanto esposto: al crescere del numero dei figli le differenze fra tassi di occupazione maschili e femminili aumentano vertiginosamente. Nella condizione “nessun figlio” il range in cui varia il *gap* occupazionale va da -3 punti percentuali in Finlandia a 11 pp in Grecia e nel 50% dei paesi comunque non supera il valore di 2 pp; nel caso di “tre figli e più” invece il valore minimo del *gap* occupazionale aumenta a 6 pp in Danimarca e il massimo a 46 pp in Italia e la metà dei paesi esprime valori superiori a 26 pp.

Figura 3: Differenza fra tasso di occupazione maschile e femminile nei paesi europei, divisione per numero di figli

Valori in %. Fascia d'età 25-49 anni. Anno 2022*.



*I dati della Serbia fanno riferimento al 2021; i dati di Montenegro e Macedonia del Nord fanno riferimento al 2020; i dati del Regno Unito fanno riferimento al 2019

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Come già detto in precedenza l'osservazione congiunta dell'occupazione totale e a tempo parziale fornisce un quadro più completo ed esplicativo delle disparità di genere sul mercato del lavoro. La Tabella 2 riporta dunque il tasso di occupazione femminile *part-time* al variare del numero di figli e risulta utile per una più corretta lettura delle mappe già commentate. All'aumentare del numero di figli non solo aumenta il *gap* occupazionale fra uomini e donne, ma vi è anche un incremento importante del tasso di occupazione femminile *part-time*; ciò significa che la gran parte delle poche donne che ancora lavora pur avendo più figli, comunque lo fa a tempo parziale. La differenza fra il tasso di occupazione *part-time* per donne con “tre figli e più” e donne con “nessun figlio” è particolarmente forte in paesi quali Germania (50,0 punti percentuali), Austria (47,3 pp) e Regno Unito (45,8 pp), mentre è meno rilevante per paesi quali Portogallo (-0,4 pp), Lettonia (1,9 pp) e Grecia (-2,9 pp).

Tabella 2: Tasso di occupazione femminile *part-time* nei paesi europei, divisione per numero di figli

Valori in %. Fascia d'età 25-49 anni. Ordinamento decrescente occupazione con tre figli o più. Anno 2022*.

	Nessun figlio	Un figlio	Due figli	Tre figli e più
Austria	30,2	62,5	76,1	77,5
Paesi Bassi	38,2	63,1	72,7	77,3
Germania	25,4	56,6	71,4	75,4
Regno Unito	14,1	39,2	54,7	59,9
Belgio	23,3	35,8	42,7	52,0
Malta	6,4	21,5	36,8	47,9
Lussemburgo	14,9	30,9	40,1	45,5
Italia	25,3	35,5	40,7	43,3
Irlanda	10,0	27,9	29,7	39,1
Francia	15,2	23,6	27,8	34,8
Norvegia	23,8	24,6	24,3	34,0
Danimarca	27,9	24,6	25,6	31,0
Svezia	20,2	20,7	26,2	29,0
Repubblica ceca	7,0	12,1	15,2	24,9
Finlandia	17,0	16,6	16,9	24,5
Spagna	18,4	24,1	25,9	24,0
Estonia	15,2	13,7	16,8	22,9
Slovacchia	4,6	6,5	9,8	21,3
Slovenia	8,9	7,8	13,6	19,3
Cipro	8,5	11,8	12,0	15,3
Lettonia	11,3	13,4	8,6	13,2
Grecia	14,5	15,8	12,3	11,6
Croazia	5,2	4,8	4,4	11,4
Polonia	4,8	6,3	7,5	10,7
Serbia	6,2	4,8	5,6	10,2
Lituania	5,5	4,8	6,3	10,1
Romania	3,5	4,4	5,4	10,1
Ungheria	3,3	5,1	6,7	9,5
Portogallo	8,8	6,9	5,8	8,4
Macedonia del Nord	3,6	1,6	5,3	7,8
UE (27 paesi)	18,0	27,4	34,4	38,7

*I valori di Serbia e Slovenia fanno riferimento al 2021; i valori di Lettonia, Malta, Romania, Slovacchia e Macedonia del Nord fanno riferimento al 2020; i valori del Regno Unito fanno riferimento al 2019

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

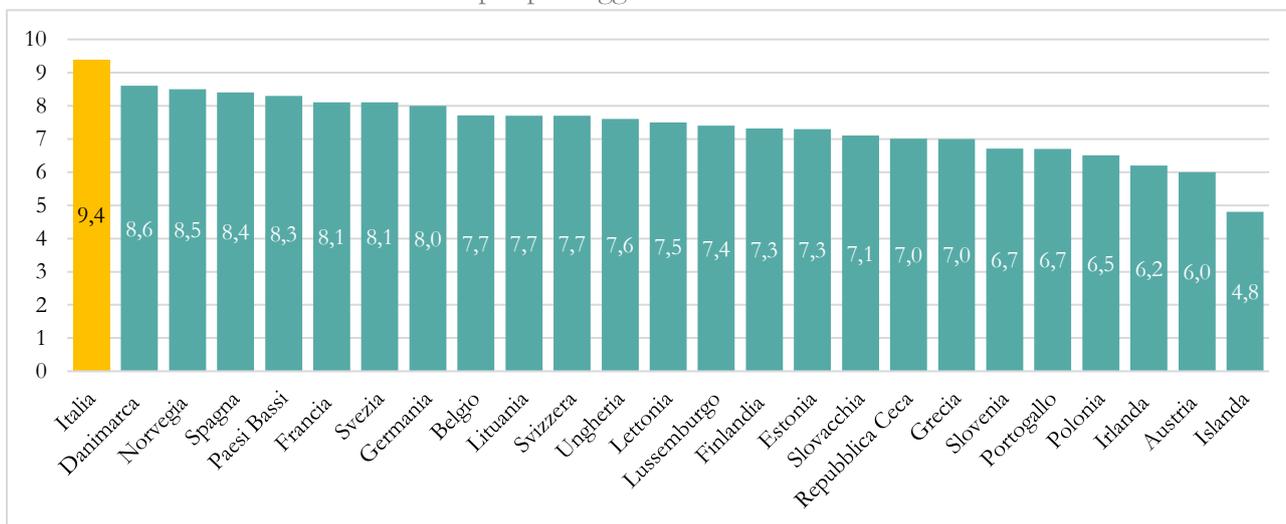
Un approfondimento sull'equilibrio vita-lavoro

Con l'espressione *work life balance* si intende la capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata. La ricerca di un equilibrio corretto tra l'aspetto professionale e personale è un fenomeno che si sta diffondendo sempre di più negli ultimi anni. L'Ocse ha definito il *Better Life Index*, un indice che consente di confrontare il grado di benessere in 41 paesi. Per poter misurare il benessere, l'Ocse utilizza undici diversi temi che ritiene essenziali e che riguardano le condizioni materiali e la qualità della vita, tra i quali l'equilibrio vita lavoro.

Dalla Figura 1 si osserva come l'Italia si classifichi al primo posto se si considera l'equilibrio vita-lavoro con un punteggio di 9,4 su 10; tale tema è misurato attraverso gli indicatori "Tempo libero e cura della propria persona" e "Dipendenti con una giornata lavorativa molto lunga", di cui viene proposto un approfondimento nella Tabella 1.

Figura 1: Classifica *Better Life Index* su equilibrio vita-lavoro dei paesi europei

Scala 1-10. Ordinamento decrescente per punteggio. Anno 2020.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ocse

Dalla Tabella 1 è possibile analizzare la percentuale di dipendenti con una giornata lavorativa molto lunga e la quantità di ore al giorno che, in media, le persone occupate a tempo pieno trascorrono nel tempo libero e in attività di cura personale. Il tempo libero comprende un'ampia gamma di attività *indoor* e *outdoor*, per coltivare i propri interessi. La cura personale comprende tutte le attività necessarie per soddisfare i bisogni primari (pasti, sonno notturno) ma anche altri servizi domestici, medici o personali (igiene, visite dal medico, parrucchiere, ecc.). Dall'analisi di questi indicatori emerge una situazione eterogenea, soprattutto con riferimento al primo indicatore. Si osserva, infatti, un range di valori tra lo 0,3%, vantato dai Paesi Bassi a un 11,7% dell'Islanda, che insieme al Regno Unito, è il paese con la percentuale più elevata. In Italia circa il 3% dei dipendenti ha orari di lavoro retribuito molto lunghi, una percentuale molto inferiore rispetto alla media Ocse del 10%. Passando invece alla disamina delle ore dedicate al tempo personale, l'Italia vanta il primo posto nei paesi riportati, con ben 16,5 ore al giorno per la cura della persona. Negli altri paesi europei i valori sono molto simili, lo scarto massimo dall'Italia è di due ore in meno e si registra in Austria e in Irlanda. L'elevato numero di ore dedicato al tempo libero insieme al ridotto numero di lavoratori con una giornata lavorativa molto lunga contribuiscono ad elevare l'indicatore generale di equilibrio tra vita lavorativa e vita personale dell'Italia.

Tabella 1: Percentuale di dipendenti con una giornata lavorativa molto lunga e ore impiegate nel tempo libero e nella cura della propria persona nei paesi europei

Valori percentuali e valori in ore. Anno 2020.

	Dipendenti con una giornata lavorativa molto lunga (%)	Tempo libero e cura della propria persona (hh)
Austria	5,3	14,5
Belgio	4,3	15,5
Danimarca	1,1	:
Estonia	2,2	15,0
Finlandia	3,6	15,2
Francia	7,7	16,2
Germania	3,9	15,6
Grecia	4,5	15,0
Irlanda	4,7	14,5
Islanda	11,7	:
Italia	3,3	16,5
Lettonia	1,6	:
Lituania	1	:
Lussemburgo	2,8	:
Norvegia	1,4	15,7
Paesi Bassi	0,3	15,5
Polonia	4,2	14,7
Portogallo	5,6	:
Regno Unito	10,8	14,9
Repubblica ceca	4,5	:
Slovacchia	4,2	:
Slovenia	5,6	:
Spagna	2,5	15,8
Svezia	0,9	:
Svizzera	0,4	:
Ungheria	1,5	15,1

: Dato non disponibile

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

Tabella 2: Composizione del tempo giornaliero nei paesi europei

Anno 2020.

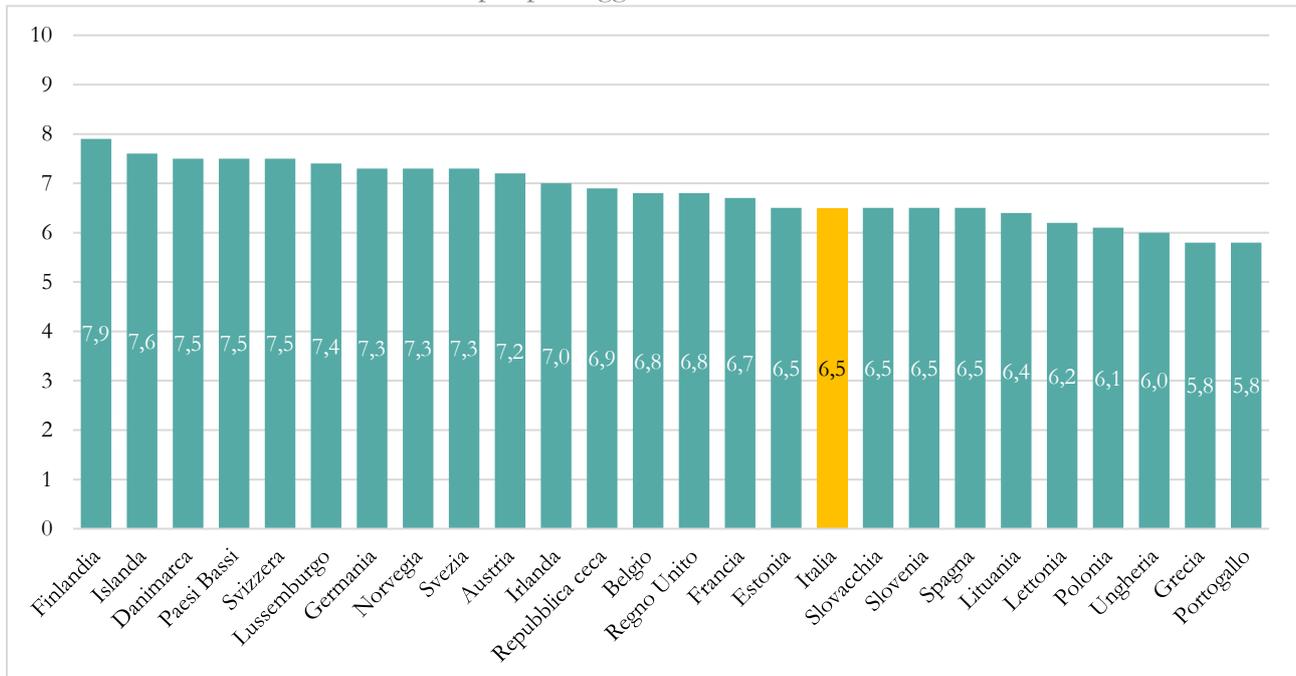
	Lavoro retribuito o studio	Lavoro non retribuito	Cura personale	Tempo libero	Altro
Austria	21,3%	14,0%	43,9%	20,2%	0,6%
Belgio	16,4%	13,3%	46,1%	23,6%	0,6%
Danimarca	15,6%	15,0%	45,8%	22,8%	0,7%
Estonia	17,7%	14,4%	46,0%	21,5%	0,3%
Finlandia	15,9%	13,7%	44,5%	23,0%	3,0%
Francia	14,2%	12,6%	52,2%	20,4%	0,6%
Germania	17,2%	13,6%	45,0%	23,0%	1,2%
Grecia	15,8%	12,5%	47,5%	23,7%	0,4%
Ungheria	16,5%	15,9%	47,4%	19,5%	0,6%
Irlanda	18,6%	14,6%	42,3%	21,7%	2,9%
Italia	12,3%	15,2%	49,2%	22,4%	0,9%
Lettonia	22,9%	13,6%	44,5%	18,7%	0,3%
Lituania	21,9%	15,6%	44,8%	17,1%	0,6%
Lussemburgo	19,8%	12,4%	47,6%	19,2%	1,0%
Paesi Bassi	16,9%	12,9%	47,3%	21,9%	1,1%
Norvegia	16,8%	13,6%	43,6%	25,6%	0,5%
Polonia	18,0%	15,7%	45,6%	19,9%	0,8%
Portogallo	20,5%	15,5%	46,9%	16,7%	0,4%
Slovenia	18,4%	16,0%	43,6%	21,6%	0,4%
Spagna	14,0%	15,1%	48,0%	21,9%	0,9%
Svezia	20,4%	13,6%	43,2%	22,3%	0,4%
Regno Unito	18,2%	13,5%	44,8%	21,2%	2,3%

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

Andando ad analizzare in modo più dettagliato come i cittadini europei suddividono le giornate in base alle loro attività emerge una distribuzione piuttosto omogenea. Rispetto agli altri cittadini europei, gli italiani dedicano meno tempo all'attività del lavoro retribuito: il 12,3% della loro giornata. Al polo opposto vi è la Lettonia, i cui abitanti dedicano il 22,9% della loro giornata al lavoro. Gli altri paesi presentano valori piuttosto simili tra il 14% e il 22%. Di contro, emerge che in Italia una buona parte (15,2%) della giornata viene occupata per lavori non retribuiti. Sebbene la situazione sia molto simile in tutti i paesi europei, con valori tra il 12% e il 16%, l'Italia è uno dei paesi con il valore più elevato, insieme a Portogallo, Lituania, Polonia, Ungheria e Slovenia. Insieme alla Francia, l'Italia presenta la percentuale maggiore di tempo dedicato alla cura personale nell'arco di una giornata, rispettivamente 52,2% e 49,2%; al polo opposto si trova l'Irlanda con il 42,3% delle ore impegnate in tale attività. Tutti gli altri paesi europei si concentrano tra questi due poli, con una composizione molto analoga. Il tempo libero è invece un'attività al quale la maggior parte dei paesi europei dedica più del 20% delle ore giornaliere; i due poli sono rappresentati dal Portogallo con il 16,7% e dalla Norvegia con il 25,6%. L'Italia si colloca tra i paesi con i valori più elevati, e con il 22,4% del tempo per nutrire i propri interessi (Tabella 2).

Figura 2: Classifica *Life Satisfaction* dei paesi europei

Scala 1-10. Ordinamento decrescente per punteggio. Anno 2020.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ocse

Malgrado sia una valutazione soggettiva, la soddisfazione per la propria vita rientra tra i temi considerati fondamentali dall'Ocse per il benessere poiché fornisce un complemento fondamentale ai dati più oggettivi. Gli italiani si sentono meno soddisfatti della loro vita rispetto alla media dei paesi in analisi, sebbene riescano a conciliare meglio la vita lavorativa e privata (Figura 2).

L'attività normativa e regolamentare sui liberi professionisti: Ddl Revisione del sistema degli incentivi alle imprese; Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2022; Decreto-legge n. 104/2023 c.d. "Asset"; Decreti direttoriali MASE per avvio "bonus colonnine" per imprese e professionisti – a cura dell'Ufficio Studi di Confprofessioni

1. Ddl Revisione incentivi alle imprese – *Delega al Governo in materia di revisione del sistema degli incentivi alle imprese e disposizioni di semplificazione delle relative procedure nonché in materia di termini di delega per la semplificazione dei controlli sulle attività economiche*

Il 23 febbraio 2023 il Consiglio dei ministri n. 22 ha approvato il disegno di legge di **Revisione del sistema degli incentivi alle imprese**, che si pone come obiettivo quello di migliorare l'efficienza e incrementare gli investimenti di politica industriale, attraverso una ricognizione del sistema degli incentivi alle imprese basata su una organica razionalizzazione delle misure agevolative. Alla base del provvedimento c'è dunque l'esigenza di bloccare l'estrema frammentazione delle attuali politiche di incentivazione e raggiungere la piena efficienza degli interventi per le imprese.

Inoltre, il ddl è un collegato alla legge di Bilancio 2023-2025 e, in coerenza con le indicazioni del DEF e con il PNRR, prevede tra gli obiettivi anche la semplificazione delle norme in materie di investimenti e interventi nel Mezzogiorno. La revisione degli incentivi costituisce, infatti, un passaggio necessario anche per la promozione della **politica industriale** italiana che richiede sul piano nazionale un maggiore efficientamento degli interventi per le imprese, nonché un orientamento verso le sfide globali come la transizione *green* e digitale.

Il panorama nazionale degli incentivi diretti alle imprese comprende un universo eterogeneo di strumenti di sostegno, la cui complessità è stata incrementata per effetto del notevole numero di interventi adottati per far fronte alle crisi indotte prima dalla pandemia e poi dall'aumento dei prezzi dell'energia, anche legati alla delicata situazione geopolitica. Nell'ultimo anno di rilevazione (il 2021), il **sistema agevolativo nazionale** ha fatto registrare un numero complessivo di **1.982** interventi agevolativi, di cui n. 229 delle amministrazioni centrali e n. 1.753 delle amministrazioni regionali.

Il provvedimento delega il Governo ad adottare, **entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della legge**, uno o più decreti legislativi per la definizione di un quadro organico per l'attivazione del sostegno pubblico attraverso incentivi alle imprese, in modo da razionalizzare e semplificare gli incentivi e ridurre i tempi e i costi delle relative richieste.

Le nuove norme introducono, tra l'altro, i seguenti principi guida degli interventi di incentivazione:

- programmazione degli interventi da parte di ciascuna amministrazione e indicazione della loro estensione temporale, anche pluriennale, in modo da assicurare un sostegno tendenzialmente continuativo e adeguato alle finalità stabilite;
- misurabilità dell'impatto nell'ambito economico oggetto degli incentivi, sulla base della valutazione in itinere ed *ex-post* degli effetti ottenuti;
- rafforzamento della coesione sociale, economica e territoriale per uno sviluppo economico armonico ed equilibrato della Nazione, con particolare riferimento alle politiche d'incentivazione della base produttiva del Mezzogiorno;
- valorizzazione del contributo delle donne alla crescita economica e sociale della Nazione.

Gli interventi normativi si svilupperanno in una triplice direttrice, dovendo consentire:

- **riordino e razionalizzazione** delle misure di incentivo, attraverso l'individuazione di un insieme limitato e definito di modelli agevolativi;
- **coordinamento** tra le amministrazioni centrali e regionali in modo da prevenire sovrapposizioni e sprechi;
- **semplificazione, chiarezza e conoscibilità** attraverso il “codice dell'incentivazione” che contiene le regole generali che dovranno essere armonizzate e uniformemente osservate.

Il testo, infine, promuove la digitalizzazione e la semplicità delle procedure d'incentivazione e un maggior coordinamento degli strumenti già esistenti, come il Registro nazionale degli aiuti di Stato (RNA) e la piattaforma telematica “incentivi.gov.it”.

Confprofessioni nel corso dell'[Audizione](#), tenutasi il 1° giugno 2023, presso a 9ª Commissione “*Industria, commercio, turismo, agricoltura e produzione agroalimentare*” del Senato della Repubblica, ha sottolineato come il testo della delega governativa accolga numerose delle proposte suggerite dalla Confederazione nel corso degli ultimi anni. Per tali ragioni è stata accolta con favore la decisione di procedere ad una revisione degli incentivi, in un'ottica di semplificazione, razionalizzazione e armonizzazione di tali strumenti. Al contempo, è stato sottolineato come sia **forte il timore che la delega alla revisione degli incentivi possa generare una mera riproposizione dell'impianto delle precedenti misure di incentivazione, del tutto inadeguate a sospingere una robusta crescita dell'economia nazionale**. In particolare, il rischio della persistente **iniquità tra soggetti economici**, una caratteristica che ha marcato negativamente il sistema degli incentivi fino ad oggi applicato. Come più volte segnalato, anche alle Camere e al Governo, **professionisti e lavoratori autonomi sono stati spesso esclusi da incentivi e agevolazioni**, in quanto la partecipazione ai bandi è stata frequentemente subordinata – vuoi in sede legislativa, vuoi in sede di attuazione – al requisito dell'iscrizione alle Camere di Commercio. Un requisito che esclude i professionisti iscritti ad un Albo professionale. A ciò si aggiungono ostacoli di ordine pratico che abitualmente riscontriamo, quali obiettivi di intervento non adeguatamente tarati sulle esigenze specifiche del settore professionale o l'individuazione di soglie minime di finanziamento che mal si conciliano con le dimensioni più circoscritte degli studi professionali.

I recenti incentivi introdotti o prorogati dal Governo hanno confermato la tendenza degli ultimi anni. Infatti, i professionisti risultano ancora indebitamente esclusi dal c.d. “bonus bollette”; dal credito d'imposta per formazione 4.0; dal *bonus Digital Transformation*; dagli incentivi per beni strumentali previsti dalla c.d. “Nuova Sabatini”; dal Fondo per le piccole e medie imprese creative; dal fondo Investimenti sostenibili 4.0; dagli incentivi alla internazionalizzazione delle PMI attraverso l'*e-commerce*; *Smart & Start*.

Questa disparità è resa ancora più incomprensibile alla luce delle trasformazioni che stanno interessando il comparto delle libere professioni, sempre più intensamente coinvolte in un passaggio a modelli imprenditoriali di gestione delle proprie attività.

Anche grazie alla segnalazione e al lavoro di Confprofessioni nel corso dell'esame parlamentare, tramite un emendamento approvato in Commissione Industria al Senato, l'**art. 2** che identifica i **principi e criteri direttivi generali per l'esercizio della delega** è stato arricchito con l'aggiunta, al comma 1, della lettera l), che sancisce “**il principio secondo cui la qualificazione di professionista non osta alla possibilità di usufruire di specifiche misure incentivanti ove ne ricorrano i presupposti e ove previsto**”.

La Confederazione ha espresso apprezzamento per l'interesse mostrato dal Parlamento e dalle forze politiche verso il settore delle libere professioni con l'introduzione di tale principio, che permetterà di destinare specifiche risorse a sostegno delle attività libero-professionali. Infatti, prima dell'intervento emendativo, nel testo del ddl di Revisione del sistema di incentivi alle imprese il termine “professionista”

non ricorreva nemmeno una volta, segno evidente della poca attenzione da parte del Legislatore alla crescita e allo sviluppo dei liberi professionisti, anche attraverso misure incentivanti.

A seguito della pandemia e della crisi economica, il comparto libero-professionale è andato incontro ad una forte flessione del volume d'affari, che ha avuto forti ripercussioni sulla contrazione dei redditi dei professionisti e dei dipendenti degli studi professionali. La Confederazione è convinta che esista lo spazio per un'implementazione di forme di incentivazione specifiche, anche legate ai fondi del PNRR, dirette al **consolidamento delle attività professionali. Digitalizzazione, promozione di processi di aggregazione e formazione**, attraverso l'arricchimento delle competenze trasversali, consentirebbero ai professionisti di raccogliere le sfide del futuro e competere in un mercato sempre più globale e concorrenziale. Inoltre, favorirebbero l'ampliamento e il rafforzamento del mercato dei servizi professionali consentendo ai professionisti di andare oltre i confini rappresentati dal mercato interno e dalla professione tradizionale, e così di competere con le realtà professionali degli altri Paesi europei, sempre più strutturate.

Allo stesso tempo abbiamo espresso alcune riserve sulla norma approvata – che ha subito una sostanziale riscrittura da parte della Ragioneria Generale dello Stato – la quale risulta **notevolmente attenuata rispetto alla formulazione originale**, che sanciva in maniera chiara e tassativa il principio di piena equiparazione tra imprese e professionisti nell'accesso agli incentivi. Al contrario, con la formulazione approvata **semberebbe permanere una carenza di parità di accesso ai fondi tra professionisti e imprese**: nello specifico nella parte in cui la norma stabilisce che i professionisti possano usufruire di specifiche misure incentivanti *“ove ne ricorrano i presupposti e ove previsto”*.

Abbiamo auspicato, pertanto, che il Legislatore – nella predisposizione dei decreti delegati – e la P.a. – nella predisposizione dei bandi – **voglia rispettare lo spirito originale della norma che ha come scopo quello di favorire una piena concorrenza tra operatori economici** (imprese e professionisti), sanando tali disparità e favorendo la parità di accesso agli incentivi. Questa è d'altronde l'unica direzione compatibile con il diritto europeo e con la consolidata giurisprudenza della Corte di Giustizia, che – come è ben noto – accomuna la nozione di microimpresa e libero professionista: in particolare, la Raccomandazione della Commissione Europea n. 2003/361/CE del 6 maggio 2003 considera «impresa» qualsiasi entità, *«a prescindere dalla forma giuridica rivestita, che svolga un'attività economica, incluse in particolare le entità che svolgono un'attività artigianale o altre attività a titolo individuale o familiare, le società di persone o le associazioni che svolgono regolarmente un'attività economica»*.

È ben vero, infatti, che l'equiparazione dovrebbe operare autonomamente ed indipendentemente da espressi riconoscimenti testuali nella legislazione interna, per il solo consolidamento di un'interpretazione unitaria nell'ambito dell'ordinamento dell'Unione Europea: anche laddove non sia espressamente richiamata la normativa europea conferente, l'equiparazione opera in forza del primato del diritto dell'Unione. Al contempo, tuttavia, la prassi costante e palesemente illegittima perseguita in questo campo, specie in sede applicativa, ha reso necessario un intervento normativo a presidio della corretta interpretazione del diritto UE. Per tali ragioni, i professionisti vigileranno con rigore affinché l'accesso alle forme di incentivazione sia ispirato al principio di uguaglianza tra i soggetti economici, mettendo fine alle sperequazioni, alle discriminazioni e agli ostacoli alla concorrenza che si sono generati nell'attuale sistema, a danno dei professionisti.

La revisione del sistema degli incentivi avrà senso solo se sarà orientata a promuovere innovazione, universalità ed equità, per intercettare le reali esigenze di tutte le categorie produttive e contribuire ad una crescita armonica dell'economia italiana.

2. Ddl recante “Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2022”

Il 20 aprile 2023 il Consiglio dei ministri n. 30 ha approvato il disegno di legge recante “Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2022”, il quale ha lo scopo di rimuovere gli ostacoli regolatori, di carattere normativo o amministrativo, all’apertura dei mercati, di promuovere lo sviluppo della concorrenza e di garantire la tutela dei consumatori ed è disciplinata dall’articolo 47 della legge 23 luglio 2009, n. 99. Dalla sua istituzione, nel 2009, sono state presentate solo due leggi annuali: una nel 2015 e una nel 2021. Tuttavia nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) è stato stabilito che “la sua cadenza annuale va assicurata, essendo essenziale per rivedere in via continuativa lo stato della legislazione al fine di verificare se permangono vincoli normativi al gioco competitivo e all’efficiente funzionamento dei mercati, tenendo conto del quadro socioeconomico”.

Il medesimo Piano prevede, inoltre, una serie di misure da adottare con l’approvazione delle leggi annuali per il mercato e la concorrenza riferite agli anni dal 2021 al 2024. Il Ddl quindi si inserisce a pieno titolo nel quadro delle misure e degli interventi di attuazione del “Piano nazionale di ripresa e resilienza” sotto un duplice profilo: in primo luogo, l’approvazione annuale di una “legge sulla concorrenza” rientra tra gli impegni assunti nell’ambito dello stesso PNRR; in secondo luogo, il disegno di legge contiene una serie di norme volte ad assicurare il raggiungimento di alcune “milestone” fissate nell’ambito del Piano. Tra le disposizioni contenute nel provvedimento che vanno in tale direzione ci sono le norme relative al potenziamento e alla pianificazione dello sviluppo della rete elettrica nazionale e la norma incentrata sulla promozione dell’utilizzo dei “contatori intelligenti” (*smart meters*), allo scopo di favorire il risparmio energetico e il contenimento del prezzo dell’energia elettrica. La norma sulle concessioni di posteggio su aree pubbliche per il commercio al dettaglio; l’introduzione del processo di “cold ironing” che consente lo spegnimento dei motori navali durante l’ormeggio in porto, senza però far venir meno l’erogazione di energia, e assicurando una migliore qualità dell’aria per il centro abitato vicino al porto. La promozione di una maggiore concorrenza e capacità di scelta in ambito farmaceutico, anche al fine di avviare un processo di riduzione dei prezzi praticati. Infine, le disposizioni per il rafforzamento e la razionalizzazione dei poteri di accertamento e sanzionatori dell’Autorità garante della concorrenza e del mercato (AGCM), potenziando allo stesso tempo le garanzie di difesa dei soggetti interessati dai procedimenti, volte ad attribuire all’Autorità tutte le funzioni di cui al regolamento UE “Digital Markets Act”, relativo alla disciplina dei mercati equi e contendibili nel settore digitale.

Il 5 settembre 2023 Confprofessioni ha partecipato al ciclo di audizioni presso la 9^a Commissione “*Industria, commercio, turismo, agricoltura e produzione agroalimentare*”, del Senato della Repubblica. Nel corso dell’[Audizione](#) la Confederazione ha segnalato come il disegno di legge risulti molto snello e il contenuto non sembra avere quello slancio necessario per realizzare pienamente gli obiettivi di un mercato concorrenziale. Esso non tratta, o si limita rimandare o a prorogare, le grandi questioni sulle quali l’Unione europea ha da tempo richiesto di trovare una “soluzione urgente” (concessioni balneari e commercio ambulante, in ottemperanza alla direttiva europea sui servizi del 2006 c.d. *Bolkenstein*) e all’ordine del giorno dell’opinione pubblica. Su tutte il trasporto pubblico non di linea, i prezzi dei voli aerei e i prezzi dei carburanti, che rimangono in buona sostanza irrisolte. La strategia del Governo appare eccessivamente timida: servirebbe un cambio di passo in particolare per quanto riguarda i trasporti e i servizi pubblici locali, in quanto i prossimi anni saranno fondamentali per la ripresa economica e costituiranno un banco di prova per la credibilità del nostro Paese, anche in vista dei grandi eventi internazionali già programmati (*Ryder Cup* 2023, Giubileo del 2025, Giochi olimpici e para-olimpici invernali di Milano-Cortina 2026), che attireranno un imponente flusso di visitatori e potranno rappresentare una vetrina per il Paese. I servizi accessori (trasporti e mobilità, infrastrutture, alberghi e accoglienza) costituiscono un elemento indispensabile per la compiuta riuscita di questi grandi eventi internazionali: una maggiore concorrenza e l’aumento della competizione tra gli operatori economici

potrebbe rappresentare uno stimolo per migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e consumatori ed essere di impulso agli investimenti da parte dei privati.

A tal proposito la Confederazione ha evidenziato come sia prioritario intervenire, con maggiore incisività, negli ambiti strumentali al funzionamento del flusso turistico che risultano maggiormente critici: a) implementazione del trasporto pubblico urbano – taxi, metropolitane e autobus – che, in particolare nelle medie e grandi città, risultano ancora carenti; b) sviluppo di strutture ricettive nelle città d'arte e mancanza di una regolamentazione chiara delle diverse forme di *hospitality*, in particolare quelle extra-alberghiere.

Il ddl concorrenza 2022 avrebbe potuto rappresentare la sede più opportuna per affrontare in maniera strutturale alcuni dei temi sopra citati e avviare le riforme necessarie per la crescita e lo sviluppo del Paese. Pertanto, abbiamo auspicato che il provvedimento possa essere implementato e completato nel corso dell'esame parlamentare, segnalando alcuni temi specifici.

Semplificazioni e concorrenza: in merito all'articolo 6 rubricato “Semplificazioni e concorrenza in materia di attività commerciali” abbiamo rilevato che dovrebbe essere arricchito ulteriormente nel corso dell'esame parlamentare. In linea generale la semplificazione delle procedure amministrative connesse all'avvio e all'esercizio delle attività di impresa risulta essere, infatti, uno degli strumenti privilegiati per rimuovere gli ostacoli burocrati e favorire la concorrenza e la trasparenza nel mercato. Nell'ambito della semplificazione di tali procedimenti un ruolo chiave è svolto dagli **Sportelli Unici Attività Produttive (SUAP)**, i quali costituiscono un nodo complesso che coinvolge tre diverse dimensioni: il rapporto con le imprese (*front office*), l'organizzazione della struttura che riguarda tutti gli Enti e le Pubbliche Amministrazioni coinvolti nel procedimento (*back office*), ed il coinvolgimento degli operatori professionali che nella grande maggioranza dei casi operano per conto delle imprese (intermediari), con particolare riferimento ai commercialisti, consulenti del lavoro e, per le pratiche di edilizia relative alla realizzazione e modifica di immobili ed impianti destinati ad attività economica, a ingegneri, architetti, geometri, tecnici, periti, agronomi, geologi. **Sarebbe opportuno sviluppare i SUAP nella direzione di snellire le incombenze gravanti sulle imprese, al fine di implementare la loro competitività.**

Questo obiettivo dovrebbe essere raggiunto tramite il **coinvolgimento attivo dei professionisti, in un rapporto sussidiario e di piena collaborazione tra Pubblica amministrazione e settore professionale.** Il ruolo di intermediazione e di collaborazione dei professionisti sarebbe ancora più cruciale nei piccoli comuni, nei quali la carenza di personale è divenuta ormai strutturale con la conseguenza che l'attività dei SUAP risulta essere in maggiore affanno: questo genera un pesante danno per le attività economiche, anche in termini di concorrenza territoriale. In questo ambito emerge in maniera virtuosa l'integrazione tra le competenze professionali e le carenze della pubblica amministrazione.

È questa l'occasione per **uniformare la disciplina dei SUAP**, con l'obiettivo di porre fine alla frammentazione e alla differenziazione delle procedure che l'implementazione del sistema telematico di trasmissione delle pratiche avrebbe dovuto rendere più semplici. I professionisti italiani sono da sempre in prima fila nella richiesta di semplificazione del rapporto tra istituzioni, cittadini ed operatori economici: le complicazioni burocratiche non determinano soltanto ritardi e pesanti ripercussioni sullo sviluppo economico, ma incidono negativamente anche sul lavoro del professionista, il quale svolge un ruolo di facilitatore del rapporto tra p.a., imprese e cittadini.

Concorrenza ed equo compenso nei servizi professionali: inoltre, il ddl concorrenza 2022 ha offerto l'opportunità di commentare la **legge sull'equo compenso delle prestazioni professionali** (l. 21 aprile 2023, n. 49), che costituisce uno dei primi provvedimenti approvati, a larghissima maggioranza, dal Parlamento, in questa Legislatura. Infatti, all'indomani dell'approvazione della normativa molteplici realtà

del mondo della rappresentanza di impresa hanno chiesto al Governo correttivi normativi e chiarimenti interpretativi, evidenziando una possibile lesione dei principi concorrenziali.

Confprofessioni in qualità di Parte Sociale dei liberi professionisti ha il dovere di difendere i principi ormai assodati all'interno dell'ordinamento e sanciti, da ultimo, con la legge sull'equo compenso delle prestazioni professionali. La previsione del principio dell'equo compenso va spiegata alla luce delle fragilità causate dall'abbattimento di alcune delle tradizionali strutture regolative del mercato dei servizi professionali, che ha indebolito la posizione dei professionisti sia rispetto a contraenti "forti" che rispetto alla concorrenza al ribasso imposta da soggetti esterni al mondo professionale, aggravando il decremento dei redditi professionali. Allo stesso tempo la Confederazione fin da subito ha evidenziato la necessità di apportare dei miglioramenti e delle correzioni alla legge n. 49/2023: quello che a nostro parere non può essere messo in discussione è il principio di fondo sotteso all'equità del compenso. L'approvazione della legge n. 49/2023 è sicuramente un provvedimento che dopo lungo tempo interviene a sanare situazioni di pesante squilibrio che si sono create nel mercato delle professioni. Sono pertanto da respingere le ipotesi paventate di eventuale illegittimità e irragionevolezza della legge n. 49/2023 alla normativa concorrenziale, nonché di reintroduzione surrettizie del sistema di tariffe minime inderogabili, avanzate dal mondo d'impresa.

La *ratio* della legge è quella di **rafforzare la tutela del professionista, parte debole del rapporto contrattuale, verso clausole ritenute vessatorie e comportamenti abusivi da parte di imprese che detengono un forte potere contrattuale quali banche, assicurazioni e grandi imprese**. Finalmente si è tamponata una falla nell'ordinamento e nella disciplina dei servizi professionali che sono stati oggetto negli ultimi decenni di radicali ed intensi processi di liberalizzazione (abolizione delle tariffe e all'affermazione del principio della libera pattuizione del compenso professionale; apertura del mercato dei servizi professionali a società, anche nella forma di società di capitali, aperte a soci non professionisti, e alla progressiva penetrazione di soggetti economici organizzati nei settori delle farmacie, dell'odontoiatria, della veterinaria e finanche della medicina). L'intensa stagione di riforme ha contribuito ad un maggiore dinamismo dei servizi professionali ma ha avuto, come contraltare, la perdita di molte tutele ed equità dei compensi del lavoro dei liberi professionisti.

Pertanto abbiamo illustrato ai membri della Commissione **possibili correzioni e limature alla legge n. 49/2023**, che hanno anche dei risvolti sul campo della normativa concorrenziale **in un'ottica di miglioramento della normativa e di maggiori tutele per i professionisti**.

3. Decreto-legge 10 agosto 2023, n. 104, c.d. "Asset"

La [Legge 9 ottobre 2023, n. 136](#) di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 104, recante "*Disposizioni urgenti a tutela degli utenti, in materia di attività economiche e finanziarie e investimenti strategici*" c.d. DI "Asset" è stata pubblicata sulla [Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 236 del 9 ottobre 2023](#), ed è entrata in vigore il giorno successivo.

Il provvedimento contiene una serie di disposizioni estremamente eterogenee e, allo stesso tempo, di grande interesse per il Paese. Infatti, molte delle norme in esso contenute hanno come obiettivo comune la tutela degli utenti, dei principi di libera concorrenza e il sostegno degli investimenti strategici, al fine di tutelare gli interessi nazionali. Il testo, dopo l'esame parlamentare, si compone di 29 articoli riguardanti diversi settori economici con misure che intendono: rifinanziare il fondo mutui sulla prima casa; individuare risorse da utilizzare per ridurre la pressione fiscale, di assicurare la tutela degli utenti dei servizi di trasporto aereo e terrestre (caro voli e aumento licenze dei taxi); incentivare gli investimenti, anche in riferimento al settore dei semiconduttori e della microelettronica; intervenire su specifiche attività economicamente rilevanti.

Le Commissioni riunite 8^a “Ambiente, transizione ecologica, energia, lavori pubblici, comunicazioni, innovazione tecnologica” e 9^a “Industria, commercio, turismo, agricoltura e produzione agroalimentare” del Senato della Repubblica hanno richiesto alla Confederazione un contributo scritto sul provvedimento. Il 13 settembre 2023 Confprofessioni ha inviato una [memoria](#) concentrando il proprio intervento sulle norme del decreto-legge che impattano maggiormente sui liberi professionisti. Nello specifico gli articoli 24 (Proroga superbonus 110 per cento edifici unifamiliari) e 25 (Obbligo comunicazione credito non utilizzabile in seguito a cessione), i quali hanno permesso un commento più ampio sul tema del **Superbonus 110%**.

La Confederazione ha inizialmente ricordato come le modifiche al decreto-legge n. 34/2020, c.d. “Decreto Rilancio” che ha istituito la misura del Superbonus 110%, si sono succedute con ritmo incessante generando un **disordine normativo** senza precedenti, dal quale è derivata un’**incertezza** che ha costretto imprese, professionisti e contribuenti a “navigare a vista” tra scadenze modificate di continuo, interpretazioni controverse, e complessità crescenti. Le ulteriori modifiche introdotte con questo decreto-legge, purtroppo, hanno confermato la tendenza degli ultimi anni. Come liberi professionisti – naturalmente vocati a supportare imprese e cittadini di fronte alla complessità amministrativa – abbiamo espresso un forte disagio di fronte a questo approccio, e ribadito la necessità di adottare un indirizzo definitivo.

In particolare, abbiamo fatto riferimento alle modifiche della disciplina dello sconto in fattura e della cessione del credito nell’ambito delle spese per gli interventi in materia di recupero del patrimonio edilizio, efficienza energetica e Superbonus 110%. Pur consapevoli della necessità di contrastare ed evitare di aggravare l’impatto negativo che l’istituto della cessione del credito ha avuto sul debito pubblico, abbiamo evidenziato che il primo passo da fare in questa direzione sia quello di **regolamentare, definitivamente e concretamente, le situazioni ancora pendenti**.

Questo anche per non deludere le, legittime, aspettative degli operatori che hanno fatto affidamento su norme e regole mutate continuamente in corsa, e al fine di iniziare a delineare un **nuovo quadro normativo dei bonus edilizi il più possibile stabile e certo nel tempo**.

Tra l’altro l’attuale fase storica impone la massima sensibilità verso le tematiche dell’**efficientamento energetico**: occorre infatti farsi trovare pronti alle regole che l’Unione Europea intende imporre con la nuova Direttiva Europea sulle Prestazioni Energetiche degli Edifici (EPBD, *Energy performance of buildings directive*) che, dopo essere stata approvata dal Parlamento europeo lo scorso 14 marzo, è ora oggetto dei negoziati ufficiali tra gli Stati membri. Inoltre, tra gli investimenti del PNRR rientra il raggiungimento di precisi *target* quantitativi di efficientamento energetico degli edifici da raggiungere entro il 2026. Vi è poi il nuovo capitolo REPowerEU, grazie al quale il Piano appare sempre più focalizzato sullo sviluppo energetico sostenibile.

In questa fase così delicata **i liberi professionisti assumono il ruolo di facilitatori della transizione ecologica**: molteplici aree professionali sono in prima linea, da un lato, per la progettazione e, dall’altro lato, per la certificazione dei lavori a garanzia della legalità e della sicurezza collettiva. Il loro contributo consente la massima valorizzazione del ruolo proattivo dei cittadini e delle imprese, quali attori della transizione ecologica in piena attuazione del principio di sussidiarietà.

Inoltre, Confprofessioni ha rimarcato come l’instabilità e l’incertezza relativa alla disciplina del Superbonus 110%, dovuta alle continue modifiche normative e, soprattutto, al blocco delle cessioni dei crediti incagliati ha avuto un **impatto diretto sull’attività e sul reddito dei liberi professionisti**. Infatti, a partire dall’avvio della misura un consistente numero di professionisti ha deciso di specializzarsi e dirottare una considerevole parte della propria attività professionale sulle pratiche per il Superbonus e, più in generale, sui *bonus* edilizi. Pertanto, le professioni dell’area tecnica (Ingegneri, Architetti, Tecnici), ma anche fiscale (Commercialisti), hanno visto la loro attività sostanzialmente monopolizzata dalle

pratiche legate al Superbonus e ai *bonus* edilizi, con la grave conseguenza che una cospicua parte dei servizi professionali e delle attività di consulenza svolte negli ultimi anni risulta ancora, in tutto o in parte, non retribuita.

In conclusione la Confederazione ha auspicato che il Governo metta mano ad una **riforma complessiva degli incentivi** edilizi articolata in due direzioni: a) per le situazioni pregresse, attivandosi per sbloccare la cessione dei crediti, attraverso un intervento da parte dello Stato: questo permetterebbe ai cantieri di ripartire, concludendo i lavori già iniziati, e darebbe ossigeno a famiglie, imprese e professionisti; b) per il futuro, attraverso una revisione strutturale dei *bonus* edilizi, anche attraverso l'elaborazione di un Testo Unico, prevedendo degli incentivi ben calibrati con aliquote sensibilmente ridotte ed un orizzonte temporale certo e stabile, che permetta di programmare gli interventi.

4. Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE): Decreti direttoriali danno avvio al "bonus colonnine" per imprese e professionisti

Il **Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza energetica** ha comunicato che imprese e **professionisti** potranno richiedere un **contributo economico per acquistare e installare infrastrutture di ricarica per i veicoli elettrici**. La misura è rivolta a tutti gli operatori economici e ha lo scopo di accompagnare la crescita della mobilità elettrica nel Paese, già fortemente sostenuta dalle misure contenute nel PNRR.

Con due decreti direttoriali del 10 ottobre 2023, infatti, il Ministero ha fissato le date di avvio della piattaforma, **gestita da Invitalia**, con la quale si potrà accedere al "**Bonus Colonnine per imprese e professionisti**": si parte alle ore **10.00 del 26 ottobre 2023** con la compilazione della domanda. L'**invio** sarà possibile a partire dal **10 novembre 2023** e la chiusura dei termini fissata alle ore 17.00, del **30 novembre 2023**.

Le agevolazioni sono rivolte a imprese di qualunque dimensione su tutto il territorio nazionale e a **singoli professionisti**, per un importo pari al 40% delle spese ammissibili sostenute successivamente al 4 novembre 2021 e oggetto di fatturazione elettronica. Queste possono riguardare l'acquisto e messa in opera di infrastrutture di ricarica, comprese le spese di installazione delle colonnine, gli impianti elettrici, le opere edili strettamente necessarie, gli impianti e i dispositivi per il monitoraggio.

Il contributo copre, fino al limite massimo del 10% del costo per l'acquisto e messa in opera, anche le spese sostenute per la connessione alla rete elettrica e quelle per la progettazione, direzione lavori, sicurezza e collaudi.

Le risorse disponibili per il *bonus* colonnine sono **87,5 milioni: 70** serviranno a sostenere le imprese per l'acquisto di infrastrutture di ricarica dal valore complessivo inferiore ai 375.000 euro, mentre **8,75** milioni sono stanziati per un valore superiore alla stessa soglia. I restanti **8,75** milioni sono invece rivolti ai **professionisti**. Invitalia, che gestisce la misura per conto del Ministero, mette a disposizione il suo numero verde gratuito 800 77 53 97 e una scheda contatto online all'interno dell'area riservata sul sito www.invitalia.it.

Di seguito maggiori informazioni sulla misura precisate dal MASE nella pagina dedicata:

Cos'è

Il **Bonus Colonnine per imprese e professionisti** sostiene l'acquisto e l'installazione di infrastrutture di ricarica di veicoli elettrici da parte di **imprese e professionisti**, per un importo pari al **40%** delle spese ammissibili.

Sono ammissibili le **spese** sostenute successivamente al 4 novembre 2021, data di entrata in vigore del Decreto Ministeriale 25 agosto 2021, n. 358, al netto di IVA, ed oggetto di fatturazione elettronica per:

1. **Pacquisto e messa in opera di infrastrutture di ricarica**, comprese le spese per l'installazione delle colonnine, gli impianti elettrici, le opere edili strettamente necessarie, gli impianti e i dispositivi per il monitoraggio;
2. **la connessione alla rete elettrica** (nel limite massimo del 10%);
3. **le spese di progettazione, direzione lavori, sicurezza e collaudi** (nel limite massimo del 10%).

A chi si rivolge

Le agevolazioni sono rivolte a:

1. **imprese** di qualunque dimensione, operanti in tutti i settori e su tutto il territorio italiano, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa;
2. **professionisti** in possesso dei requisiti previsti dalla normativa. In particolare devono rispettare i seguenti requisiti:
 - ✓ presentano un volume d'affari, nell'ultima dichiarazione IVA trasmessa all'Agenzia delle Entrate, non inferiore al valore della infrastruttura di ricarica per la quale è richiesto il contributo previsto dalla presente misura. Per i professionisti che applicano il regime forfettario, il valore dell'infrastruttura di ricarica non può essere superiore a 20.000 euro;
 - ✓ non hanno ricevuto né successivamente hanno rimborsato o depositato in un conto bloccato, gli aiuti dichiarati illegali o incompatibili dalla Commissione europea;
 - ✓ sono in regola con la restituzione di somme dovute in relazione a provvedimenti di revoca di agevolazioni;
 - ✓ sono in regola con il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;
 - ✓ sono in regola con gli adempimenti fiscali;
 - ✓ non hanno ricevuto né richiesto, per le spese oggetto del contributo previsto dal presente decreto, alcun altro contributo pubblico.

Risorse

Le risorse disponibili sono pari a **87,5 milioni** e sono così ripartite:

1. **70 milioni** di euro per l'acquisto e l'installazione di infrastrutture di ricarica di valore complessivo inferiore a 375.000 euro da parte di **imprese**;
2. **8,75 milioni** di euro per l'acquisto e l'installazione di infrastrutture di ricarica di valore complessivo pari o superiore a 375.000 euro da parte di **imprese**;
3. **8,75 milioni** di euro per l'acquisto e l'installazione di infrastrutture di ricarica da parte di **professionisti**.

Come funziona

Per gli interventi previsti dalle lettere a) e c) sopra indicati sarà possibile procedere con la **compilazione della domanda** online sul sito di Invitalia ([Bonus colonnine imprese e professionisti - Invitalia](#)) che gestisce la misura per conto del Ministero, a partire dalle ore **10.00 del 26 ottobre 2023**. L'invio finale della domanda sarà possibile a partire dal **10 novembre 2023**.

Per gli interventi previsti dalla lettera b) sopra indicati, le imprese potranno inviare la domanda di accesso al contributo **esclusivamente tramite posta elettronica certificata (PEC)** al seguente indirizzo PEC: CRE1@postacert.invitalia.it dalle ore **10.00 del 26 ottobre 2023**.

La chiusura dei termini di presentazione delle domande è, in tutti i casi, fissata alle **17.00 del 30 novembre 2023**.

Normativa

- [Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104](#)
- [Decreto del Ministro dell'Ambiente e delle Sicurezza Energetica del 25 agosto 2021](#)
- [Decreto direttoriale prot. 160797 del 10 ottobre 2023](#) – interventi di lettera a) e c)
 - [Allegato 1 - Impresa](#) (Modulo domanda di concessione)
 - [Allegato 1 - Professionista](#) (Modulo domanda di concessione)
 - [Allegato 2](#) (Modello di relazione finale)
- [Decreto direttoriale prot. 160809 del 10 ottobre 2023](#) – interventi di lettera b)
 - [Allegato 1](#) - Domanda di concessione
 - [Allegato 2](#) - Modelli utili alla richiesta delle informazioni antimafia
 - [Allegato 3](#) - Modulo richiesta erogazione
 - [Allegato 4](#) - Modulo di relazione finale
 - [Allegato 5](#) - Oneri informativi.

*A cura di Andrea Zoppo, Carlo Girella e Laura Ciccozzi
Ufficio Studi di Confprofessioni*

SEGNALAZIONI

Documenti istituzionali e normative

- Disegno di legge recante: “Delega al Governo in materia di revisione del sistema degli incentivi alle imprese, nonché disposizioni di semplificazione delle relative procedure” (AS 571 e AS 607). **Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione a 9ª “Industria, commercio, turismo, agricoltura e produzione agroalimentare” del Senato della Repubblica**, 1º giugno 2023.
- **Legge 9 agosto 2023, n. 111 recante “Delega al Governo per la riforma fiscale”**. Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 189 del 14-08-2023. Entrata in vigore del provvedimento: 29 agosto 2023.
- Disegno di legge recante: “Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2022” (AS 685). **Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione a 9ª “Industria, commercio, turismo, agricoltura e produzione agroalimentare” del Senato della Repubblica**, 5 maggio 2023.
- Disegno di legge recante: “Conversione in legge del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 104, recante disposizioni urgenti a tutela degli utenti, in materia di attività economiche e finanziarie e investimenti strategici” c.d. decreto “Asset” (AS 854). **Memoria Confprofessioni inviata alle Commissioni riunite 8ª “Ambiente, transizione ecologica, energia, lavori pubblici, comunicazioni, innovazione tecnologica” e 9ª “Industria, commercio, turismo, agricoltura e produzione agroalimentare” del Senato della Repubblica**, 13 settembre 2023.
- **Circolare direttoriale n. 9, del 9 ottobre 2023, del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** avente ad oggetto il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. Articolo 24, in materia di modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a termine.
- **Legge 9 ottobre 2023, n. 136** di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 104, recante “*Disposizioni urgenti a tutela degli utenti, in materia di attività economiche e finanziarie e investimenti strategici*” c.d. DI “Asset”. Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 236 del 9 ottobre 2023. Entrata in vigore del provvedimento: 10 ottobre 2023.

Studi e ricerche

- **XXII Rapporto annuale – INPS**
- **La vita delle donne e degli uomini in Europa – Istat**
- **How's Life? 2020, Measuring Well-being – OECD**

Lecture e rassegna stampa

- **Un premio Nobel a Claudia Goldin, economista e storica** – di Daniela Del Boca
- **Redditi da lavoro: la bassa occupazione aumenta la disparità** – di Giulia Bovini, Emanuele Ciani, Marta De Philippis e Stefania Romano
- **Italia prigioniera del gender gap: una donna su due assunta part time** – di Vito De Ceglia

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 ed europee in campo scientifico, formativo e regolamentare nell'ambito delle libere professioni.

Presidente

Gaetano Stella

Cda

Giuseppe Calafiori

Emanuele Serina

Revisore

Simone Castelletti

StrutturaPaolo Feltrin – *Responsabile scientifico*Dario Dolce – *Direttore tecnico*Ludovica Zichichi – *Ricercatrice Senior*Camilla Lombardi – *Ricercatrice*Alessia Negrini – *Ricercatrice*