

Bollettino sulle libere professioni

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

N. 1 – febbraio 2024

Questo bollettino presenta nella prima parte tre articoli: il primo e il secondo analizzano la formazione continua nel contesto italiano; in particolare il primo tratta dei fondi interprofessionali e il secondo analizza un'indagine sulla formazione negli studi professionali; infine, il terzo riporta uno studio in cui si studia la crescita nei grandi centri urbani in Italia. Nella seconda parte viene ripreso il tema della formazione continua, approfondendone la diffusione a livello europeo; viene inoltre studiata l'importanza della formazione nell'inserimento lavorativo. Nella terza parte, con la sezione "Le news dall'Italia" dedicata alle novità normative, si illustrano i principali contenuti in merito al progetto di legge sul Salario minimo, alla Legge di bilancio 2024, al Decreto legislativo "primo modulo riforma Irpef", all'indagine conoscitiva Comm. Enti Gestori su settore previdenziale allargato, al decreto legislativo "concordato preventivo biennale", al Decreto-legge n. 212/2023 c.d. "Superbonus", all'Indagine conoscitiva su rapporto tra Intelligenza Artificiale e mondo del lavoro e al Disegno di legge "Lavoro".

IN PRIMO PIANO:

I numeri che contano:

- I fondi interprofessionali nel contesto italiano della formazione continua¹
- Un'indagine sulla formazione negli studi professionali¹
- Il processo di terziarizzazione in Italia

Le news dall'Europa e dal mondo

- La diffusione della formazione continua in Europa e in Italia¹
- I giovani nel mercato del lavoro

Le news dall'Italia

- L'attività normativa e regolamentare sui liberi professionisti: Pdl Salario minimo; Legge di bilancio 2024; D. lgs. "primo modulo riforma Irpef"; Indagine conoscitiva Comm. Enti Gestori su settore previdenziale allargato; D. lgs. "concordato preventivo biennale"; Decreto-legge n. 212/2023 c.d. "Superbonus"; Indagine conoscitiva su rapporto tra Intelligenza Artificiale e mondo del lavoro; Ddl "Lavoro"; – a cura dell'Ufficio Studi di Confprofessioni

SEGNALAZIONI:

Documenti istituzionali e normative (n.11 articoli)

Studi e ricerche (n.3 articoli)

Lecture e rassegna stampa (n.5 articoli)

CHI SIAMO

¹ L'articolo è ricavato dal I Rapporto sulla formazione continua realizzato dall'Osservatorio delle libere professioni e commissionato da Fondoprofessionisti

I fondi interprofessionali nel contesto italiano della formazione continua

L'articolo è ricavato dal I Rapporto sulla formazione continua realizzato dall'Osservatorio delle libere professioni e commissionato da Fondoprofessioni

I fondi interprofessionali rappresentano in Italia uno dei fondamentali pilastri della formazione continua dei lavoratori dipendenti. Introdotti e disciplinati dalla Legge 388 del 2000, i fondi paritetici interprofessionali sono istituiti sulla base di accordi sottoscritti dalle parti sociali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La stessa finalità attribuita ai fondi interprofessionali interviene fin da subito a sottolineare la loro natura bilaterale: la “promozione dello sviluppo della formazione continua”, cui mirano i fondi interprofessionali, è infatti finalizzata al duplice obiettivo “di competitività delle imprese e di garanzia dell’occupabilità dei lavoratori” (art. 18, comma 1, legge 388/2000). Una prima specificità di questo istituto è dunque il suo scopo, teso a promuovere l’interesse del lavoratore alla formazione professionale quale strumento utile a garantire sia il diritto al lavoro previsto dalla costituzione sia l’interesse del datore di lavoro di disporre di forza lavoro qualificata, assicurando così il mantenimento e lo sviluppo delle attività produttive.

L’istituzione dei fondi interprofessionali, con il conferimento a soggetti privati di funzioni aventi rilevanza pubblica, ha sancito infatti l’opzione per un modello di sussidiarietà orizzontale. La scelta operata ha posto dunque le premesse per la costruzione di un sistema nazionale della formazione continua più vicino alle esigenze dei settori produttivi, in quanto gestito dalle parti sociali, diretta emanazione del mondo del lavoro e della produzione. Al contempo l’istituzione dei fondi interprofessionali ha decretato il pieno ingresso della formazione e delle politiche attive del lavoro nel perimetro del cosiddetto *welfare* contrattuale, ampliando l’area dei servizi e delle tutele riconosciute ai lavoratori dipendenti.

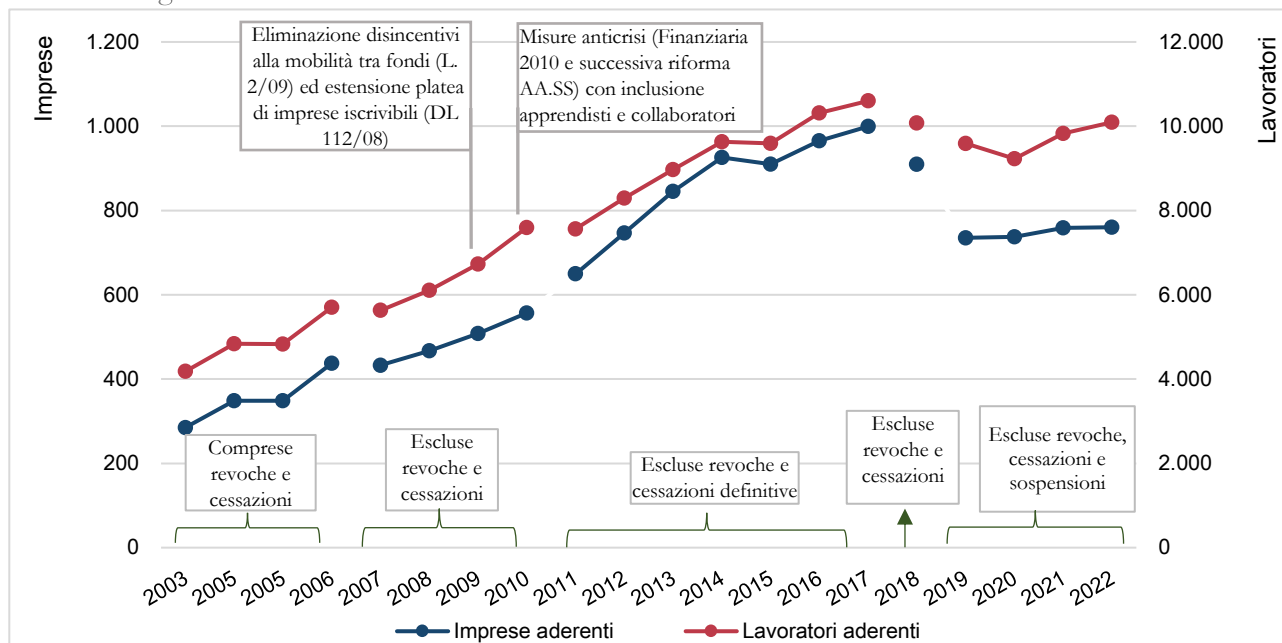
Le ragioni che hanno portato all’introduzione dei fondi bilaterali, all’inizio degli anni duemila, avevano a che fare con l’esigenza di consolidare il ricorso alla formazione degli occupati nelle imprese italiane, fino ad allora caratterizzata da eccessiva episodicità e interventi frammentati. La realizzazione dei piani e degli interventi di formazione continua, al di fuori delle grandi imprese, era infatti sostanzialmente subordinata alla limitata e incerta disponibilità di fondi pubblici (FSE in primis) e alle scelte degli assessorati regionali al lavoro. La formazione continua non era dunque un bene esigibile per le aziende e i loro lavoratori, tanto meno nel caso delle microimprese. Inoltre, la programmazione della destinazione dei fondi pubblici, affidata alle amministrazioni regionali e locali, determinava ampie differenze tra i territori, in funzione delle diverse scelte di allocazione delle risorse. La formazione continua degli occupati, finalizzata a sostenere la competitività del sistema d’impresa, rappresentava infatti (e tutt’ora rappresenta) solo uno dei molteplici obiettivi delle politiche istituzionali del lavoro e della formazione; inoltre, gli stanziamenti per le attività di formazione continua hanno dovuto in più casi cedere il passo alle misure di sostegno al reddito, soprattutto nelle congiunture di crisi, sotto la pressione legata ai fabbisogni delle misure emergenziali. A fronte di questo contesto, l’istituzione dei fondi interprofessionali ha senz’altro creato le premesse per un più agevole accesso alla formazione da parte di aziende e lavoratori e per una più equa redistribuzione delle risorse, oltre che per un utilizzo più mirato delle stesse, in funzione dei fabbisogni del settore.

I fondi interprofessionali sono finanziati attraverso lo 0,30% dell’imponibile previdenziale altrimenti destinato al contributo per l’assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versato dai datori di lavoro all’INPS (art. 25 della Legge n. 845/1978). Tale quota è devoluta al fondo a cui l’azienda ha scelto di aderire e va ad alimentare le risorse per la formazione continua dei lavoratori, cui l’azienda può accedere con le modalità individuate dal fondo. Il finanziamento dei fondi interprofessionali è dunque alimentato da contributi che le aziende sono comunque obbligate a versare, ma l’adesione a un fondo interprofessionale è volontaria e revocabile. L’azienda inoltre non è tenuta a aderire al proprio fondo di riferimento (in funzione del settore e del CCNL applicato) ma può optare per un fondo

interprofessionale diverso e modificare la propria adesione in favore di un altro fondo. Dal 2009, inoltre, alle grandi aziende che attuano la mobilità tra fondi è consentito il trasferimento di buona parte delle risorse precedentemente accantonate e non utilizzate. Da questi rapidi cenni si intuisce la specificità dei fondi interprofessionali, data dalla peculiare collocazione tra Stato e mercato. Se si guarda all'evoluzione dei fondi interprofessionali (Figura 1) è possibile individuare un trend di espansione che prosegue in misura pressoché costante per tutto il primo quindicennio di attività (2003-2017). I ritmi della crescita, trainata anche da alcuni provvedimenti normativi intervenuti nel tempo che hanno determinato un'estensione delle platee di riferimento, fanno sì che in quindici anni il volume di aziende aderenti risulti pari a tre volte e mezzo rispetto agli anni d'avvio (da 285 mila a quasi 1 milione di aziende) e il volume di dipendenti pari a due volte e mezzo (da poco meno di 4 milioni e 200 mila lavoratori a oltre 10 milioni e 600 mila). A partire dal 2018, fino a tutto il 2020, le adesioni prendono a calare, per poi risalire nell'ultimo biennio. Va osservato che la serie storica delle adesioni complessive ai fondi interprofessionali di aziende e lavoratori sconta alcuni limiti dovuti a modifiche intervenute più volte negli anni nella modalità di computo delle imprese aderenti. Il calo che si ravvisa dal 2018, e che prosegue fino al 2020 appare imputabile in parte alla revisione delle modalità di computo (che a partire dal 2018 diventano più restrittive, escludendo anche le cessazioni "provvisorie" delle aziende, nonché, con il 2019, i lavoratori e le aziende sospese, ovvero quelle per le quali non sono dovuti i pagamenti nel periodo di rilevazione); in parte all'impatto della crisi pandemica sul sistema imprenditoriale e occupazionale, che ha comportato l'effettiva cessazione di numerose aziende e la perdita di numerosi posti di lavoro. La ripresa dell'ultimo biennio appare più marcata sul versante dei lavoratori e meno accentuata in termini di aziende: ciò a causa della crescita delle dimensioni medie d'impresa che ha caratterizzato negli anni il tessuto imprenditoriale e al maggior impatto della crisi sulle microimprese. I dati riportati in Tabella 1 mostrano come le dimensioni medie d'impresa nella platea di riferimento (le aziende del settore privato non agricole con almeno un dipendente) si siano rafforzate passando dai 7,4 dipendenti del 2012 agli 8,9 del 2022.

Figura 1: Trend storico delle adesioni ai fondi interprofessionali di aziende e lavoratori

Valori in migliaia. Anni 2003-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Isfol e Anpal

Tabella 1: Dimensioni delle platee di riferimento, numero e tassi di adesione ai fondi e dimensioni medie d'impresa

Anni 2012 e 2022.

	Platea di riferimento (dati Inps)			Adesioni ai fondi			Quota % adesioni	
	Imprese (v.a.)	Dipendenti (v.a., media annua)	Dimensione media imprese	Imprese (v.a.)	Dipendenti (v.a.)	Dimensione media imprese	Imprese (v.a.)	Dipendenti (v.a.)
2012	1.721.501	12.707.318	7,4	746.273	8.292.314	11,1	43,4	65,3
2022	1.669.941	14.905.424	8,9	760.323	10.095.112	13,3	45,5	67,7

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps e Anpal

Al 2022 il numero di imprese aderenti ai fondi è pari a 760.323, per un totale di 10.095.112 lavoratori. La stima dei tassi di adesione, effettuata in riferimento alla platea delle imprese private non agricole (fonte Inps) indica una copertura del 45,5% per quanto riguarda le aziende e del 67,7% per quanto riguarda la platea di dipendenti. I tassi di adesione sono dunque oggi lievemente più elevati di quelli che si riscontravano al 2012, rispettivamente pari al 43,4% delle aziende e al 65,3% dei lavoratori. La distanza tra le quote di adesione misurate in termini di aziende e di lavoratori è indicativa del fatto che sono soprattutto le aziende di maggiori dimensioni a aderire ai fondi interprofessionali. Questo fenomeno non accenna a diminuire nel tempo: la dimensione media delle aziende aderenti ai fondi interprofessionali è infatti pari a 13,3 dipendenti (contro gli 8,9 dipendenti che si riscontrano mediamente nell'intera platea) e appare in crescita rispetto al 2012, quando il numero si attestava mediamente attorno agli 11 dipendenti (Tabella 1).

Al 2022 l'offerta formativa è strutturata in 19 fondi interprofessionali, di cui 16 dedicati alla formazione dei dipendenti e 3 dedicati ai dirigenti (uno dei quali in liquidazione). Tra i fondi interprofessionali storici vi è anche Fondoprofessionisti – fondo di riferimento per il settore delle libere professioni – autorizzato dal Ministero del Lavoro nel 2003 e che a ottobre 2022 conta oltre 35.600 aziende aderenti, per un totale di circa 141.000 lavoratori.

I dati della Tabella 2 riportano i valori delle adesioni a ciascun fondo e la ripartizione percentuale delle adesioni, in termini di aziende e lavoratori. Per quanto riguarda le aziende è necessario rimarcare la particolarità della struttura produttiva del nostro paese, molto sbilanciata sulle piccole e piccolissime dimensioni, con la conseguenza che i tassi di copertura misurati sulle aziende e sui lavoratori possono divergere notevolmente tra loro. Il fondo che conta più aziende aderenti è Fonarcom (che conta 153 mila aziende, pari al 20,1% del totale) seguito da Fondimpresa (il fondo di Confindustria, con poco meno di 142mila aziende, quota pari al 18,7%). Complessivamente sono 5 i fondi che detengono una quota di adesioni superiore al 10%: oltre a Fonarcom e Fondimpresa, si tratta del Fondo Artigianato Formazione, di Formazienda e di For.te. Molto diversa è invece la ripartizione dei dipendenti, che costituisce l'indicatore più rilevante in quanto la suddivisione delle risorse tra i fondi si basa sul numero di dipendenti aderenti, ponderato in funzione della contribuzione, la quale è legata a sua volta ai livelli retributivi. In termini di dipendenti si evidenzia innanzitutto la forte concentrazione su Fondimpresa, cui afferisce il 44,6% delle adesioni complessive ai fondi, a causa delle grandi dimensioni delle aziende del comparto industriale. Fonarcom risulta in questa classifica il secondo fondo, con una quota pari all'11,7% del totale.

Tabella 2: Numero di unità locali aderenti ai fondi e lavoratori in forza

Valori assoluti e composizione %. Ottobre 2022.

	Adesioni – Matricole Inps	Distribuzione % delle adesioni	Dipendenti	Distribuzione % dei dipendenti
Fondi per dipendenti	760.323	100	10.095.112	100,0
FON.ARCOM	153.019	20,1	1.178.589	11,7
FONDIMPRESA	141.937	18,7	4.505.349	44,6
FONDO ARTIGLIANATO FORMAZIONE	94.564	12,4	465.153	4,6
FOR.TE	82.394	10,8	1.004.270	9,9
FORMAZIENDA	81.782	10,8	689.123	6,8
FONDITALIA	57.931	7,6	376.474	3,7
FONDOPROFESSIONI	35.609	4,7	141.003	1,4
FON.TER	23.825	3,1	247.878	2,5
FONDOLAVORO	21.820	2,9	134.923	1,3
FONDO FORMAZIONE PMI	21.103	2,8	225.454	2,2
FONDO CONOSCENZA	14.240	1,9	110.241	1,1
FON.COOP	13.186	1,7	452.542	4,5
FOND.E.R.	9.755	1,3	118.726	1,2
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	4.647	0,6	173.156	1,7
FOR.AGRI	3.521	0,5	29.422	0,3
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	990	0,1	242.809	2,4
Fondi per dirigenti	18.681	100		
FONDIRIGENTI	14.122,00	75,6		
FONDIR	4.170,00	22,3		
FONDO DIRIGENTI PMI	389	2,1		
Totale	779.004	100		

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Anpal

Focalizzando l'attenzione sui principali settori economici delle libere professioni – attività professionali, scientifiche e tecniche e sanità e assistenza sociale – la Tabella 3 propone una lettura delle quote di mercato associate a ciascun fondo, all'interno dei diversi settori. Il riferimento è sempre ai dati del 2020 e le quote di mercato sono misurate in riferimento alle imprese, non essendo disponibili dati analoghi riferiti ai lavoratori. I dati evidenziano come nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche sia FonArcom a detenere le quote di mercato più elevate (19,5%), seguito da Fondimpresa, con il 18,3% e da Fondoprofessioni, cui aderisce il 17,5% delle imprese del settore. Nell'ambito della sanità e dell'assistenza sociale è Fondoprofessioni a detenere le quote di mercato più importanti: risulta infatti al primo posto con una quota di mercato pari al 25,2%, seguito da Fonarcom (18,9%). Tuttavia, osservando l'ultima colonna della tabella, ovvero il peso che ogni fondo ha sul totale dei settori economici, si evince che i fondi con le quote di mercato più consistenti sono Fondimpresa (19,7%) e FonArCom(18,0%).

Nel segmento dei fondi dedicati alla formazione dei dirigenti i fondi principali sono Fondirigenti e Fondir, i quali se si considerano tutti i settori economici hanno delle quote di mercato rispettivamente pari al 75,5% e 22,2%. Fondirigenti nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche registra quote di mercato del 61,3%, risultando pertanto il fondo di riferimento. Fondir, invece, detiene la maggioranza delle adesioni tra le imprese nella sanità privata (56,7%).

Tabella 3: Adesioni ai fondi interprofessionali: quote di mercato (imprese) associate a ciascun fondo, divisione per settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche e sanità

Valori %. Ottobre 2020.

	Att. professionali, scientifiche e tecniche, noleggio, ag. viaggi, servizi alle imprese	Sanità	Totale
Fondi per dipendenti	100	100	100
<i>Fon.ArCom</i>	19,5	18,9	18,0
<i>Fondimpresa</i>	18,3	11,5	19,7
<i>Fondo Professioni</i>	17,5	25,2	4,8
<i>Formazienda</i>	11,2	9,4	10,7
<i>For.Te</i>	9,0	5,7	11,4
<i>Fonditalia</i>	6,7	7,8	8,1
<i>Fondo Artigianato Formazione</i>	5,4	3,0	13,3
<i>Fon.Ter</i>	2,7	3,2	3,4
<i>Fondo Formazione PMI</i>	2,7	2,1	2,9
<i>Fon.Coop</i>	2,3	5,9	1,9
<i>FondoLavoro</i>	2,3	2,0	2,3
<i>Fondo Conoscenza</i>	0,8	1,0	1,1
<i>Fondo Formazione Servizi Pubblici</i>	0,7	1,0	0,6
<i>Fond.E.R.</i>	0,5	3,1	1,3
<i>For.Agri</i>	0,3	0,1	0,5
<i>Fondo Banche Assicurazioni</i>	0,1	0,0	0,1
Fondi per dirigenti	100	100	100
<i>Fondirigenti</i>	61,3	39,2	75,5
<i>Fondir</i>	37,5	56,7	22,2
<i>Fondo Dirigenti PMI</i>	1,2	4,1	2,3

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Anpal

Un'indagine sulla formazione negli studi professionali

L'articolo è ricavato dal I Rapporto sulla formazione continua realizzato dall'Osservatorio delle libere professioni e commissionato da Fondoprofessioni

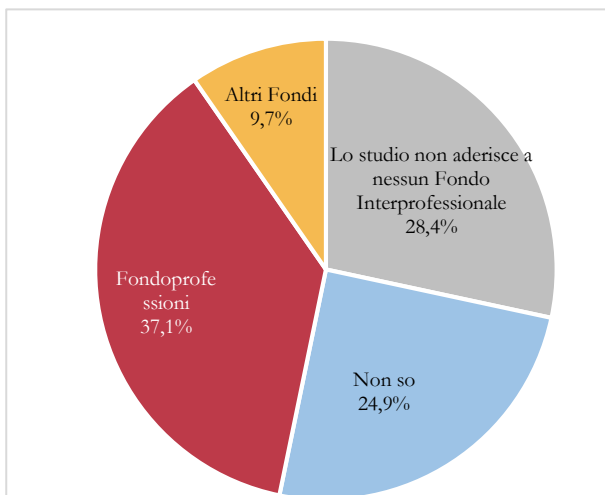
Nel presente articolo si presentano i principali dati tratti dall'indagine sulla formazione continua svolta dall'Osservatorio delle libere professioni nel mese di novembre 2023. L'indagine è stata realizzata attraverso la somministrazione di due questionari *web based*: uno rivolto ai datori di lavoro degli studi professionali iscritti alla Gestione Professionisti di Ebipro, in cui sono stati compilati più di mille questionari; il secondo è stato somministrato ai dipendenti degli studi professionali iscritti alla Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori degli studi professionali (Cadiprof), e sono stati compilati 7.110 questionari

L'indagine, svolta in occasione del ventennale di Fondoprofessioni, è finalizzata sia a indagare la diffusione della formazione continua all'interno degli studi professionali in modo tale da capire le esigenze di questi ultimi, sia per rilevare la conoscenza, il livello di fruizione e la soddisfazione dei datori di lavoro in merito ai fondi interprofessionali.

La Figura 1 riporta la distribuzione dei datori di lavoro secondo il tipo di fondo interprofessionale a cui aderiscono. La maggior parte (37,1%) aderisce a Fondoprofessioni, mentre il 9,7% ad altri fondi; più del 28% non aderisce ad alcun fondo e, infine, circa il 25% non conosce il proprio stato di adesione. Si nota, quindi, una certa inconsapevolezza nella possibilità di iscrizione ai fondi per la formazione continua dei dipendenti.

Figura 1: Percentuale di adesione ai fondi interprofessionali

Dati novembre 2023.

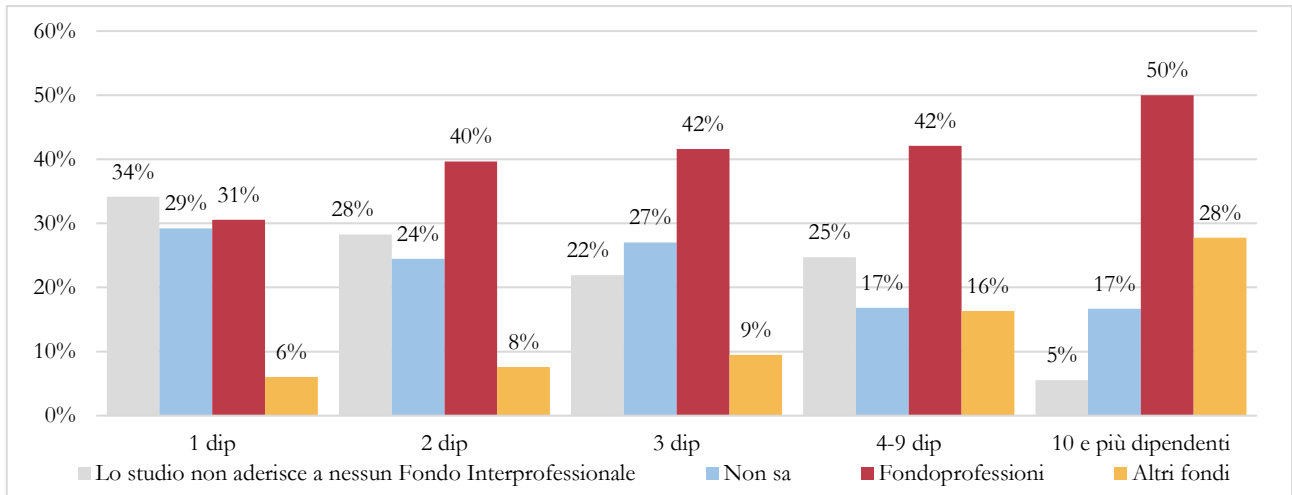


Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

La quota di imprese aderenti a Fondoprofessioni cresce in funzione delle dimensioni aziendali (Figura 2) passando dal 31% delle imprese con un solo dipendente al 50% delle imprese con almeno 10 dipendenti. Inoltre, al crescere delle dimensioni aziendali aumenta, più in generale, la quota di adesioni complessive ad un fondo interprofessionale: negli studi con 10 e più dipendenti la quota di adesioni dichiarate (78%) è più che doppia rispetto a quella degli studi con un solo dipendente (37%). Al contempo, al crescere delle dimensioni d'impresa, si riducono sia le mancate adesioni sia le percentuali di datori di lavoro che non conoscono lo stato della propria adesione. La variabile dimensionale si conferma quindi come determinante ai fini dell'accesso alle opportunità formative connesse all'adesione ai fondi interprofessionali.

Figura 2: Percentuale di adesione ai fondi interprofessionali, divisione per numero di dipendenti

Dati novembre 2023.



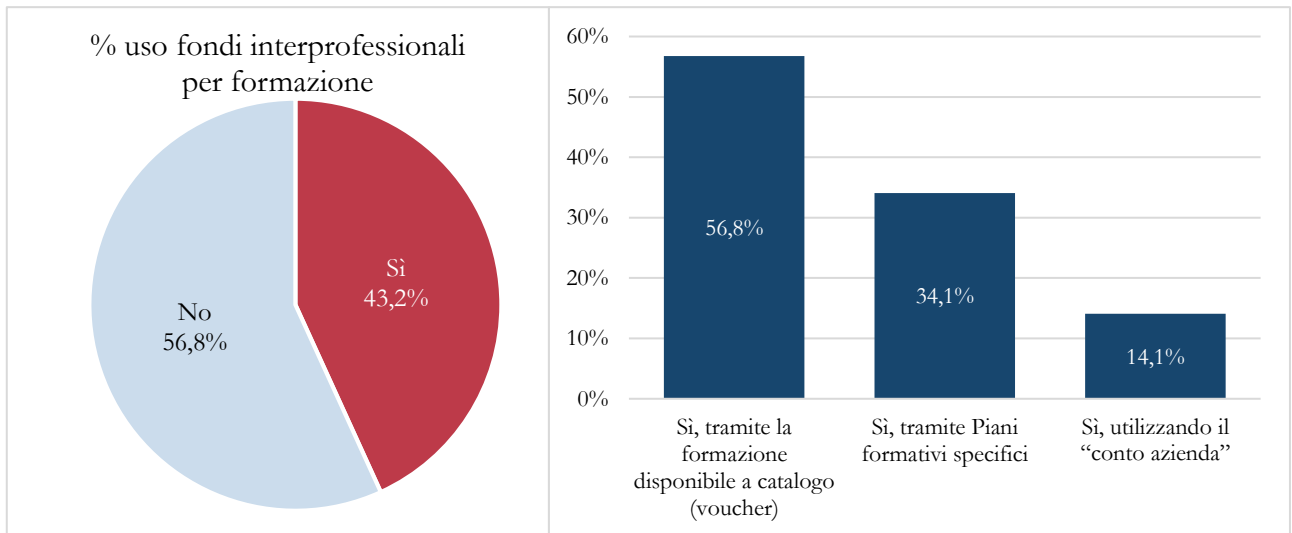
Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Dalla Figura 3 emerge che quasi la metà degli studi che aderiscono a un fondo (43,2%) ha effettivamente utilizzato le risorse messe a disposizione per formare i propri dipendenti.

La modalità prevalente è quella dei corsi a catalogo (56,8%), seguita dai piani formativi aziendali o pluriaziendali (34,1%) e dal “conto azienda” (14,1%); quest’ultima modalità viene scelta in particolare dalle imprese che presentano una classe dimensionale più elevata.

Figura 3: “Hai mai utilizzato il fondo interprofessionale per erogare formazione a favore dei tuoi dipendenti?”

Dati novembre 2023.

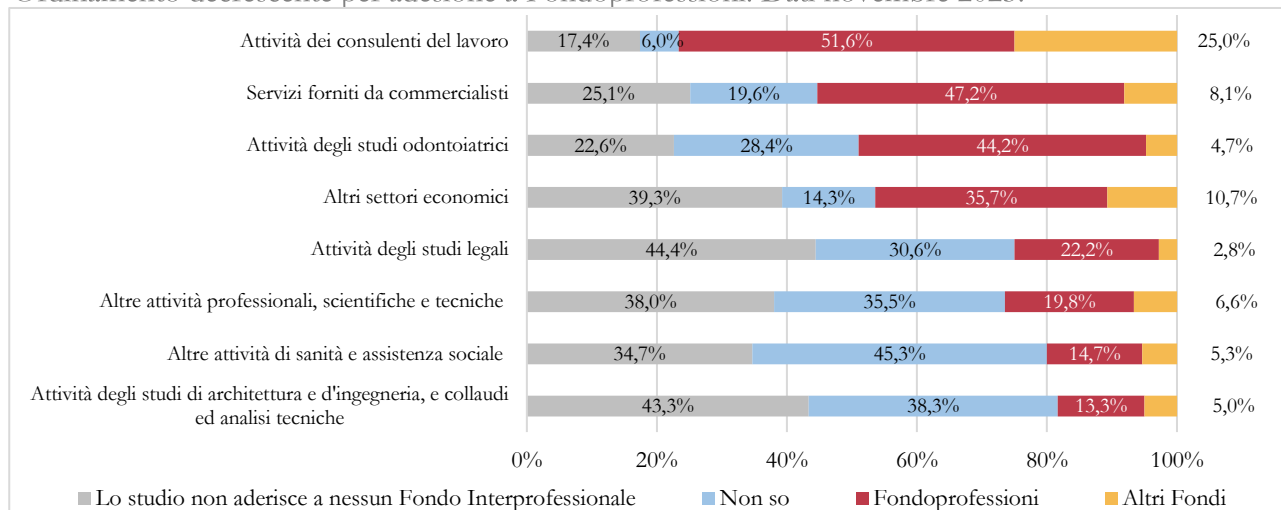


Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Nel campione indagato, che – si ricorda – comprende esclusivamente datori di lavoro che applicano il CCNL Studi professionali, il primato di Fondoprofessioni riguarda tutti i settori di attività (Figura 4) ma le quote di adesione al fondo dichiarate appaiono molto diversificate: superiori al 50% tra i consulenti del lavoro, permangono elevate anche tra i commercialisti (47,2%) e tra gli studi odontoiatrici (44,2%); negli altri settori di attività si registrano quote molto ampie di studi che non esprimono un’adesione ai fondi o che non conoscono la posizione dello studio rispetto all’adesione.

Figura 4: Percentuale di adesione ai fondi interprofessionali, divisione per settore di attività economica

Ordinamento decrescente per adesione a Fondoprofessioni. Dati novembre 2023.



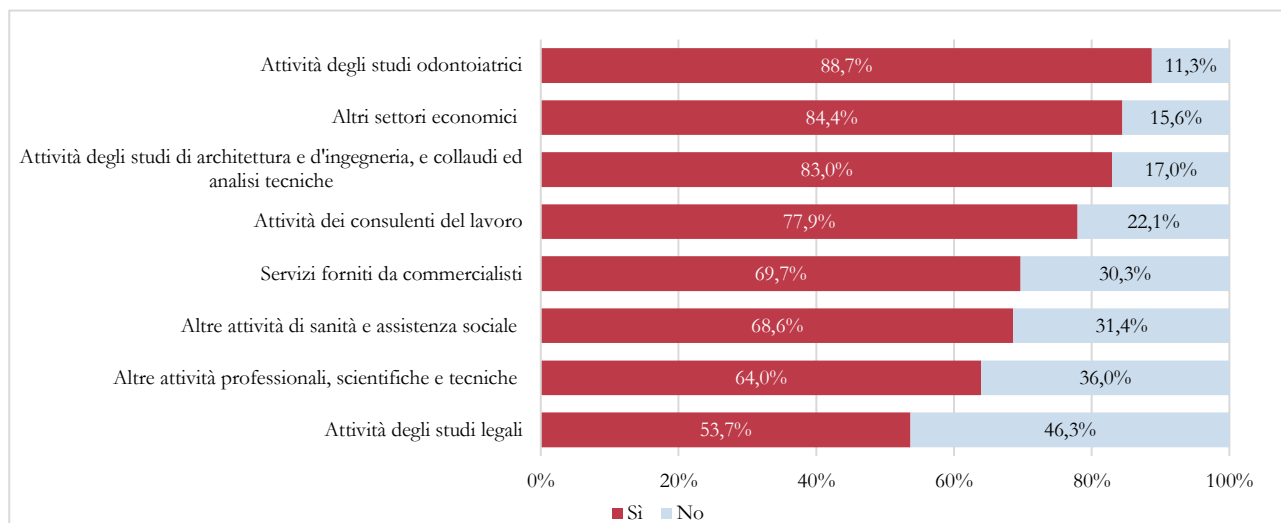
Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

La disponibilità di formazione differisce a seconda del settore professionale a cui l'impresa appartiene (Figura 5). Gli studi odontoiatrici, infatti, risultano le strutture che più di tutte fanno fare formazione ai propri dipendenti (88,7%); va sottolineato che la formazione di aggiornamento prevista per gli ASO (Assistente di studio odontoiatrico) va effettuata obbligatoriamente con frequenza annuale. Al contrario, emerge che solo in poco più della metà degli studi legali almeno un dipendente abbia effettuato formazione nell'ultimo anno.

È interessante osservare ciò che si può dedurre confrontando la Figura 4 e la Figura 5 congiuntamente. Infatti, per alcuni settori di attività professionale vi è una percentuale molto alta di adesione ai fondi interprofessionali che però non è seguita da un'elevata partecipazione ad attività di formazione – consulenti del lavoro e commercialisti tra tutti. Al contrario, per gli studi odontoiatrici si assiste a un tasso di partecipazione annuale molto elevato nonostante la percentuale di adesione ai fondi interprofessionale sia più contenuta (48,9%).

Figura 5: “Indicare se negli ultimi 12 mesi uno o più addetti ha partecipato a corsi e/o attività di formazione”, divisione per settore di attività professionale

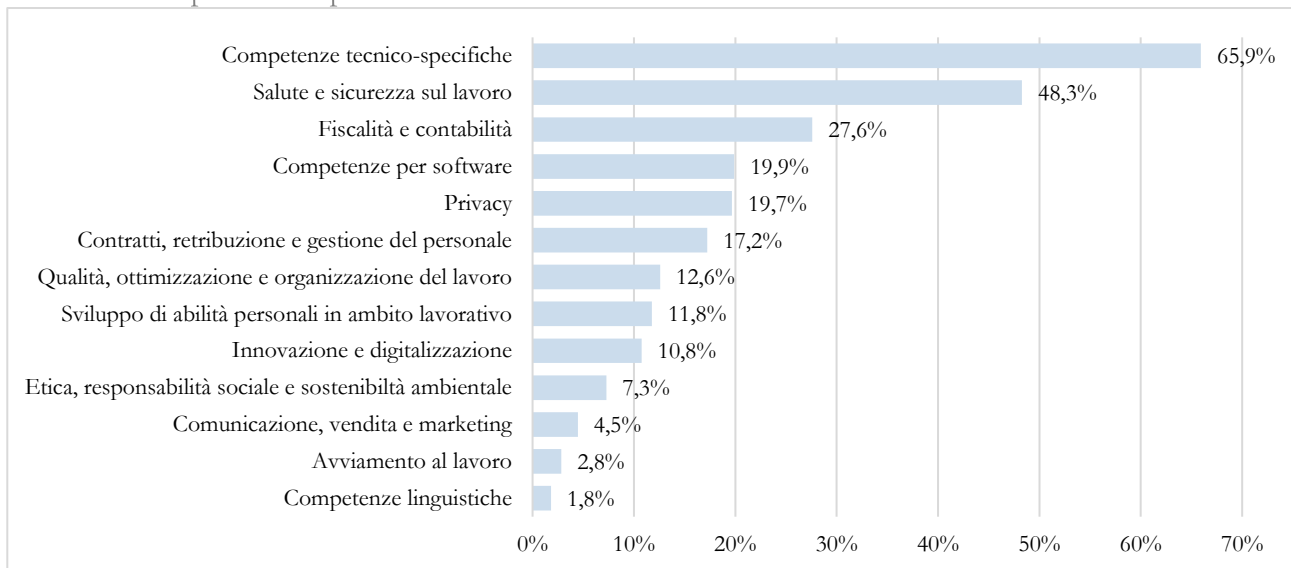
Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Figura 6: “Quali sono le aree tematiche dei corsi erogati?”

Domanda a risposta multipla. Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai datori di lavoro realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

I corsi erogati hanno riguardato principalmente le competenze tecnico-specifiche (Figura 6), citate dal 65,9% dei rispondenti all'indagine, seguiti dai corsi sulla salute e sicurezza sul lavoro (48,3%). L'importanza di queste aree di competenze è trasversale alle aree di attività, mentre se si guarda alle specificità settoriali spicca tra i commercialisti l'area tematica “fiscalità e contabilità” (59%), che di fatto rientra nell'alveo delle competenze tecnico specifiche proprie di questi professionisti; analogamente i consulenti del lavoro segnalano una concentrazione di corsi (49%) riferiti alla contrattualistica, alla retribuzione e alla gestione del personale. Negli studi tecnici si registrano quote piuttosto elevate di formazione per l'acquisizione di competenze all'utilizzo di software (38%), mentre gli studi odontoiatrici, oltre alla salute e sicurezza e alle competenze tecniche specifiche della professione, investono in misura superiore agli altri settori sulle cosiddette soft skills (sviluppo di abilità personali in ambito lavorativo, 22,3%). In questo settore, così come più in generale nel settore sanitario e negli studi legali, acquisisce, inoltre, maggiore importanza la formazione sulla tutela della privacy e dei dati sensibili (Cfr. 1° Rapporto sulla formazione continua, pg. 84-85).

Focalizzandosi invece sul questionario somministrato ai dipendenti emergono ulteriori tematiche molto rilevanti, non solo circa la partecipazione alle attività formative o ai motivi della mancata frequentazione, ma anche sul grado di soddisfazione dei dipendenti che fruiscono della formazione. Aspetti interessanti sono emersi anche chiedendo ai dipendenti quali fossero le aree tematiche che ritenessero di maggior interesse, e, di queste, quali competenze reputassero necessarie da approfondire per svolgere al meglio il proprio lavoro e rimanere aggiornati in materia.

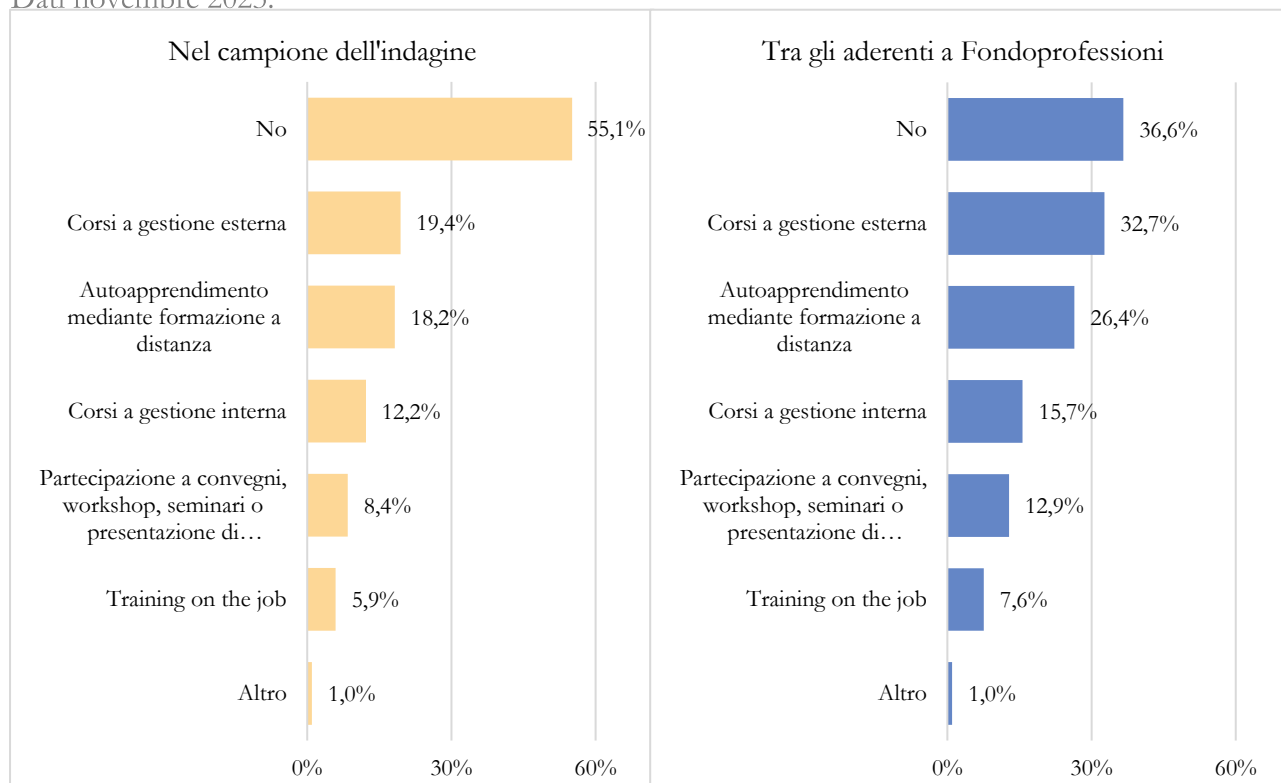
Nell'analizzare e commentare tali risultati rimane di fondamentale importanza tenere a mente la composizione del campione a cui è stato rivolto il questionario, composto principalmente da dipendenti di studi professionali – prevalentemente studi commercialisti e studi odontoiatrici – caratterizzati da dimensioni d'impresa molto esigue.

La partecipazione ad attività di formazione organizzata/finanziata dal datore di lavoro negli ultimi 12 mesi non risulta molto diffusa nel campione: infatti, il 55,1% dei rispondenti afferma di non aver frequentato corsi di formazione nell'ultimo anno. Significativamente diversa la situazione tra i dipendenti iscritti a Fondoprofessioni, ove solo il 36% non ha fatto formazione nell'ultimo anno, con ogni probabilità questa tendenza è chiarificabile dalle opportunità offerte dall'adesione al Fondo, sia in termini di contenimento dei costi sia in termini di facilitazioni organizzative.

I corsi a gestione esterna sono più utilizzati rispetto ai corsi a gestione interna, mentre tra le modalità organizzative la più impiegata appare l'autoapprendimento mediante la formazione a distanza. Come si può vedere in Figura 7, la formazione a distanza ha avuto una crescita esponenziale durante il periodo pandemico.

Figura 7: Partecipazione ad attività di formazione organizzata/finanziata dal datore di lavoro negli ultimi 12 mesi

Dati novembre 2023.

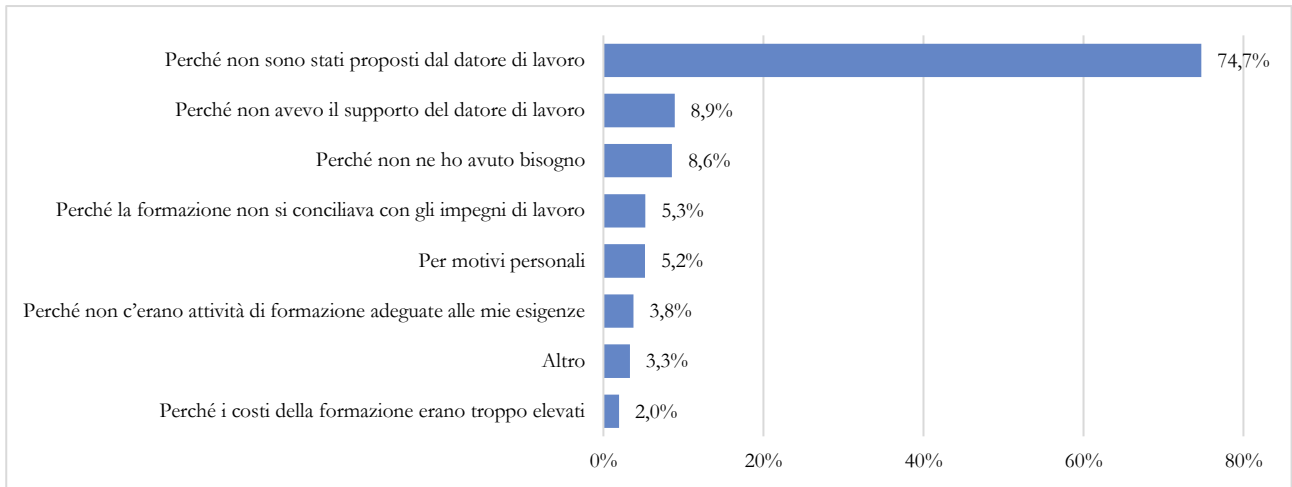


Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Indagando i motivi per cui i dipendenti non fanno formazione (Figura 8), emerge che il ruolo dei datori di lavoro è fondamentale nella mancanza di aggiornamento dei lavoratori. Molti affermano, infatti, che il datore di lavoro non considera necessaria la formazione dei suoi dipendenti e che l'organizzazione di tali attività non è indispensabile. In questo quadro, tra gli intervistati, in assenza del supporto del datore di lavoro, sta nascendo la tendenza di risolvere il problema per proprio conto, fino al limite di organizzarsi e finanziarsi autonomamente la formazione per approfondire le competenze necessarie a svolgere i propri compiti e tenersi aggiornati autonomamente sulle tematiche e sulle tecniche da utilizzare quotidianamente nella propria attività lavorativa. Tra i dipendenti, il 5,3% afferma che la mancata partecipazione è ricollegabile alle difficoltà di conciliare l'attività di formazione con gli impegni e le scadenze lavorative, non avendo tempo da dedicare alla formazione.

Figura 8: “Per quale dei seguenti motivi non ha partecipato ad attività formative?”

Dati novembre 2023.

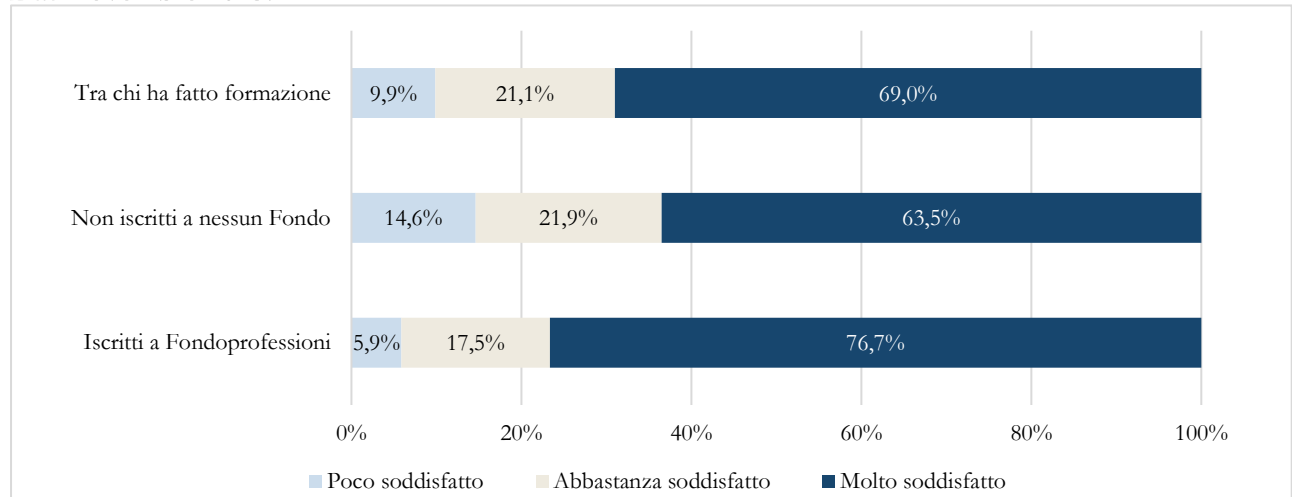


Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Valutando poi la soddisfazione dei dipendenti circa la formazione ricevuta negli ultimi 12 mesi si osserva una percentuale molto elevata di utenti che si definiscono molto soddisfatti (69,0%). Questo valore diminuisce tra chi dichiara di non aderire a nessun fondo interprofessionale (63,5%), ma aumenta di oltre 13 punti percentuali, raggiungendo il 76,7%, tra gli iscritti a Fondoprofessionisti, in testimonianza della capacità del fondo di proporre attività di formazione adeguate e vicine alle esigenze e agli interessi degli allievi (Figura 9).

Figura 9: Grado di soddisfazione della formazione ricevuta negli ultimi 12 mesi

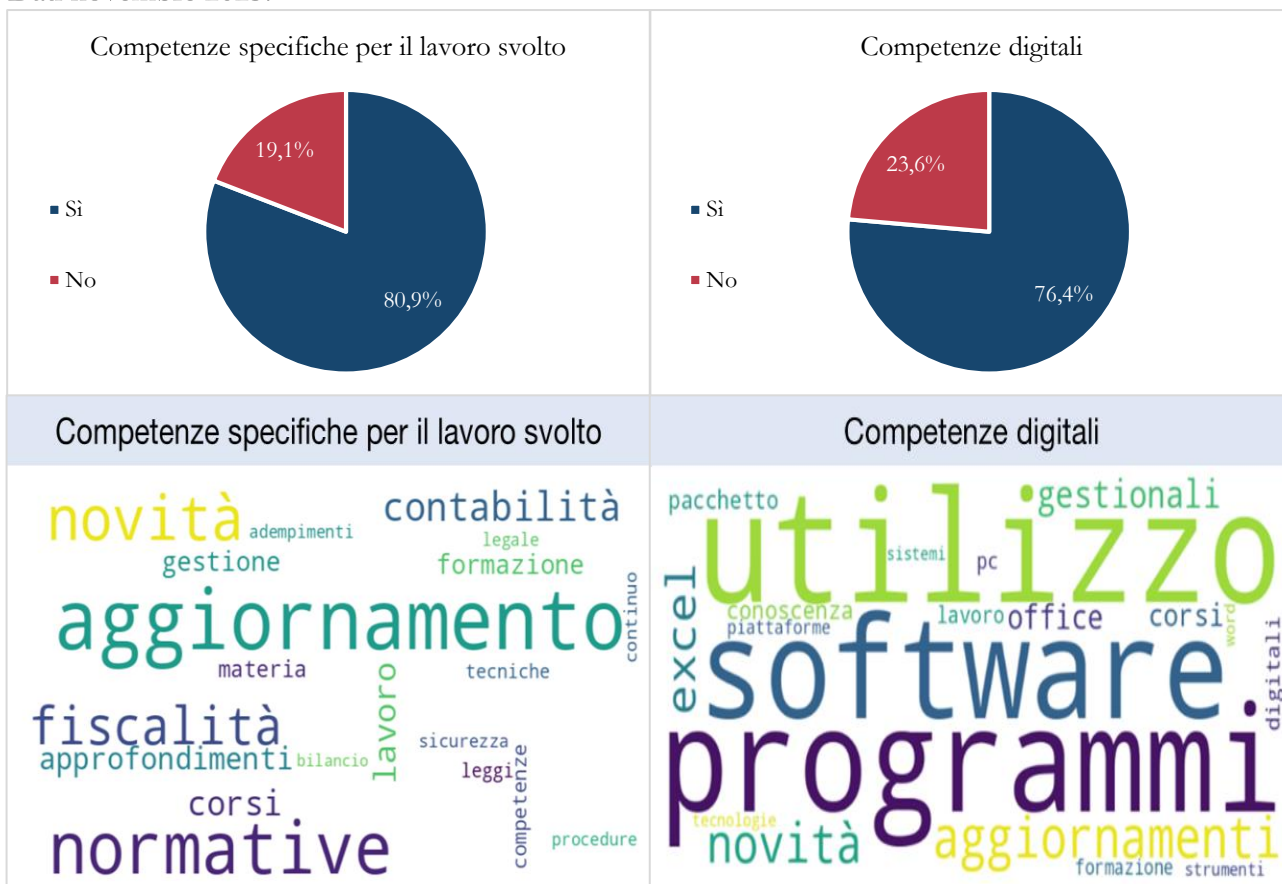
Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Figura 10: Grado di soddisfazione della formazione ricevuta negli ultimi 12 mesi

Dati novembre 2023.



Fonte: Indagine sulla formazione continua dei dipendenti somministrata ai dipendenti realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

In conclusione, si riportano le valutazioni dei dipendenti sulle prospettive future della formazione all'interno degli studi professionali. Dalla Figura 10 emerge una domanda e un interesse per le competenze digitali e le competenze specifiche per il lavoro svolto.

Con il fine di avvicinarsi alle esigenze dei lavoratori, per ognuna delle competenze riportate è stato chiesto di esplicitare quali fossero i contenuti da approfondire maggiormente. Relativamente alle competenze specifiche per il lavoro svolto, emerge una richiesta molto vicina alle esigenze dei dipendenti degli studi commercialisti e dei consulenti contabili, quota maggioritaria nel campione dei rispondenti al questionario; pertanto, i temi sono legati ad aggiornamenti in ambito contabile e fiscale, oltre che ad approfondimenti continui rispetto alle normative pubblicate. Appaiono centrali le domande di formazione sulle competenze digitali: vengono, infatti, richiesti approfondimenti sull'utilizzo di software e programmi che possano facilitare ed agevolare il lavoro quotidiano; viene citato il pacchetto Office ed in particolare il software Excel.

Più in generale, la formazione sulle competenze digitali ad oggi è la sfida più importante segnalata dagli intervistati, significativamente in linea con tutti gli studi che sottolineano la centralità delle tecnologie digitali nel lavoro contemporaneo. Appare questo il cantiere di maggiore impegno futuro nella consapevolezza delle difficoltà di introdurre le complesse problematiche della digitalizzazione in ambiti ridotti come gli studi professionali e le piccole imprese.

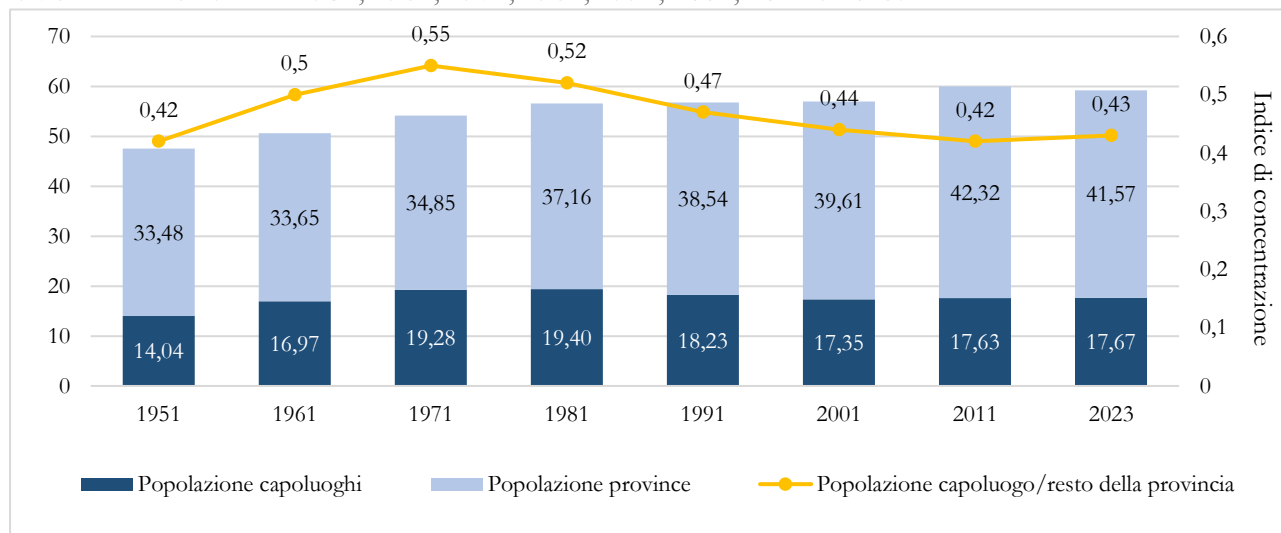
Il processo di terziarizzazione in Italia

L'articolo presenta un'analisi sul fenomeno dell'urbanizzazione in Italia nel XXI secolo. L'ipotesi che viene esplorata è come i processi di innovazione avvenuti nelle ultime decadi abbiano cambiato i flussi di popolazione sul territorio. Sono numerosi i fenomeni intercorsi nel tempo che possono essere analizzati in relazione all'urbanizzazione (e alla de-urbanizzazione): l'Industria 4.0 e la relativa digitalizzazione, che ha portato da una parte allo snellimento dei processi di industrializzazione e dall'altra allo sviluppo prorompente del settore terziario, le periodizzazioni del ciclo economico, i cicli demografici e l'immigrazione sono tutti aspetti che cambiano la vita quotidiana e trasformano la domanda del mercato di lavoro. In questa prima analisi esplorativa verrà valutato il peso delle seguenti componenti socio-demografiche: carico sociale, attrattività del mercato del lavoro e tasso di rinnovamento. Le città che tra la fine degli anni '90 e l'inizio del nuovo millennio avevano una popolazione più anziana hanno visto invariata la loro composizione per età oppure la ripresa di centralità si accompagna ad un rallentamento relativo del processo di invecchiamento? La loro attrattività in termini di addetti insediati risulta anch'essa crescente nel tempo? Inoltre, si cercherà di comprendere la relazione con i processi di crescita complessiva del territorio: c'è una relazione, e di che segno, tra variazione della popolazione provinciale e il peso del capoluogo? Infine, viene indagata l'esistenza di una correlazione ecologica tra la variazione nel grado di specializzazione relativa nei principali macrosettori economici e la variazione dell'indice di centralità del capoluogo provinciale.

Andando ad analizzare la popolazione in Italia, dagli anni '50 si possono riscontrare tre fasi: dal 1951 al 1981 si osserva un intenso processo di urbanizzazione; che declina nella seconda fase (1981-2001), contrassegnata da significative dinamiche di de-urbanizzazione; mentre nella terza fase (2001-2021), si osservano significativi, per quanto limitati, segnali di ri-urbanizzazione (Figura 1).

Figura 1: Popolazione italiana totale, divisione tra comuni capoluogo di provincia e altri comuni, indice di concentrazione

Valori in milioni. Anni 1951, 1961, 1971, 1981, 1991, 2001, 2011 e 2023.



Fonte: Istat

Nella prima fase la popolazione aumenta di circa 9 milioni di abitanti, e aumenta anche il peso delle grandi città rispetto alla provincia. Nel periodo tra il 1981 e il 2001 la popolazione rimane sostanzialmente stabile, con uno spostamento delle residenze dai capoluoghi verso le cinture urbane e nella provincia. Si saldano in questo movimento verso la periferia almeno tre dinamiche: il raggiungimento della maggiore età della generazione del *baby boom*, la quale si sposta sotto la spinta di migliori condizioni di offerta abitativa; la domanda di lavoro industriale che trova conveniente costruire nuovi stabilimenti a basso costo

insediativo nelle aree industriali approntate dai comuni rurali e la crescita dei servizi pubblici e privati (scuole, ambulatori, supermercati, etc.) anche nelle aree periferiche. Nel primo decennio del 2000 si registra una nuova fase di crescita della popolazione complessiva, alimentata dai processi migratori dall'estero; inoltre, si osserva una prima inversione di tendenza, ovvero un aumento del peso relativo dei capoluoghi sul totale della popolazione residente provinciale. Nel secondo decennio del XXI secolo si conferma il cambio di fase. Quanto osservato a livello nazionale costituisce il risultato della composizione di fenomeni di uguale segno, seppur con diverse intensità, nelle macro aree del paese.

Le componenti socio-demografiche del carico sociale, dell'attrattività del mercato del lavoro e del tasso di rinnovamento sono state prese in considerazione tramite una serie di indicatori, alla quale per le analisi si aggiungono anche l'indice di concentrazione e l'indice di specializzazione.

- **I1**, indice di concentrazione o centralità: Popolazione nel capoluogo/Popolazione nel resto della provincia;
- **I3** (capoluogo o provincia): Addetti/Popolazione 35-64 → **ΔI3: I3** capoluogo-**I3** provincia;
- **I4**, indice di carico sociale (capoluogo o provincia): (Popolazione 0-18 + Popolazione 19-64) /Popolazione 19-64 → **ΔI4: I4** capoluogo-**I4** provincia;
- **I5**, indice di rinnovamento demografico (capoluogo o provincia): (Popolazione 0-18/Popolazione 65+ → **ΔI5: I5** capoluogo - **I5** provincia (Disponibile solo dal 2001);
- Variazione relativa della popolazione nel capoluogo: ((Pop T1-Pop T0) /Pop T0)*100 (Disponibile dal 2009 al 2012);
- Indice di specializzazione relativa: $(\text{addetti}_j / \text{addetti}_i) / (\sum \text{addetti}_j / \sum \text{addetti}_i)$ (dove j rappresenta i settori economici, i rappresenta i capoluoghi).

I comuni capoluogo sono stati riclassificati in 3 classi dimensionali: popolazione inferiore a 50 mila abitanti, da 50 mila a 150 mila abitanti, superiore a 150 mila abitanti. Si osserva che la dinamica di crescita nell'indice di concentrazione avviene tra i comuni di maggiore e media dimensione, che vedono il massimo della centralità tra gli anni '60 e '80 e un calo fino al 2010, mentre non risulta significativa la variazione nei capoluoghi minori; si tratta comunque di una crescita di centralità in un contesto declinante dal punto di vista demografico. Successivamente, è stata analizzata la variazione complessiva della popolazione e l'indice di centralità del capoluogo (Tabella 1).

Tabella 1: Indici di correlazione tra variazione relativa della popolazione e variazione dell'indice di centralità in Italia

Anni 1951-1961, 1961-1971, 1971-1981, 1981-1991, 1991-2001, 2001-2011 e 2011-2021.

	R ²	Correlazione	P-value	Significatività
1951-1961	0,15	-0,39	0,000	***
1961-1971	0,24	-0,49	0,000	***
1971-1981	0,04	-0,19	0,053	
1981-1991	0	0,01	0,904	
1991-2001	0,05	-0,22	0,025	*
2001-2011	0,16	-0,40	0,000	***
2011-2021	0,02	-0,15	0,117	

Fonte: Istat

I periodi in cui la relazione è significativa collimano con le fasi di prima urbanizzazione e con la fase di nuova urbanizzazione; si nota, inoltre, che in corrispondenza di significatività, la correlazione è sempre negativa: quando la popolazione provinciale aumenta, il capoluogo perde di importanza e viceversa.

Osservando i dati per singole macroaree si osserva che la dinamica risulta trainata dal Nord Ovest. In secondo luogo, va osservato che nel corso degli ultimi 20 anni i comuni capoluogo hanno accresciuto la loro attrazione produttiva. I capoluoghi del Nord e del Centro di medie e di grandi dimensioni vedono

accrescere in modo significativo la loro attrattività nel corso degli ultimi vent'anni. Seppur con alcune variazioni a seconda della classe dimensionale, anche nel Sud e nelle Isole tende ad accrescersi l'attrattività produttiva dei capoluoghi. L'indice $\Delta I4$ risulta in calo nell'ultimo decennio nei capoluoghi del Centro Nord, in aumento invece in quelli del Sud e delle Isole. Infine, il $\Delta I5$ risulta crescente nei capoluoghi del Centro-Nord nel corso degli ultimi vent'anni mentre al Sud risulta crescente solo nei capoluoghi di maggiori dimensioni. Tendenzialmente nelle Isole l'indice di rinnovamento è sempre decrescente.

Analizzando distintamente le due componenti del Δ , si rileva che l'indice di rinnovamento risulta decrescente sia nei capoluoghi che nel resto della provincia con, tuttavia, un rapporto relativamente più favorevole nei capoluoghi. Emerge dunque una certa somiglianza di comportamento tra le macro regioni del Centro e del Nord rispetto a quanto avviene nel Sud e nelle Isole.

Si è provato infine ad analizzare la relazione tra la variazione dell'indice di centralità del capoluogo tra il 2012 e il 2019 e la variazione nello stesso periodo nell'indice di specializzazione relativa nei diversi settori. Dall'analisi multivariata emerge una relazione significativa con una variazione crescente, di segno positivo, nell'indice di specializzazione relativa nel settore del terziario avanzato (servizi di supporto all'espansione) e nelle costruzioni; emerge anche una relazione di segno negativo nel terziario alle imprese (Tabella 2); appare quindi confermata l'ipotesi che le città in cui aumenta l'indice di concentrazione abbiano visto crescere la loro specializzazione relativa nei servizi avanzati, diminuendo invece quella nei servizi convenzionali. Nel Mezzogiorno, invece, non risulta alcuna significatività. Per quanto riguarda questa ripartizione, il modello restituisce una relazione significativa di segno positivo con il solo settore della ricettività, a indicare che i capoluoghi che nel periodo 2012-2019 registrano un incremento di specializzazione relativa nel settore alberghiero e della ristorazione, vedono accrescere anche il loro indice di concentrazione.

Tabella 2: Coefficienti della regressione multivariata sulla variazione relativa dell'indice di concentrazione nei capoluoghi del Centro Nord e la variazione nell'indice di specializzazione relativa.

Anni 2012-2019.

	β	se	df	t	p-value
Costruzioni	0.30	0.12	57.8	2.45	0.017
Infrastrutture di nodo	0.16	0.12	58.98	1.37	0.175
Manifattura	-0.15	0.11	51.39	-1.38	0.173
Servizi di supporto all'espansione	0.41	0.12	54.69	3.51	<0.001
Servizi alla persona	-0.21	0.11	51.07	-1.87	0.068
Servizi per il territorio	0.12	0.11	58.23	1.04	0.303
Terziario on demand	-0.39	0.13	56.22	-3.06	<.001
Turismo	0.21	0.11	52.55	1.87	0.068
Popolazione totale della provincia	-0.04	0.13	55.41	-0.3	0.776

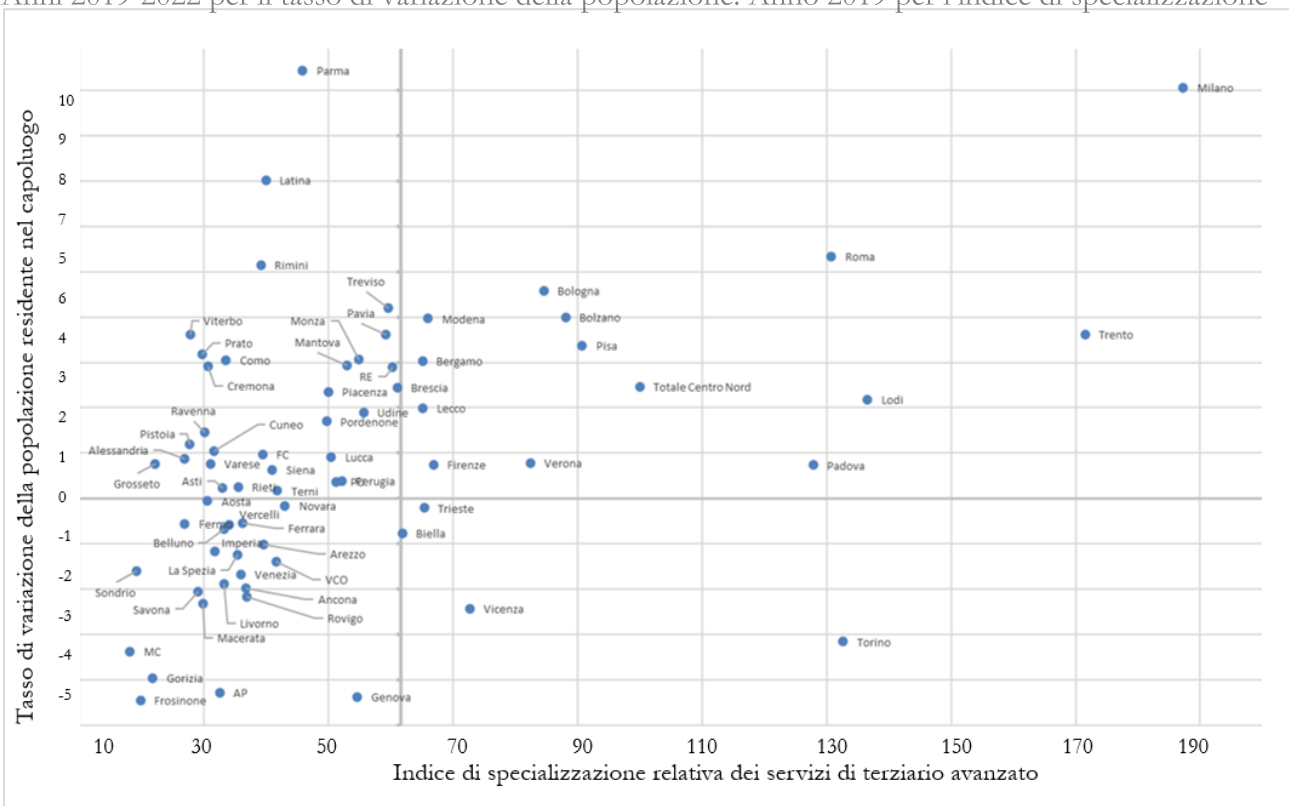
Fonte: Istat

Utilizzando infine la variazione percentuale della popolazione come dipendente, sono state realizzate delle regressioni specifiche per le due aree e per gli otto indici di specializzazione del 2019. Per investigare se la pendenza variasse tra il gruppo sopra e il gruppo sotto la mediana di ogni indice è stata aggiunta una variabile *dummy* dicotomica per rappresentare questi due gruppi. È emersa una relazione significativa solo con l'indice di specializzazione relativa del terziario avanzato (servizi a supporto dell'espansione) e solo per i capoluoghi del Centro Nord.

Restringendo quindi le analisi alla sola area del Centro Nord, considerando l'indice di specializzazione nel terziario avanzato come variabile *proxy*, si è indagata la relazione con la crescita della popolazione (Figura 2). Si osservi inoltre come nel quadrante in alto a destra, definito da una crescita della popolazione tra il 2012 e il 2019 e da un indice di specializzazione superiore al terzo quartile della distribuzione, si collocano comuni riconoscibili quali poli universitari. Uniche eccezioni le città di Torino e Vicenza che pur a fronte di un elevato indice registrano un calo di popolazione. Si tratta ad ogni modo di analisi che andranno ulteriormente articolate considerando lo sviluppo non solo del capoluogo ma anche del sistema urbano individuato dal capoluogo e dalla sua cintura al fine di verificare se un eventuale mancata crescita del Centro non si sia scaricata sulla prima corona urbana. Andrà inoltre verificata la relazione con indicatori di valore aggiunto.

Figura 2: Specializzazione nel terziario avanzato e crescita della popolazione, capoluoghi del Centro Nord

Anni 2019-2022 per il tasso di variazione della popolazione. Anno 2019 per l'indice di specializzazione



Fonte: Istat

Rispetto ad altre nazioni, Stati Uniti, Inghilterra, Francia in primis, in Italia il fenomeno della riurbanizzazione risulta più lento e in ritardo, spesso a saldo negativo (si cala meno nelle città rispetto al resto della provincia). Specie al Nord e al Centro ci sono città che esprimono una maggiore *performance* sul piano del terziario avanzato e vedono crescere maggiormente il loro peso. Al Sud e nelle Isole non si registra un fenomeno analogo mentre emerge una relazione positiva solo con la ricettività turistica. Come è osservato (Moretti, 2012; Istat, 2023, Accetturo, Lamorgese, Mocetti, Sestito, 2019), la terziarizzazione è stato il motore della crescita economica degli ultimi trent'anni nei paesi sviluppati. Essa è il principale responsabile della crescita della produttività e, allo stesso tempo, del nuovo ruolo di leadership assunto dalle (grandi) città.

Si potrebbe allora chiederci se siamo davvero nel mezzo di una nuova fase (terziarizzazione più riurbanizzazione) o stiamo osservando la coda di un processo ormai compiuto di affermazione dell'economia delle reti. Nel primo caso, il ritardo del nostro paese andrebbe rapidamente colmato con politiche simili a quelle adottate in altri paesi per accelerare questi processi di terziarizzazione metropolitana (Martin, Gardiner, Tyler, 2014). Se invece siamo all'esaurirsi di un percorso e stiamo assistendo ad una progressiva riduzione della rilevanza del fattore di scala (metropolitano), anche in conseguenza del riaggiustamento post-Covid, allora si aprirebbe una nuova finestra di opportunità – specie per i *late comers* come il nostro paese – legata alla diffusione dello *smart working* e dei modelli di organizzazione del lavoro flessibili, sia per quanto riguarda i tempi che le sedi di lavoro. La Cina lavora per connettere le campagne al 4G e le zone rurali della Cina sono oggi più connesse e più veloci delle *rural areas* americane. La domanda su quale sia il vero *driver* dello sviluppo contemporaneo – terziario avanzato o economia delle reti – e quali ne siano gli effetti di medio periodo rimane aperta, inevitabilmente destinata – come ha suggerito Alfred Kleinknecht (2020) – ad essere oggetto di ulteriori approfondimenti.

La diffusione della formazione continua in Europa e in Italia

L'articolo è ricavato dal I Rapporto sulla formazione continua realizzato dall'Osservatorio delle libere professioni e commissionato da Fondoprofessioni

L'Unione Europea riconosce che le competenze dei cittadini e la dinamicità delle imprese costituiscono pilastri essenziali per garantire la competitività, la crescita sostenibile e il successo dell'Unione economica e monetaria. Negli ultimi anni, la formazione continua degli occupati e l'educazione permanente degli adulti hanno pertanto acquisito una centralità sempre maggiore, sia tra le istituzioni sia all'interno dei processi di sviluppo organizzativo e strategico delle imprese per garantire la competitività e la resilienza del mercato del lavoro europeo in un contesto globale in rapida evoluzione. In tal senso, l'Unione Europea ha posto al centro delle politiche e degli investimenti il valore che la formazione e l'apprendimento individuale possono apportare all'intero contesto sociale, economico e aziendale di riferimento. Inoltre, l'apprendimento degli adulti dovrebbe migliorare l'occupabilità, stimolare l'innovazione, garantire l'equità sociale e colmare il divario delle competenze digitali. L'importanza dell'apprendimento degli adulti si riflette nell'obiettivo a livello dell'UE secondo cui almeno il 60% di tutti gli adulti dovrebbe partecipare ogni anno alla formazione entro il 2030, innalzato rispetto a quello stabilito per il 2020 pari al 20%.

Il focus di queste analisi non riguarda in generale l'educazione permanente degli adulti cui si collega l'obiettivo Ue sopra richiamato ma è per quanto possibile circoscritto nello specifico al tema della formazione continua degli occupati. Gli indicatori utilizzati a questo proposito sono tratti principalmente da due distinte rilevazioni Istat / Eurostat: l'indagine campionaria Aes – Adult Education Survey, rivolta alla popolazione; e l'indagine campionaria Cvts – Continuing Vocational Training Survey, rivolta alle imprese con almeno 10 occupati.

L'indagine Eurostat sulla formazione degli adulti distingue tra formazione formale e non formale. Secondo la Classificazione Internazionale dell'Istruzione del 2011 (ISCED 2011), l'educazione formale è un tipo di istruzione istituzionalizzata, intenzionale e pianificata che avviene tramite organizzazioni pubbliche o entità private riconosciute che costituiscono il sistema di istruzione formale di un paese. L'istruzione e la formazione non formale, d'altro canto, sono definite come qualsiasi attività di apprendimento istituzionalizzata, intenzionale e organizzata/pianificata che avviene al di fuori del sistema di istruzione formale. Questo comprende corsi, seminari, workshop, lezioni o istruzioni private, addestramento. La formazione non formale può avere finalità di diverso tipo, comprendendo anche corsi e attività svolte per motivazioni di accrescimento culturale o passione personale; in questo contesto, tuttavia, utilizzeremo esclusivamente l'indicatore Eurostat relativo alla cosiddetta formazione legata al lavoro (*job related*) ovvero a quella finalizzata al mantenimento e allo sviluppo di competenze utili nell'ambito della propria occupazione. La Tabella 1 riporta i tassi di partecipazione alla formazione non formale *job related* nei paesi Ue al 2007, 2011, 2016 e 2022, ordinati per quote di partecipazione decrescente. La mancanza del dato medio Ue per il 2022 penalizza il confronto, ma è comunque possibile evidenziare le forti differenze che sussistono tra paesi nonché – pur con qualche cautela, dovuta a possibili modifiche intervenute nella metodologia di rilevazione – i progressi maturati nel tempo nei diversi contesti.

Nei Paesi Bassi e in Svezia, Ungheria e Slovacchia oltre il 60% degli occupati ha svolto nel 2022 attività di formazione continua e in numerosi altri paesi, in specie del Nord Europa, i tassi di partecipazione superano il 50%; di converso, la partecipazione più bassa riguarda paesi quali Croazia, Romania, Bulgaria, Polonia, Serbia e Grecia, dove la quota di occupati che ha avuto accesso ad attività di formazione continua si colloca sotto il 30%. In tutti i contesti la formazione viene per lo più promossa dal datore di lavoro, anche tramite il ricorso a fondi pubblici o associativi dedicati e sono minime le quote di lavoratori che accedono a corsi di formazione continua che non siano finanziati dal proprio datore di lavoro, variando

tra l'1% della Svezia e l'8% della Grecia. Il caso della Grecia rappresenta una peculiarità, in quanto l'accesso alla formazione continua, già molto limitato (16,5%), avviene nella metà dei casi al di fuori del "patrocinio" del datore di lavoro.

Tabella 1: Tassi di partecipazione degli occupati alla formazione non formale *job related* nei paesi Ue

Ordinamento per quota di partecipazione decrescente 2022. Anni 2007, 2011, 2016 e 2022.

	2007	2011	2016	2022	Differenza 2022-2007
Paesi Bassi	45,6	61,8	66,1	64,6	19
Svezia	73,4	69,1	57,4	62,9	-10,5
Slovacchia	48,7	44,6	53,4	61,5	12,8
Ungheria	8,3	50,6	49,1	60,7	52,4
Irlanda	:	:	56,4	55,5	:
Austria	41,2	44,2	60,4	55,4	14,2
Lettonia	34,3	32,4	47,5	53,5	19,2
Norvegia	55,7	61,7	59,5	52,8	-2,9
Danimarca	40,9	55,8	47,2	51,2	10,3
Finlandia	54,2	55,2	51,5	50	-4,2
Francia	34,9	49,1	48,8	49,9	15
Svizzera	45,1	58,8	64,7	49,3	4,2
Spagna	26,2	36,7	42,7	48,5	22,3
Repubblica Ceca	43,8	38,6	48,6	48,3	4,5
Lussemburgo	:	66	46,1	47,3	:
Portogallo	25,3	45,7	50,8	47	21,7
Belgio	38,5	39,8	45,7	44,7	6,2
Estonia	44,3	51,2	43,8	43,8	-0,5
Slovenia	34,3	35,4	49,4	42,5	8,2
Italia	20,8	37,1	45,6	37,6	16,8
Cipro	40,7	41,9	42,5	36,2	-4,5
Lituania	37,4	32,3	32,7	33,4	-4
Croazia	23,8	:	37,8	28,6	4,8
Romania	5,6	8	5,7	27,3	21,7
Bulgaria	48,4	36	31,2	25,6	-22,8
Serbia	:	20,5	28,8	24,1	:
Polonia	24,2	26,3	27,6	22,4	-1,8
Grecia	14,8	10,4	16,8	16,5	1,7
Germania	48,1	50,9	50,8	:	:
Regno Unito	38,7	27,8	49,9	:	:
Malta	35	44,5	36,4	:	:
Turchia	17	17,6	25,6	:	:
Macedonia del Nord	:	:	15,7	:	:
Bosnia ed Erzegovina	:	:	12,3	:	:
Albania	:	:	10,4	:	:
UE (27 paesi)	33,6	41,8	44,4	:	:
Eurozona (20 paesi)	35	44,7	48,2	:	:

(:) Dato mancante

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat Aes

Se si guarda al posizionamento dell'Italia (Tabella 1) vediamo come il nostro paese si collochi piuttosto in basso in termini di partecipazione alle attività di formazione continua: con una quota di partecipazione pari al 37,6% al 2022, l'Italia si pone notevolmente al di sotto dei grandi paesi europei quali la Francia (49,9%) e la Spagna (48,5%). Il confronto intertemporale consente di apprezzare i progressi realizzati rispetto al 2007, che hanno portato a incrementare notevolmente la partecipazione: a quella data, infatti, l'Italia si poneva agli ultimi posti della classifica, con un tasso di partecipazione del 20,8%, molto al di sotto della media europea (33,6%, dato Ue a 27 paesi). Se sul lungo periodo la formazione continua risulta

in espansione, la dinamica più recente esprime invece una flessione: al 2016 infatti i dati Eurostat rilevavano per l'Italia un tasso di coinvolgimento nelle attività formative pari al 45,6% tra gli occupati. La tendenza alla flessione riguarda peraltro numerosi paesi e potrebbe essere imputabile almeno in parte al fatto che, mentre il 2016 risultava un anno di piena operatività per la programmazione dei fondi strutturali (Fesr e Fse, ciclo di programmazione 2014-2020) che costituiscono una delle fonti primarie della formazione continua, l'annualità 2022 è presumibilmente penalizzata dalla sua collocazione a cavallo tra i due settenni di programmazione. Se si guarda alla tendenza di lungo periodo tuttavia (2007-2022), la maggior parte dei paesi europei è accomunata da una crescita della partecipazione, a testimoniare come la leva della formazione continua vada espandendo e consolidando il proprio ruolo nell'ambito delle politiche di sviluppo delle risorse umane. I dati mostrano soprattutto la tendenza a una maggiore omologazione dei tassi: a fronte di un qualche cedimento nelle quote espresse dai paesi nordici (Svezia, Norvegia, Finlandia) che rappresentano da sempre i paesi di eccellenza nelle politiche di formazione continua, i grandi paesi dell'Unione (Italia, Spagna, Francia) registrano variazioni superiori ai 15 punti percentuali. Sostenuta è anche la progressione di Portogallo e Romania, paesi che incrementano la partecipazione alla formazione continua di quasi 22 punti percentuali tra il 2007 e il 2022. Estremamente elevata appare la crescita dell'Ungheria (oltre 50 punti percentuali) mentre invece nelle repubbliche baltiche e soprattutto in Bulgaria si registra un arretramento.

Di regola l'accesso alla formazione continua è più frequente nelle professioni più qualificate (Tabella 2). Questa tendenza si riscontra ovunque nei paesi europei, con le sole eccezioni di Slovacchia e Ungheria, dove si registrano in particolare elevati investimenti sulla formazione continua di artigiani e operai specializzati (con tassi di partecipazione attorno al 58%) ma anche in favore delle professioni non qualificate (tra il 54% e il 59%). Nella maggior parte dei paesi europei si riscontra una partecipazione per il gruppo dei "dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche e professioni tecniche intermedie" superiore al 50% (con punte del 74% in Svezia e nei Paesi Bassi) e un coinvolgimento via via decrescente degli altri gruppi professionali, in funzione del livello di qualifica della professione. In Italia al 2022 il 55,6% dei "dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche e professioni tecniche intermedie" ha partecipato ad attività di formazione, contro il 30,2% degli "impiegati e delle professioni qualificate nel commercio e nei servizi", il 24,9% degli artigiani e operai qualificati e il 19,5% dei lavoratori manuali non qualificati. In termini generali l'Italia si colloca al 23° posto tra i 31 paesi censiti e scende ulteriormente, al 26° posto, se si guarda alla formazione dei lavoratori manuali non qualificati. Il divario complessivo rispetto al paese top performer – i Paesi Bassi – è di quasi 27 punti percentuali e risulta particolarmente ampio tra gli impiegati e le professioni qualificate del commercio e dei servizi (27,3 punti percentuali) mentre si abbassa di qualche punto tra le professioni più qualificate (18,6 punti percentuali).

Tabella 2: Tassi di partecipazione degli occupati alla formazione non formale job related per gruppo professionale nei paesi Ue

Ordinamento per tasso di partecipazione totale decrescente. Anno 2022.

	Dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche e professioni tecniche intermedie (Isco 1-3)	Impiegati e professioni qualificate nel commercio e nei servizi (Isco 4-5)	Artigiani e operai qualificati (Isco 6-7)	Professioni non qualificate (Isco 8)	Totale
Paesi Bassi	74,2	57,5	45,1	40,8	64,6
Svezia	74,3	53,1	49,8	28,3	62,9
Slovacchia	68,2	54,8	58,8	59,2	61,4
Ungheria	65,3	57,2	57,9	54,4	60,7
Irlanda	64,9	49	48,7	34,2	55,5
Austria	66,3	50,3	42,6	20,1	55,4
Lettonia	66,9	48,2	40,8	34,6	53,5
Norvegia	61,3	41,6	42,1	:	52,8
Danimarca	63,2	50,4	40,7	32,3	51,2
Finlandia	63,3	47,2	32,1	20,5	49,9
Francia	61,7	42,3	33,4	28,9	49,8
Svizzera	60,8	39,9	32,7	16,7	49,3
Spagna	64,2	42,5	38,1	29,6	48,4
Repubblica Ceca	57,8	46,1	42,1	27,6	48,2
Lussemburgo	59,9	38,5	25,5	20,6	47,3
Portogallo	61,8	44,3	35,9	27,4	47
Belgio	60,3	31,9	27,5	25,3	44,7
Estonia	58,3	37,3	27,3	21,4	43,9
Slovenia	55,5	40,3	29,3	26,7	42,4
Italia	55,6	30,2	24,9	19,5	37,8
Cipro	53,3	31,2	18,6	9,3	36,3
Lituania	50,4	28,1	14,8	11	33,4
Croazia	46,1	22,1	19,4	:	28,6
Romania	38,9	27,3	21,1	15,2	27,2
Bulgaria	35,2	21,4	21,6	:	25,4
Serbia	36,1	22	19,3	7,7	24
Polonia	33,4	17	11	:	22,4
Grecia	25	17,6	7,6	:	16,5

(:) Dato mancante

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat Aes

Da queste prime indicazioni, tratte dai dati Aes di fonte Eurostat, il posizionamento relativo dell'Italia per quanto riguarda la partecipazione alle attività di formazione continua risulta dunque ancora piuttosto arretrato, nonostante la crescita intervenuta rispetto al primo decennio degli anni duemila. L'analisi della letteratura di settore porta ad evidenziare sostanzialmente due principali fattori che concorrono a penalizzare il ricorso alla formazione continua nel nostro paese: da un lato le caratteristiche sociodemografiche e la struttura d'impresa che caratterizzano l'Italia, con una forza lavoro mediamente più vecchia e meno istruita di quella che si riscontra mediamente in altri paesi, un'elevata frammentazione del tessuto d'impresa, con una forte concentrazione di microimprese e un'incidenza del lavoro non qualificato più alta di quella che si riscontra nei grandi paesi europei; dall'altro il tema degli investimenti sulle politiche di formazione continua, caratterizzati da quote di finanziamento ridotte rispetto agli standard che si registrano mediamente in altri paesi europei.

Le dimensioni d'impresa costituiscono una variabile determinante nel favorire od ostacolare l'accesso alla formazione: ciò vale in tutti i paesi, ma assume particolare rilievo in Italia, dove le dimensioni d'impresa sono mediamente più piccole (Tabella 3). Un ulteriore distinguo va posto inoltre con riferimento ai comparti del terziario, e nello specifico al settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche: il

settore degli studi professionali si caratterizza infatti per una dimensione media molto contenuta, attorno ai 2,5 occupati a livello europeo, valore che si abbassa ulteriormente per l'Italia, scendendo a 1,7 occupati. Posta questa premessa, l'analisi dei dati Eurostat relativi all'indagine campionaria Cvts – Continuing Vocational Training Survey, mostra come l'Italia sia perfettamente allineata sui valori medi europei per quanto riguarda la propensione a fruire della formazione da parte delle imprese con almeno 10 occupati (Tabella 4); i dati per classi dimensionali inferiori non sono difatti disponibili. Su questo fronte i progressi maturati da parte delle aziende italiane sono di assoluto rilievo: la quota di aziende che annualmente eroga formazione ai propri dipendenti passa dal 28,5% del 2005 al 68,9% del 2020, trainata dalla progressiva affermazione dei fondi interprofessionali, che prendono avvio con i primi anni duemila. Al 2005 i tassi dell'Italia erano lontanissimi da quelli espressi dai maggiori paesi europei e dall'Europa nel suo complesso, eccetto che tra le imprese con oltre 250 dipendenti, mentre oggi il divario appare contenuto.

Tabella 3: Dimensioni medie di impresa nel totale dell'economia e in alcuni settori imprenditoriali in Europa, Francia, Germania, Italia e Spagna

Anno 2020.

	Totale economia	Settore manifatturiero	Commercio e riparazione di veicoli	Attività professionali, scientifiche e tecniche
Francia	5,3	14,6	5,1	2,5
Germania	11,8	35,7	12,0	5,6
Italia	4,1	10,4	3,2	1,7
Spagna	4,7	12,1	4,3	2,7
UE (27 paesi)	5,5	14,3	5,1	2,5

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Tabella 4: Quota di imprese che erogano formazione continua per dimensione d'impresa in Europa, Francia, Germania, Italia e Spagna

Anni 2005 e 2020.

	2005				2020			
	10-49 occupati	50-249 occupati	Oltre 250 occupati	Totale	10-49 occupati	50-249 occupati	Oltre 250 occupati	Totale
Francia	69,0	98,0	99,8	73,8	71,8	93,6	99,2	75,9
Germania	65,3	80,8	87,2	69,5	73,7	87,0	94,3	77,2
Italia	28,5	58,1	85,8	32,2	66,1	87,1	95,5	68,9
Spagna	43,3	68,1	89,1	47,1	69,4	91,7	96,6	73,2
UE (27 paesi)	50,7	75,5	89,6	55,6	63,5	82,5	92,8	67,4

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat Cvts

In sintesi, dunque, questa rapida comparazione sullo stato della formazione continua nei paesi europei, lascia intravedere luci e ombre per quanto riguarda il nostro paese: a fronte di innegabili progressi, maturati soprattutto grazie allo sviluppo dei fondi interprofessionali, persistono alcune criticità strutturali che limitano l'espansione della policy. Un tema fondamentale è quello che riguarda le risorse dedicate alla formazione continua, che in Italia risultano inferiori rispetto agli investimenti che si registrano negli altri paesi. L'istituzione dei fondi interprofessionali ha posto le premesse culturali, finanziarie e organizzative per un'effettiva, efficace ed esigibile politica di rafforzamento del capitale umano delle nostre imprese e ha consentito di ridurre i pesanti divari rispetto ai principali paesi europei, ma il livello di investimento permane lontano dagli effettivi fabbisogni del sistema d'impresa, soprattutto di fronte alle rapide evoluzioni indotte dalla rivoluzione digitale, alle sfide e alle opportunità poste dall'intelligenza artificiale. La demografia occupazionale – con una forza lavoro mediamente più anziana e con livelli di istruzione più bassi di quelli che si riscontrano in altri paesi europei – costituisce una delle criticità strutturali. Le ridotte dimensioni d'impresa che caratterizzano in specie l'Italia rappresentano forse il principale limite per l'accesso alla formazione continua: la controprova, come abbiamo visto, è data dal fatto che nelle aziende con almeno 10 dipendenti – anche e soprattutto del terziario avanzato e delle attività professionali, scientifiche e tecniche – il nostro paese si pone in linea con la media europea.

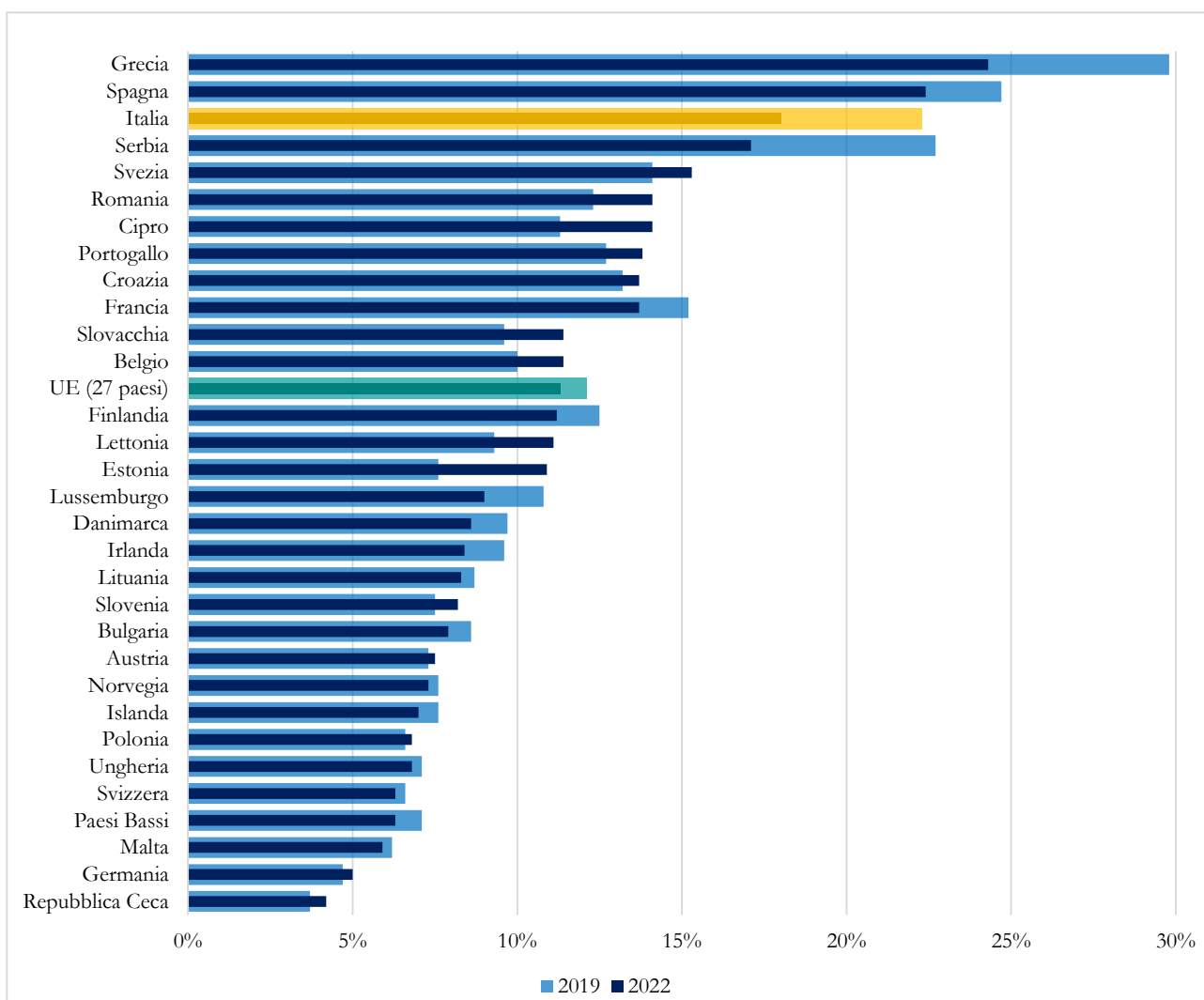
I giovani nel mercato del lavoro europeo

Il tema della transizione dei giovani dalla scuola al lavoro e, di conseguenza, dell'occupazione giovanile rappresenta uno degli argomenti su cui più si è concentrata l'attenzione negli ultimi anni, data anche la problematicità della questione in molti paesi europei.

Uno degli indicatori maggiormente utilizzati per restituire un'idea di sintesi della condizione dei giovani nel mercato del lavoro è il tasso di disoccupazione giovanile. In Figura 1 si riportano dunque i valori di tale misura nel 2019 e nel 2022 per i principali paesi europei, in riferimento alla popolazione d'età compresa fra i 15 e i 29 anni.

Figura 1: Tasso di disoccupazione giovanile nei principali paesi europei

Valori in %. Fascia d'età 15-29 anni. Anni 2019 e 2022. Ordinamento decrescente.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Rispetto al periodo pre pandemico, nel 2022 il tasso di disoccupazione giovanile risulta in aumento in alcuni dei paesi considerati e in diminuzione in altri. I paesi che vantano i miglioramenti più significativi sono anche quelli dove si registrano i valori più elevati dell'indicatore, tra questi: Serbia (-5,6 punti percentuali), Grecia (-5,5 pp) e Italia (-4,3 pp). Nonostante la ripresa, la disoccupazione giovanile resta una problematica persistente sia in questi, sia in altri paesi europei, anche in ragione del fatto che in alcuni paesi vi è un aumento e non una diminuzione del tasso.

Al 2022 il tasso di disoccupazione giovanile europeo risulta pari all'11,3%; a fronte di questo dato medio i valori della misura nei diversi paesi considerati spaziano però dal 4,2% della Repubblica Ceca al 24,3% della Grecia, con un campo di variazione di oltre 20 punti percentuali. In questo panorama l'Italia si configura il terzo paese per tasso di disoccupazione giovanile, con un valore pari al 18%.

Tabella 1: Giovani che non studiano, non lavorano e non sono in formazione (NEET) e differenza 2022-2019 nei principali paesi europei, divisione per classe d'età

Valori in %. Ordinamento decrescente per valori 15-29 anni. Anno 2022.

	2022			Differenza 2022-2019		
	15-29 anni	15-24 anni	25-29 anni	15-29 anni	15-24 anni	25-29 anni
Romania	19,8%	17,5%	24,6%	3,0	2,8	3,8
Italia	19,0%	15,9%	25,2%	-3,2	-2,2	-4,5
Grecia	15,4%	10,7%	24,0%	-2,3	-1,8	-3,3
Bulgaria	15,1%	12,5%	19,9%	-1,6	-1,2	-1,2
Serbia	15,1%	13,0%	18,8%	-3,9	-2,3	-6,4
Cipro	14,7%	12,9%	17,0%	0,6	-0,8	2,3
Croazia	13,3%	11,9%	15,9%	-0,9	0,1	-2,9
Spagna	12,7%	10,5%	17,1%	-2,2	-1,6	-2,9
Slovacchia	12,3%	9,6%	16,8%	-2,2	-0,7	-3,9
Francia	12,0%	10,1%	16,1%	-1,0	-0,5	-1,8
UE (27 paesi)	11,7%	9,6%	15,7%	-0,9	-0,5	-1,5
Repubblica Ceca	11,4%	8,0%	17,4%	1,6	2,3	1,6
Lettonia	11,3%	8,6%	16,5%	1,0	0,7	2,7
Polonia	10,9%	8,0%	15,5%	-1,1	-0,1	-2,2
Ungheria	10,8%	9,9%	12,2%	-2,4	-1,1	-4,5
Lituania	10,7%	9,7%	12,8%	-0,2	1,1	-2,3
Estonia	10,6%	10,7%	10,3%	0,0	2,8	-4,1
Finlandia	9,5%	7,8%	12,6%	0,0	-0,4	0,8
Belgio	9,2%	6,6%	14,1%	-2,6	-2,7	-2,2
Austria	9,1%	8,1%	10,6%	0,8	1,0	0,5
Irlanda	8,7%	6,9%	12,8%	-2,7	-3,2	-1,5
Germania	8,6%	6,8%	11,8%	1,0	1,1	0,8
Portogallo	8,4%	6,6%	12,1%	-0,8	-1,4	0,6
Slovenia	8,4%	8,2%	8,7%	-0,4	1,2	-3,2
Danimarca	7,9%	6,7%	10,0%	-1,7	-1,0	-2,9
Lussemburgo	7,4%	7,0%	7,9%	0,9	1,4	0,0
Malta	7,2%	7,1%	7,3%	-0,7	-1,5	0,3
Norvegia	6,8%	6,4%	7,5%	0,4	1,6	-1,7
Svezia	5,7%	4,9%	6,9%	-0,6	-0,6	-0,6
Islanda	5,4%	4,1%	7,3%	-0,4	-0,6	0,0
Paesi Bassi	4,2%	2,8%	6,8%	-1,5	-1,5	-1,6

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

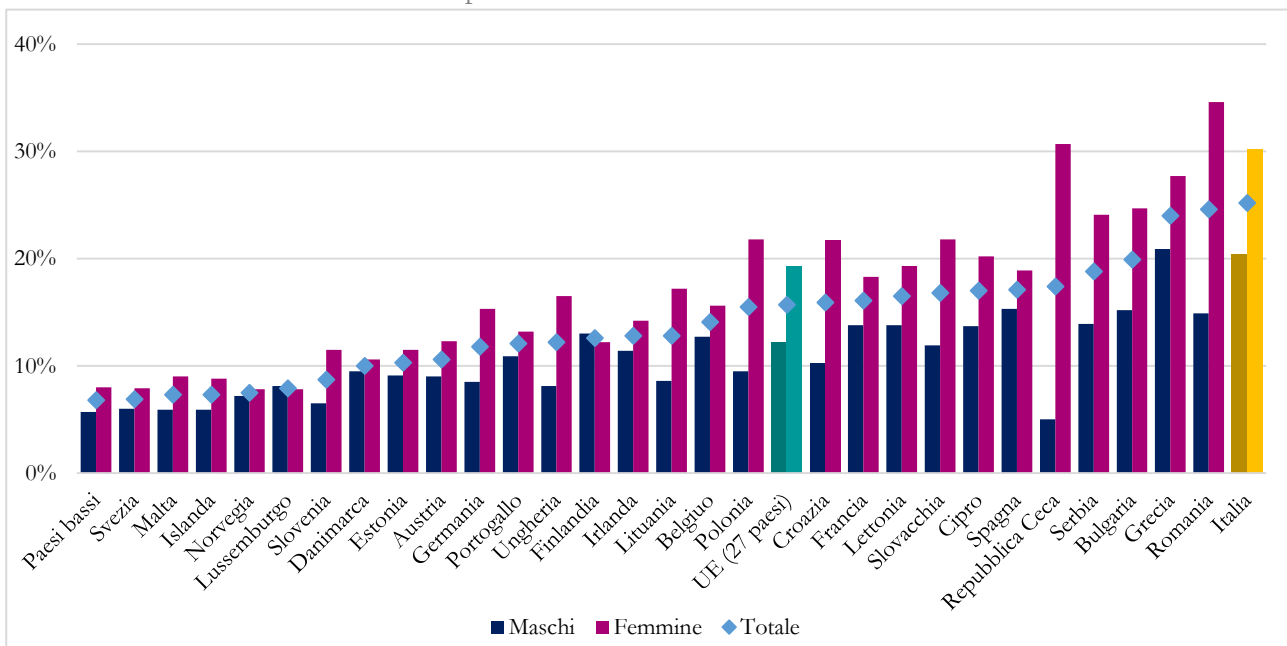
Altra misura rilevante nel delineare la condizione occupazionale dei giovani lavoratori è la quota di NEET (Not in Education, Employment or Training), vale a dire la percentuale di giovani, solitamente tra i 15 e i 29 anni, che non lavorano e non frequentano alcun corso di istruzione o formazione. La lettura congiunta di tasso di disoccupazione e percentuale di NEET risulta determinante ai fini di una corretta interpretazione della situazione occupazionale giovanile, perché permette di considerare congiuntamente sia la quota di giovani che è effettivamente in cerca di lavoro e incontra difficoltà nel trovarlo, sia quella di coloro che risultano inattivi.

Al 2022 in Italia la quota di giovani che non studiano, non lavorano e non sono in formazione tra i 15 e i 29 anni risulta pari al 19%, valore che, nel panorama dei paesi europei considerati, risulta inferiore solo a quello della Romania (19,8%); a livello europeo la percentuale di NEET è invece pari a poco meno del 12% (Tabella 1). Distinguendo per le fasce d'età "15-24 anni" e "25-29 anni" è inoltre evidente come la quota di inattivi risulti marcatamente più alta nel secondo caso, con differenze pari anche a più di 10 punti percentuali fra le due fasce d'età; considerando solo i giovani fra i 25 e i 29 anni l'Italia rappresenta il paese con il più alto tasso di inattivi (25,9%), più di un quarto della popolazione di riferimento. Da evidenziare, come dato positivo, che nella gran parte dei paesi europei fra 2019 e 2022 la quota di NEET tra i 15-29enni risulta in calo.

Facendo un focus sui NEET di età compresa fra i 25 e i 29 anni si osservano interessanti differenze relative sia al genere che al livello d'istruzione (Figure 2 e 3). In tutti i paesi europei considerati la quota di giovani che non studiano, non lavorano e non sono in formazione risulta particolarmente elevata fra le femmine, con valori che in alcuni casi superano il 30%, e più contenuta fra i maschi, dove al più si raggiunge la quota del 21% (Grecia). In entrambi i casi l'Italia fa segnare valori particolarmente elevati, pari al 30,2% per le femmine e al 20,4% per i maschi; a livello europeo la quota di NEET è pari al 19,3% nel caso femminile e al 12,2% nel caso maschile. Il *gender gap* maggiore si rileva in Repubblica Ceca (25,7 punti percentuali); risulta elevato anche in Romania (19,7 pp), Polonia (12,3 pp) e Croazia (11,5 pp).

Figura 2: Giovani che non studiano, non lavorano e non sono in formazione (NEET) nei principali paesi europei, divisione per sesso

Valori in %. Ordinamento crescente per valore totale. Fascia d'età 25-29 anni. Anno 2022.

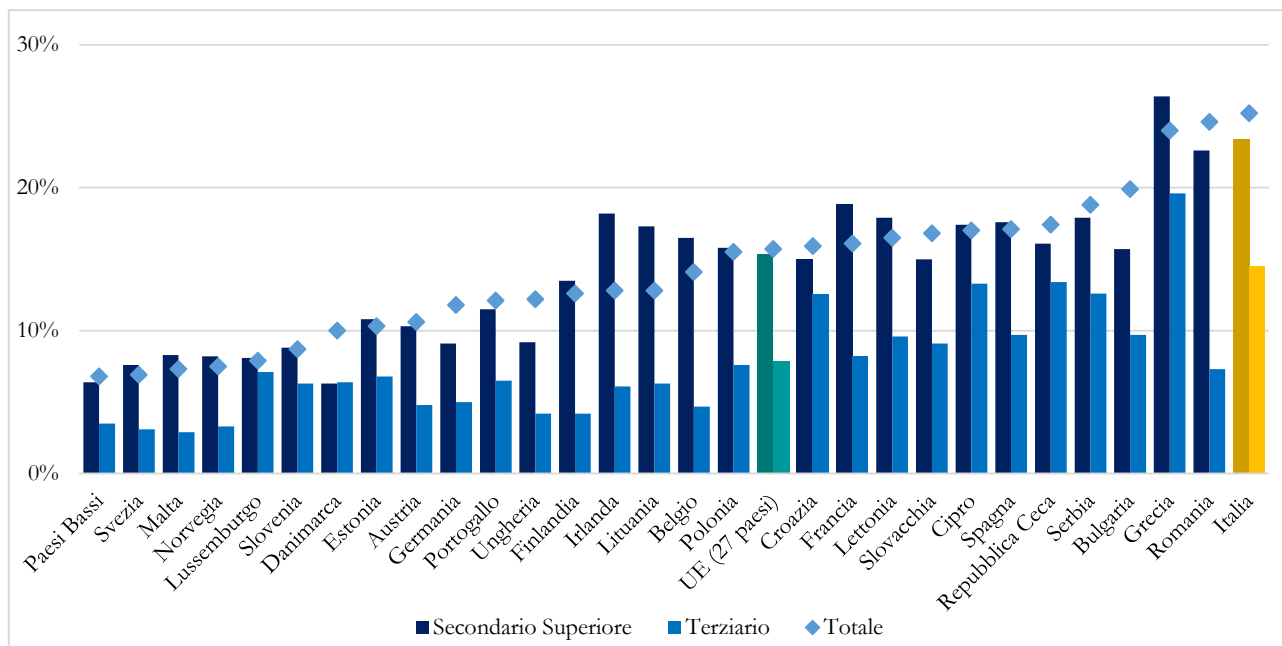


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

La quota di inoccupati fra i 25-29enni varia molto anche in funzione del livello d'istruzione (Figura 3). Ad eccezione della Grecia, infatti, nei restanti paesi europei la percentuale di NEET fra coloro che hanno un livello d'istruzione terziaria risulta sempre inferiore al 14%; al contrario, per coloro che hanno un titolo di studio secondario superiore tale percentuale risulta superiore al 10% per più di 2/3 dei paesi analizzati e maggiore del 15% nella metà dei casi. Il *gap* per livello d'istruzione è mediamente più contenuto di quello per genere; i valori più elevati si registrano in Romania (15,3 punti percentuali), Irlanda (12,1 pp) e Belgio (11,8 pp); in Italia tale gap è pari a 8,9 pp.

Figura 3: Giovani che non studiano, non lavorano e non sono in formazione (NEET) nei principali paesi europei, divisione per titolo di studio

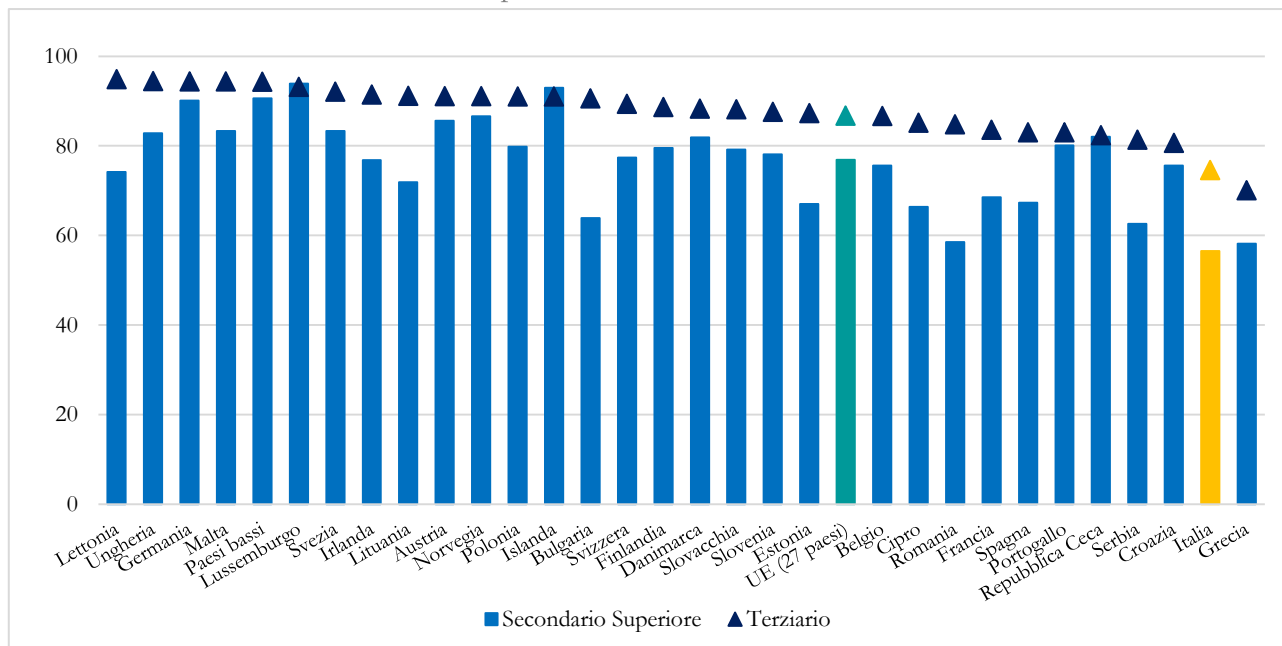
Valori in %. Ordinamento crescente per valore totale. Fascia d'età 25-29 anni. Anno 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Figura 4: Tasso di occupazione dei giovani non più in istruzione e formazione che hanno conseguito il titolo di studio da 1 a non più di 3 anni, divisione per titolo di studio

Valori in %. Ordinamento decrescente per valore terziario. Fascia d'età 20-34 anni. Anno 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

A riprova dell'importanza di un alto livello d'istruzione nella partecipazione al mercato del lavoro, si osservino in Figura 4 i tassi di occupazione dei giovani fra i 20 e i 34 anni non più in istruzione e formazione che hanno conseguito il proprio titolo di studio da 1 a non più di 3 anni. Per coloro che possiedono un titolo d'istruzione terziaria i tassi di occupazione risultano, in quasi tutti i casi, maggiori dell'80% e superiori rispetto a coloro che posseggono un titolo d'istruzione secondaria superiore. Per questi ultimi invece, in più di un quarto dei casi i livelli del tasso di occupazione non raggiungono il 70%. In Italia i giovani con istruzione secondaria superiore fanno registrare un tasso di occupazione pari al 56,5%, quelli con istruzione terziaria pari al 74,6%, segnando un gap di circa 18 punti percentuali, fra i più alti dei paesi considerati.

In conclusione, la condizione occupazionale dei giovani in Europa appare critica in molti paesi, seppur in ripresa anche rispetto ai valori pre pandemici. Si osservano marcate differenze di genere -sfavorevoli per la componente femminile - e importanti divari dovuti al livello d'istruzione, che si conferma un fattore protettivo rispetto al rischio di disoccupazione e inattività fra i giovani.

L'attività normativa e regolamentare sui liberi professionisti: Pdl Salario minimo; Legge di bilancio 2024; D. lgs. “primo modulo riforma Irpef”; Indagine conoscitiva Comm. Enti Gestori su settore previdenziale allargato; D. lgs. “concordato preventivo biennale”; Decreto-legge n. 212/2023 c.d. “Superbonus”; Indagine conoscitiva su rapporto tra Intelligenza Artificiale e mondo del lavoro; Ddl “Lavoro”; – a cura dell'Ufficio Studi di Confprofessioni

1. Pdl Disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo (A.C. 1275 e abb.)

L'8 novembre 2023 Confprofessioni è stata audita presso la Commissione XI^a (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati, sulle proposte di legge proposte di legge C. 1275 Conte e abbinate recanti “**Disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo**”.

Già nei primi mesi dell'attuale legislatura la Confederazione aveva avuto modo di [dialogare con il Parlamento e con la Commissione Lavoro sul tema del salario minimo e della rappresentanza sindacale](#). Il mutato contesto derivante dall'adozione di un **nuovo testo base** (A.C. 1275) nonché i lavori in sede **Cnel**, investito dalla Presidenza del Consiglio nei primi giorni di agosto 2023, dell'importante compito di redigere un documento di osservazioni e proposte sul tema, ha richiesto una ulteriore valutazione più approfondita.

Presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, sede di confronto di tutte le parti sociali ove Confprofessioni è rappresentata, si è svolto un dibattito approfondito e di alto livello culminato con l'approvazione da parte dell'Assemblea del Consiglio di un [contributo sul salario minimo e sul lavoro povero](#). Confprofessioni ha preso parte alla discussione, avvenuta in quella sede, votando convintamente a favore del **documento condiviso anche dalla maggioranza delle parti sociali**.

Nel corso dell'[Audizione](#), è stata ribadita la **centralità della contrattazione collettiva nel settore degli studi professionali** caratterizzato da una polverizzazione del tessuto produttivo e da strutture di dimensioni medio-piccole, che si basano su modelli di organizzazione del lavoro del tutto peculiari. La conoscenza delle dinamiche del comparto e la duttilità dello strumento contrattuale hanno permesso una regolazione inclusiva e innovativa dei rapporti di lavoro, delle retribuzioni e delle prestazioni di *welfare* a beneficio di tutti i lavoratori degli studi professionali tramite la bilateralità.

Sono state messe in luce le conseguenze di un intervento calato dall'alto sui sistemi di contrattazione collettiva e l'eventuale costituzionalità di un intervento in relazione all'art. 39 della Costituzione. Diverse le proposte evidenziate in sede di audizione: **detassazione e decontribuzione degli incrementi retributivi previsti dai contratti collettivi**, promozione dell'integrale applicazione dei Contratti Collettivi, semplificazione del quadro della contrattazione collettiva e individuazione di strumenti che vadano a promuovere l'applicazione diffusa dei CCNL sottoscritti da soggetti realmente rappresentativi **valorizzando l'archivio congiunto CNEL – INPS**.

2. Legge di bilancio per il 2024 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026

Il 30 dicembre 2023 è stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale, la [Legge 30 dicembre 2023, n. 213](#) recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026*”, approvata, in via definitiva dalla Camera dei deputati, a seguito dell'*iter* iniziato con la deliberazione in Consiglio dei Ministri n. 54, del 16 ottobre 2023.

Confprofessioni in sede di [audizione parlamentare](#), presso le Commissioni congiunte 5^a del Senato della Repubblica e 5^a della Camera dei Deputati, sul disegno di legge di bilancio (AS 926) ha evidenziato come la **manovra di bilancio per l'anno 2024** abbia preso forma in un contesto macroeconomico

particolarmente complesso e incerto: debito pubblico lievitato in misura significativa durante la pandemia, innalzamento dei tassi di interesse, prossimo scongelamento del Patto di stabilità e scenario geopolitico per nulla rassicurante a causa dei diversi conflitti in corso.

In linea generale la Confederazione ha ritenuto **condivisibile l'impianto fondamentale che ha animato il provvedimento** poiché da un lato non ha aggravato ulteriormente il debito pubblico e dall'altro ha mobilitato risorse per alcuni interventi prioritari (riduzione della pressione fiscale e contributiva, al fine di sostenere i redditi medio-bassi dei lavoratori dipendenti, rinnovi contrattuali nella p.a., sostegno alla natalità). Allo stesso tempo è stato fatto un appello al Governo per la **definizione di una strategia di medio e lungo periodo al fine di sostenere la crescita del comparto libero professionale** che rappresenta una componente di avanguardia del sistema Italia, sia in termini di partecipazione alla ricchezza che di competenze e apporto al benessere e allo sviluppo tecnologico.

Nello specifico, con riferimento alla **proroga per il 2024 del taglio del cuneo fiscale** cui la manovra ha destinato gran parte delle risorse disponibili (circa 10 miliardi), la Confederazione ha giudicato **positivamente l'intervento sottolineando però l'esigenza di un abbattimento strutturale del costo del lavoro**, che vada oltre l'annualità del 2024 e che distribuisca i vantaggi derivanti non solo ai salari ma anche all'alleggerimento degli oneri dei datori di lavoro, favorendo, così, l'incremento dell'occupazione. È stata, altresì, segnalata la necessità di intervenire, parallelamente, nella direzione di promuovere i rinnovi contrattuali tramite la **detassazione e decontribuzione degli aumenti salariali**; un intervento che nel rigoroso rispetto dell'autonomia delle parti sociali potrebbe fungere da stimolo per creare un efficace stimolo ai rinnovi contrattuali e offrirebbe l'ulteriore vantaggio di favorire la convergenza nei sistemi contrattuali di riferimento per la categoria, arginando la piaga del dumping contrattuale.

Per quanto riguarda le **misure fiscali per il welfare**, la detassazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili d'impresa la Confederazione ha **accolto positivamente** l'art. 6 della legge di bilancio che **per l'anno 2024 ha innalzato a 1.000 euro la soglia dei fringe benefit defiscalizzati** (soglia che sale a 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico). È stata colta l'occasione per ribadire come e la soglia fissata dall'art. 51 del TUIR, a regime pari a 258,23 euro, sia diventata oggi anacronistica, e che **risulti fondamentale un intervento che innalzi la soglia in maniera strutturale** per permettere ai datori di lavoro un'adeguata pianificazione dei *budget* e delle somme da destinare alle finalità del *welfare* aziendale, dando così un effettivo sostegno ai lavoratori dipendenti e alle loro famiglie.

Nel corso dell'audizione è stata **evidenziata la necessità di avviare una politica di sostegno alla crescita delle attività professionali** che vada nella direzione dell'equiparazione dei professionisti alle imprese ai fini dell'accesso ai benefici, in politiche per la crescita dimensionale delle attività professionali tramite l'attuazione del principio di neutralità fiscale delle operazioni di aggregazione e riorganizzazione degli studi professionali ed in misure di incentivazione alla digitalizzazione delle attività professionali.

Confprofessioni ha rimarcato come nell'ambito di un più **generale ripensamento delle politiche per le professioni** dovrà trovare anche spazio una riflessione, oramai non procrastinabile, sulla **protezione sociale e il welfare dei lavoratori autonomi liberi professionisti**. Alla doverosa attenzione per le politiche sociali ed il *welfare* aziendale dei lavoratori dipendenti, va infatti **affiancato un parallelo impegno per il consolidamento delle reti di assistenza mutualistica tra professionisti e lavoratori autonomi** e lo sviluppo di un sistema di protezione sociale dei lavoratori autonomi liberi professionisti. Il tema è stato infatti solo parzialmente affrontato nella manovra, laddove **si è intervenuto, assai opportunamente, sull'ISCRO** (Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa) **rendendola strutturale**, e prevedendo meccanismi e requisiti meno stringenti per l'accesso alla misura.

L'ultima parte dell'audizione è stata dedicata agli interventi sul fronte della **sanità pubblica** auspicando un intervento di **defiscalizzazione delle indennità accessorie della medicina generale** e ribadendo

il tema della revisione del percorso formativo *post*-laurea per rendere strutturale per tutti i tirocinanti la formazione lavoro negli studi dei medici di famiglia, nonché il riconoscimento del titolo accademico e la definizione di percorsi formativi in collaborazione con le Università per la formazione teorico-pratica in tema di rapporto ospedale-territorio.

3. D. lgs. “Attuazione del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi” (A.G. n. 88)

Lo schema di decreto legislativo recante “*Attuazione del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi*” mira ad attuare le disposizioni di cui all’articolo 5, comma 1, lettera a), e all’articolo 9, comma 1, lettera g), della [legge 9 agosto 2023, n. 111](#), recante “Delega al Governo per la riforma fiscale”, finalizzate a realizzare la revisione del sistema di imposizione del reddito delle persone fisiche e la graduale riduzione della relativa imposta (IRPEF), nonché rivedere e razionalizzare gli incentivi fiscali alle imprese e i meccanismi di determinazione e fruizione degli stessi.

La Commissione 6^a “Finanze e Tesoro” del Senato della Repubblica ha richiesto alla Confederazione un contributo scritto sul provvedimento. Il 27 novembre 2023 Confprofessioni ha inviato una [memoria](#) concentrando il proprio commento sul contenuto dello Schema di decreto, che prevede tre specifici interventi:

- l’estensione della prima aliquota Irpef del 23% alla soglia dei 28.000 euro, riducendo a tre gli scaglioni reddituali Irpef;
- l’equiparazione della *no tax area* dei lavoratori dipendenti con quella dei pensionati;
- il taglio delle detrazioni per i contribuenti che dichiarano più di 50mila euro di reddito, attraverso l’introduzione di una franchigia di 260 euro.

Confprofessioni ha ritenuto **apprezzabile l’accorpamento delle prime due aliquote Irpef**, ovvero quelle del 23% e del 25%, in un unico scaglione. Infatti, la riduzione delle tasse per i redditi medio-bassi è certamente positiva: permetterà di rafforzare nelle buste paga l’effetto del taglio del cuneo fiscale, previsto dalla legge di bilancio per il 2024, **sostenendo i salari delle fasce più deboli** che sono state maggiormente colpite dalla spirale inflattiva che continua a erodere le retribuzioni.

Il secondo intervento (equiparazione della *no tax area* dipendenti con quella dei pensionati) risponde a una precisa indicazione dell’articolo 5 della legge delega, determinando un risparmio di imposta massimo pari a 75 euro annui per i dipendenti con redditi fino a 15mila euro. Di fatto, quindi, la *no tax area* sui redditi di lavoro dipendente fissata in 8.500 euro, per effetto delle detrazioni, arriva a superare il valore di 13.700 euro, contro i 5.500 euro di quella sui redditi di lavoro autonomo.

La Confederazione ha quindi messo in evidenza che la riforma dell’Irpef **non risolve le attuali problematiche** con riferimento all’**equità orizzontale del modello**. Occorre infatti considerare che permangono differenze considerevoli nell’ammontare delle imposte pagate, a parità di reddito prodotto, da lavoratori dipendenti ed autonomi. Tali divari si producono soprattutto sui redditi bassi. In tale contesto l’intervento sulla *no tax area* amplia ulteriormente la differenza, a **tutto svantaggio degli autonomi**. È invece opportuno ricordare che **il perseguimento del principio dell’equità orizzontale è uno dei criteri direttivi dell’art 5 della legge delega**.

4. Indagine conoscitiva sull'equilibrio e i risultati delle gestioni del settore previdenziale allargato, con particolare riguardo alla transizione demografica, all'evoluzione del mondo delle professioni, e alle tendenze del welfare integrativo

Il 10 gennaio 2024 la Commissione parlamentare per il controllo sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale ha deliberato un'**Indagine conoscitiva sull'equilibrio e i risultati delle gestioni del settore previdenziale allargato, con particolare riguardo alla transizione demografica, all'evoluzione del mondo delle professioni, e alle tendenze del welfare integrativo**. L'obiettivo dell'Indagine è quello di svolgere un approfondimento sui profili di sostenibilità e sui risultati delle gestioni del settore previdenziale allargato, con particolare riguardo alle sfide poste:

- dalla **transizione demografica**;
- dall'evoluzione del mondo del lavoro e **specificamente del mondo delle professioni**;
- dalla dinamica statistico-epidemiologica della domanda sulle **tendenze del welfare integrativo**, con particolare riguardo ai fondi sanitari integrativi, che rappresentano la principale voce della spesa assistenziale sostenuta dagli enti previdenziali privati.

Confprofessioni è stato il primo soggetto a prendere parte al ciclo di audizioni, iniziato il 18 gennaio 2024.

Nella prima parte dell'[Audizione](#) – **fornendo i dati elaborati dall'Osservatorio delle libere professioni** – la Confederazione ha analizzato le **tendenze demografiche attuali e le loro conseguenze negative sul mondo delle professioni**. È stato espresso l'auspicio che le istituzioni e le parti sociali collaborino ad una strategia di intervento che sappia valorizzare la cultura e l'identità del lavoro professionale, fondata su: evoluzione delle competenze e delle modalità organizzative delle attività grazie ad un approccio di tipo imprenditoriale e manageriale; sviluppo di servizi coerenti con le nuove domande imposte dalla transizione verde e digitale; incentivazioni fiscali e riassetto del quadro normativo – anche sul fronte previdenziale – con l'obiettivo di favorire l'aggregazione tra professionisti in strutture più ampie e organizzate e per questo più competitive; regolamentazione dei percorsi formativi universitari nell'ottica di una sempre maggiore integrazione con le professioni.

Nella seconda parte dell'audizione Confprofessioni ha messo in evidenza le **principali tematiche concernenti le gestioni previdenziali, tanto sul fronte delle Casse private di previdenza** per le professioni che le prevedono, **quanto su quello della Gestione Separata Inps**, che coinvolge, come è noto, i professionisti c.d. "senza cassa". È evidente che la sostenibilità e l'adeguatezza delle prestazioni, nel primo come nel secondo modello, dipendono da variabili demografiche, reddituali e sociali che in questa fase sono negative (tra cui il calo numerico della popolazione giovane e dei liberi professionisti, la scarsa propensione dei neolaureati a scegliere la libera professione, i divari reddituali a livello territoriale e il *gender pay gap*). Inoltre, è stato evidenziato **l'ingiusto regime di prelievo fiscale cui sono oggi sottoposti i rendimenti finanziari delle Casse** (la doppia tassazione delle rendite).

È stato poi approfondito il **tema dell'allargamento della protezione sociale al campo multiforme del welfare integrativo** (ambito che comprende le prestazioni sociali assistenziali ulteriori rispetto alla previdenza e alle tutele in caso di gravi eventi e gravidanza). Nello scenario attuale si evidenziano: le notevoli carenze a cui il comparto delle libere professioni si trova esposto e **la perdurante difformità rispetto alle tutele offerte al lavoro dipendente; il progressivo allargamento dalla sfera previdenziale "pura" delle Casse di previdenza privatizzate alla sfera assistenziale**; e la messa a regime (con la legge di bilancio 2023) dell'ISCRO per i lavoratori autonomi liberi professionisti iscritti alla Gestione separata.

Infine, sono state esaminate le prospettive di sviluppo della protezione sociale dei liberi professionisti attraverso il **ruolo sussidiario delle reti associative e degli organismi di rappresentanza di categoria**, in funzione di supporto e integrazione alle prestazioni erogate dal sistema pubblico e dalle Casse previdenziali. In tale ottica, **Confprofessioni ha auspicato il rafforzamento dei fondi integrativi sanitari che rappresentano il tassello principale del welfare integrativo di categoria che fa leva sulle risorse organizzative delle reti mutualistiche associative**. Oggi la quota di spesa sanitaria intermediata dai fondi integrativi e dalle altre forme di mutualità nella sanità vede l'Italia fanalino di coda rispetto agli altri grandi Paesi europei; tuttavia, in ragione della loro efficienza e qualità, i fondi integrativi sanitari già rappresentano **una delle componenti essenziali di una strategia di complessivo ripensamento del welfare e dell'assistenza sociosanitaria**.

5. Indagine conoscitiva sul rapporto tra Intelligenza Artificiale e mondo del lavoro, con particolare riferimento agli impatti che l'intelligenza artificiale generativa può avere sul mercato del lavoro

Il 29 settembre 2023 la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati ha deliberato un'“*Indagine conoscitiva sul rapporto tra Intelligenza Artificiale e mondo del lavoro, con particolare riferimento agli impatti che l'intelligenza artificiale generativa può avere sul mercato del lavoro*”, avente l'obiettivo di comprendere e verificare le proposte, le prospettive ed i risultati dell'**impatto dell'Intelligenza Artificiale e delle nuove tecnologie all'interno del lavoro**, nel breve e nel medio termine. Nello specifico la Commissione desidera approfondire ogni aspetto relativo al **rapporto tra tecnologia e lavoro**, con lo scopo di tracciare un punto di fatto e di sollecitare una produzione normativa che sappia incrementare la produttività delle aziende, rilanciando l'economia, e proteggere il mercato del lavoro, nella direzione di una crescita economica socialmente responsabile. Mediante l'Indagine conoscitiva si intende, quindi, effettuare un'analisi costi benefici circa l'introduzione di tecnologie dirompenti all'interno del panorama aziendale e del mondo del lavoro italiano, allo scopo, soprattutto, di individuare i risvolti positivi in termini di produttività del lavoro.

Il 20 dicembre 2023 Confprofessioni ha partecipato al ciclo di audizioni, presso la XI^a Commissione “Lavoro pubblico e privato” della Camera dei deputati. Nel corso dell'[Audizione](#) la Confederazione ha messo in evidenza come nel corso degli ultimi anni **l'I.A. si sia sviluppata in misura esponenziale**, divenendo accessibile ad un numero crescente di imprese, professionisti e lavoratori. Ed è certo che nel prossimo futuro essa sarà utilizzata in maniera sempre più intensa, orientando la formazione dei lavoratori e le scelte di investimento degli operatori economici. **Il comparto delle libere professioni indubbiamente non è esente da queste sfide**: la componente tecnologica è ormai da tempo determinante nello svolgimento delle prestazioni professionali e nell'organizzazione e gestione degli studi, tanto nelle professioni tecniche – da sempre all'avanguardia su questo fronte – quanto nelle professioni sanitarie e delle aree legali ed economiche. Ma l'approdo ai più recenti sistemi di I.A. generativa impone al mondo professionale e alle istituzioni politiche una riflessione coraggiosa e inedita: devono essere **accelerati i processi di consolidamento infrastrutturale e tecnologico degli studi**, mentre si rende improcrastinabile un rinnovamento radicale della formazione e della cultura professionale.

Con specifico riferimento all'impatto dell'IA sul lavoro libero-professionale, la Confederazione ha evidenziato come esso imponga alle istituzioni tre compiti fondamentali, riassumibili in tre predicati: *prevenire, ripensare, sostenere*.

Il primo predicato, *prevenire*, mette a fuoco l'esigenza di contenere i rischi che minacciano il postulato della **personalità della prestazione professionale**. Ai professionisti affidiamo quanto abbiamo di più caro nella nostra vita: la nostra salute, la costruzione della nostra casa, la protezione dei nostri risparmi, la cura dei nostri interessi legali, e molto altro. Ecco perché la personalità della prestazione – sancita dall'art. 2232 c.c. – è un **principio fondamentale della relazione tra professionista e cliente**, che va ben oltre

il disposto di un articolo del codice: nel professionista il cliente ripone la sua fiducia, garantita dal vincolo deontologico che assicura un costante allineamento tra interesse individuale e bene della collettività. La necessità della **presenza e del costante controllo del professionista sulle attività delegate all'IA è dunque ineludibile**. È questo un obiettivo che va preservato, sorvegliando le trasformazioni in atto nell'erogazione delle prestazioni professionali e nel mercato dei servizi. Vi è il fondato rischio che si deleghino prestazioni professionali a sistemi di IA e a macchinari evoluti, eventualmente gestiti da personale tecnico privo di qualifica professionale: in particolare, per le prestazioni professionali che vengono intermedate dal *web*, dove il cliente non ha la possibilità di verificare personalmente la reale professionalità del suo interlocutore e la personalità della prestazione. A fronte di tale rischio, abbiamo segnalato che dovrebbero essere stabiliti dei **metodi per certificare che la prestazione sia effettuata dal professionista**, e dovrebbe essere esteso il presidio, anche delle forze dell'ordine, sulle minacce derivanti da nuove forme di esercizio abusivo della professione favorite dall'intermediazione telematica.

Il secondo predicato, *ripensare*, attiene all'esigenza più impellente, e al contempo più problematica, consistente nel radicale **ripensamento della formazione del professionista**. Una delle più gravi carenze con cui ci confrontiamo riguarda la **totale assenza di una formazione trasversale agli strumenti di IA nei percorsi universitari nei quali si formano i nostri liberi professionisti**. Questa lacuna del mondo universitario fa sì che l'esigenza di apprendimento delle competenze tecnologiche venga rimessa ai singoli studi e ai professionisti, in fase di tirocinio, o al più alla formazione continua. Al contrario, Confprofessioni ritiene essenziale che i giovani studenti universitari – liberi professionisti di domani – entrino in contatto, fin da subito, con le opportunità e i rischi della tecnologia applicata al mondo del lavoro, per padroneggiarla al meglio e prefigurare sin da giovani la forma da dare al loro lavoro, al passo con le conquiste tecnologiche. Al fine di colmare la debolezza strutturale dei percorsi formativi, i *curricula* didattici andrebbero rapidamente adeguati, valorizzando la trasversalità delle competenze, a cominciare dallo sviluppo di insegnamenti dedicati alla tecnologia avanzata e all'I.A. A tal fine, è necessario **stimolare una maggiore collaborazione tra il mondo delle Università e le associazioni professionali**, allo scopo di attivare processi di trasferimento di sapere tecnologico e di formazione permanente.

Il terzo predicato è *sostenere*. Se è vero che i liberi professionisti sono naturalmente predisposti ad intercettare le novità tecnologiche che si offrono loro, è altresì vero che **l'integrazione dei sistemi di I.A. nei modelli organizzativi del lavoro professionale richiede competenze, risorse e infrastrutture adeguate** all'interno degli spazi nei quali si svolge quotidianamente la professione.

Ci si imbatte così nel principale *gap* che i professionisti italiani scontano rispetto all'organizzazione delle libere professioni nelle economie più sviluppate: siamo al vertice in termini di competenze tecniche, ma i nostri studi soffrono di nanismo rispetto ai nostri colleghi francesi, tedeschi, inglese e spagnoli. La massima parte dei professionisti italiani predilige lavorare in autonomia e in solitudine, servendosi di un personale di supporto limitato e di infrastrutture ridottissime, aderendo, tutt'al più, ad accordi per la condivisione di spazi e strumenti di segreteria. Al contrario, per restare competitivi, **i professionisti dovranno "fare rete", dando vita a studi complessi e multidisciplinari**, nei quali l'eterogeneità delle competenze possa determinare l'ampiamiento dell'offerta dei servizi, per intercettare una domanda sempre più complessa e differenziata. Una vera e propria **transizione infrastrutturale ed organizzativa** attende i professionisti italiani: essa richiederà tempi lunghi e costi ingenti, e la disponibilità al mutamento della nostra forma mentis. Una transizione ambiziosa e impegnativa a cui i professionisti, e specie i più giovani, dovranno dedicarsi, certi del supporto proveniente dalle loro parti sociali: oggi, le nuove opportunità offerte dall'IA e più in generale dallo sviluppo del digitale sono oggetto di una riflessione, che coinvolge Confprofessioni e sindacati rappresentati negli enti bilaterali di settore, per offrire un sostegno all'innovazione tecnologica degli studi, con un'attenzione per la formazione del personale. L'obiettivo condiviso è quello di favorire l'adeguamento degli strumenti tecnologici preservando il livello occupazione, e dunque impedendo la sterile sostituzione dell'algoritmo al lavoratore. Ma questi obiettivi

sono certamente irraggiungibili senza il sostegno derivante da politiche pubbliche lungimiranti e orientate alla crescita del settore, e con esso del Paese.

Pertanto, saranno necessarie linee di investimento pubblico per il sostegno alla microimpresa professionale, nella direzione di sostenerne la crescita infrastrutturale e i processi di aggregazione, specie nel Mezzogiorno. È compito delle istituzioni pubbliche e delle organizzazioni di rappresentanza costituire un ambiente idoneo che favorisca l'incontro tra competenze intellettuali e nuove tecnologie.

6. D. lgs. recante “Disposizioni in materia di procedimento accertativo e di concordato preventivo biennale” (A.G. n. 105)

Lo schema di decreto legislativo recante “*Disposizioni in materia di procedimento accertativo e di concordato preventivo biennale*”, dà attuazione a molti dei principi di delega contenuti all'articolo 17 della [legge 9 agosto 2023, n. 111](#), recante “Delega al Governo per la riforma fiscale”, che indica principi e criteri direttivi specifici per la **revisione dell'attività di accertamento**. Le norme di delega prevedono misure di semplificazione del procedimento accertativo e un'applicazione generalizzata del procedimento del contraddittorio. Viene previsto, inoltre, il riordino delle norme in materia di analisi delle posizioni di rischio fiscale e l'utilizzo sempre maggiore delle tecnologie digitali (anche supportate dall'intelligenza artificiale).

Il legislatore delegato è tenuto a realizzare un potenziamento e una semplificazione del regime dell'adempimento collaborativo (anche attraverso maggiori meccanismi premiali e la riduzione della soglia di ingresso al regime), nonché a introdurre per i soggetti di minori dimensioni la possibilità di accedere a un **concordato preventivo biennale**. Vengono altresì riconosciuti dei vantaggi fiscali nei confronti dei contribuenti il cui sistema integrato di rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale è certificato da professionisti qualificati.

La Commissione 6^a “Finanze e Tesoro” del Senato della Repubblica ha richiesto alla Confederazione un contributo scritto sul provvedimento. L'8 gennaio 2024 Confprofessioni ha inviato una [memoria](#) concentrando il proprio commento sul **concordato preventivo biennale** che può rappresentare una importante opportunità di semplificazione e *compliance* per tutti i soggetti coinvolti: la misura, in particolare, viene riservata ai contribuenti di minori dimensioni titolari di reddito di impresa e di lavoro autonomo derivante dall'esercizio di arti e professioni.

Al contempo la Confederazione ha segnalato alcune possibili criticità, in riferimento alle questioni operative afferenti all'instaurazione del concordato. In particolare, con riferimento al calendario fissato dall'articolo 9 dello schema di decreto legislativo, **le tempistiche appaiono eccessivamente contingentate per garantire il successo dello strumento**. La norma, infatti, prevede che:

- entro il 20 giugno il contribuente trasmetta all'Agenzia delle Entrate i dati necessari per l'elaborazione della proposta concordataria. Si tratta, verosimilmente, di dati analoghi a quelli attualmente trasmessi per mezzo del modello ISA (indici sintetici di affidabilità fiscale);
- entro il quinto giorno successivo alla ricezione di tali dati l'Agenzia delle Entrate elabori e invii al contribuente la proposta concordataria, predisposta sulla base dei dati inviati dal contribuente e di quelli contenuti nelle banche dati a disposizione dell'Amministrazione finanziaria e di altri soggetti pubblici;
- entro il 30 giugno il contribuente formalizzi l'adesione alla proposta concordataria.
- Lo schema di decreto prevede che relativamente al primo anno di applicazione della disciplina (2024) i suddetti termini siano posticipati di un mese.

In merito a queste tempistiche sono state espresse alcune perplessità: occorre infatti osservare, in via preliminare, come la comunicazione dei dati ISA entro il 20 giugno determini un notevole anticipo delle scadenze degli adempimenti dichiarativi, attualmente fissati al 30 novembre e previsti al 30 settembre nell'ambito dell'attuazione della delega per la riforma fiscale. La formazione dei dati rilevanti ai fini ISA, infatti, presuppone il completamento della redazione dei modelli di dichiarazione dei redditi, o quantomeno dei dati necessari alla determinazione del reddito imponibile. Di fatto quindi, **si tratterebbe di un anticipo degli adempimenti dichiarativi, senza che a questo si accompagni una corrispondente anticipazione dei termini entro i quali viene garantito il rilascio dei software necessari alla redazione degli stessi.**

Il **rischio è che si appesantisca notevolmente il lavoro dei professionisti intermediari** (commercialisti e consulenti del lavoro) anche in considerazione del fatto che l'attuale contesto è caratterizzato dall'emanazione di documenti interpretativi utili alla redazione delle dichiarazioni (istruzioni e chiarimenti) in corso d'anno, a volte anche ben oltre la data del 30 giugno.

Inoltre, pur considerando che i contribuenti potrebbero trasmettere i dati utili all'elaborazione della proposta concordataria in data antecedente al 20 giugno (o al 20 luglio per il 2024), la data del 30 giugno (o del 31 luglio per il 2024) appare eccessivamente vicina per permettere ai contribuenti di valutare serenamente l'opzione per il concordato e per consentire ai professionisti intermediari la gestione di una pluralità di posizioni in un lasso di tempo estremamente compresso. In merito è stata ribadita la convinzione **che il successo del concordato dipenda dalla capacità di professionisti e contribuenti di valutare attentamente la proposta dell'Agenzia delle Entrate, valutazione che implica una accurata analisi di convenienza della stessa e opportune stime e simulazioni sul carico impositivo previsto rispetto a quello che origina dalla proposta concordataria.**

Alla luce di tali considerazioni la Confederazione ha proposto di **ridisegnare il calendario** immaginato per l'attuazione del concordato preventivo biennale, prevedendo di:

- **fissare il termine per l'invio dei dati da parte del contribuente al 30 settembre, anche in modo da non duplicare l'invio dei modelli dichiarativi, evitando così di appesantire ulteriormente un calendario fiscale già estremamente gravoso;**
- **determinare in 10 giorni dall'invio dei suddetti dati il termine entro il quale l'Agenzia delle Entrate formula e invia la proposta concordataria;**
- **stabilire al 31 ottobre il termine per l'accettazione della proposta da parte del contribuente.**

7. Decreto-legge 29 dicembre 2023, n. 212, c.d. "Superbonus"

Il 29 dicembre 2023 il Consiglio dei ministri n. 64 ha approvato il decreto-legge recante *"Misure urgenti relative alle agevolazioni fiscali di cui agli articoli 119, 119-ter e 121 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77"* (c.d. 'DL Superbonus'). Il decreto prevede una **sanatoria fiscale** per cui per i lavori non ultimati al 31 dicembre 2023, ma con uno stato avanzamento pari almeno al 30%, l'Agenzia delle Entrate non recupererà gli importi delle detrazioni dei lavori effettuati (anche se non è stato raggiunto il miglioramento della doppia classe energetica prescritto dalla normativa).

Il 16 gennaio 2024 Confprofessioni ha partecipato al ciclo di audizioni sul disegno di legge di conversione del DL Superbonus, presso la Commissione Finanze della Camera dei deputati.

Nella prima parte dell'[Audizione](#) la Confederazione ha espresso un **giudizio complessivamente positivo sul decreto**, che intende **disciplinare la fase finale di attuazione dell'incentivo fiscale**, pur segnalandone alcuni profili critici. Innanzitutto, la soluzione della sanatoria fiscale risponde all'obiettivo

di non provocare ulteriori ripercussioni per i committenti, tuttavia **non sembra idonea ad evitare eventuali contenziosi che potranno sorgere tra imprese, professionisti e condomini** a causa del rallentamento o della sospensione dei cantieri.

In secondo luogo, la sanatoria non tiene conto della complessa realtà tecnica propria del mondo dell'edilizia, per cui è altamente probabile che si renderanno comunque necessarie alcune opere di completamento nel 2024. Pertanto, in sede di conversione sarebbe opportuno chiarire come saranno disciplinati tali costi. Infine, il Governo intende sostenere con un contributo le fasce reddituali più deboli che eseguono gli interventi agevolati sui condomini, al fine di coprire almeno una parte della differenza tra vecchia e nuova detrazione. Ebbene, il contributo spetta ai cittadini che hanno redditi inferiori a 15.000 euro secondo il quoziente familiare: un parametro che avvantaggia le sole famiglie numerose, che rappresentano una minoranza rispetto al totale delle famiglie impattate negativamente dalla stretta sulle detrazioni.

Nella seconda parte dell'audizione si è stato affrontato **l'impatto dei bonus e del sistema di detrazioni fiscali nel settore dell'edilizia**. Confprofessioni ritiene che tale impatto dovrebbe essere valutato oggettivamente, prendendo in considerazione non il solo calcolo dell'impatto sulla spesa pubblica e sul disavanzo per lo Stato, ma anche le ripercussioni economiche e sociali, di medio-lungo periodo, che hanno generato una serie di esternalità positive. Inoltre, è evidente come sia impensabile raggiungere gli obiettivi della **Direttiva europea sulle prestazioni energetiche degli edifici** senza un sistema di **misure stabili e di incentivi**, che possa contribuire alla realizzazione delle opere di **efficientamento energetico** con una prospettiva di lungo termine. Un obiettivo particolarmente sfidante per l'Italia poiché si stima che nel nostro Paese circa 1,8 milioni di edifici residenziali sul totale di 12 milioni rientrano tra gli edifici più energivori (con classe energetica G), mentre il Superbonus 110% ha riguardato sino ad ora meno di 500 mila edifici. In tale ottica, è auspicabile che una volta superata la fase di emergenza, venga avviata una **ridefinizione e risistemazione organica di tutte le agevolazioni fiscali nel settore dell'edilizia**.

8. Disegno di legge recante “Disposizioni in materia di lavoro”

Il 1° maggio 2023 il Consiglio dei ministri, su proposta del Presidente Giorgia Meloni e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali Marina Elvira Calderone, ha approvato un disegno di legge in materia di lavoro. Successivamente il testo è stato trasmesso al Parlamento e, il 24 gennaio 2024, Confprofessioni è stata **audita** presso la Commissione XI^a “Lavoro Pubblico e Privato” della Camera dei Deputati, sul disegno di legge recante “*Disposizioni in materia di lavoro*” (AC 1532-bis).

In questa sede Confprofessioni ha espresso **apprezzamento** per lo spirito del provvedimento che interviene con alcune modifiche puntuali in materia di razionalizzazione, correzione ed efficientamento delle norme esistenti. Il testo risulta molto articolato e complesso ed è **finalizzato ad introdurre norme di semplificazione e regolazione in materia di lavoro** in ambiti molto diversi tra loro. Al contempo è stato messo in evidenza come il disegno di legge trasmesso alle Camere – anche rispetto al testo approvato dal Consiglio dei ministri del 1° maggio 2023 – **sia carente di norme dirette al sostegno e allo sviluppo del lavoro autonomo e professionale**. Nella versione definitiva del testo, ad esempio, è stata espunta la ricongiunzione, ai fini previdenziali, dei periodi assicurativi per i lavoratori dipendenti, autonomi e per i liberi professionisti.

Tra le misure accolte positivamente quelle inerenti le modifiche al T.U. in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81) seppur è **stata evidenziata la necessità di un'armonizzazione e rivisitazione generale della normativa nella direzione di un alleggerimento delle procedure** che gravano pesantemente sui costi e sull'organizzazione delle piccole e medie strutture, senza apportare alcun miglioramento in termini prevenzionistici e di tutela.

Quanto alle modifiche inerenti la somministrazione di lavoro, la durata del periodo di prova e la risoluzione del rapporto di lavoro è stato **sottolineato il ruolo preminente che la contrattazione collettiva deve avere nella regolazione del lavoro**. Il CCNL risulta infatti lo strumento più prossimo per la definizione di questi elementi specifici che variano a seconda del contesto produttivo.

Sono state infine messe in luce **ulteriori possibili misure in materia di lavoro per il comparto libero professionale**: sportelli per il lavoro autonomo, consolidamento delle reti di assistenza mutualistica tra professionisti e lavoratori autonomi tramite interventi fiscali di estensione dell'art. 51 TUIR e sviluppo di un sistema di protezione sociale dei lavoratori autonomi liberi professionisti.

9. Agenzia delle Entrate - Autonomi e imprenditori individuali con ricavi fino a 170mila euro. Il secondo acconto Irpef va al 2024

Per le persone fisiche titolari di partita Iva con ricavi o compensi fino a 170mila euro è slittato dal 30 novembre 2023 al **16 gennaio 2024** il termine per versare la **seconda rata di acconto delle imposte sui redditi**. È possibile, inoltre, versare lo stesso importo in cinque mensilità da gennaio a maggio 2024.

Con la [Circolare n. 31/E](#), del 9 novembre 2023, l'Agenzia fornisce i chiarimenti su queste novità, contenute nel decreto collegato alla manovra 2024 (Dl n. 145/2023, c.d. "decreto Anticipi").

Il rinvio - La circolare ricorda che il collegato alla manovra ha introdotto, solo per il periodo d'imposta 2023:

- il differimento dal 30 novembre 2023 al 16 gennaio 2024 della scadenza del versamento della seconda rata di acconto dovuto in base alla dichiarazione Redditi Persone fisiche 2023;
- la possibilità di effettuare il versamento in **cinque rate mensili** di pari importo, a partire da gennaio 2024, con scadenza il 16 di ogni mese (sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi pari al 4% annuo).

Per i contributi previdenziali e assistenziali, invece, resta fermo il termine ordinariamente previsto del 30 novembre 2023.

I beneficiari - Nel delimitare l'ambito di applicazione della misura, l'Agenzia precisa che possono usufruire della proroga le **persone fisiche titolari di partita Iva** che hanno dichiarato, con riferimento al periodo d'imposta 2022, ricavi o compensi di ammontare **non superiore a 170mila euro**. In base al dettato normativo, sono esclusi sia i contribuenti non titolari di partita Iva sia i titolari di partita Iva diversi dalle persone fisiche come, per esempio, le società di capitali e gli enti non commerciali. La circolare chiarisce che possono beneficiare del rinvio anche le persone fisiche titolari di partita Iva con ricavi o compensi fino a 170mila euro tenute a versare l'acconto in un'unica soluzione.

La verifica sui ricavi - Per verificare il rispetto del "tetto", fissato a 170mila euro, si deve far riferimento ai compensi (nonché ai ricavi di cui all'articolo 57 del Tuir), dichiarati per il 2022. Se il contribuente esercita più attività (con diversi codici Ateco), bisogna sommare i relativi ricavi e compensi; allo stesso modo nel caso della persona fisica che esercita sia un'attività di lavoro autonomo sia un'attività di impresa occorre sommare ricavi e compensi relativi ad entrambe. La circolare chiarisce infine che i contribuenti che non sono tenuti a presentare la dichiarazione Iva devono tenere in considerazione l'ammontare complessivo del fatturato 2022 (fatture e corrispettivi telematici).

10. AGENZIA DELLE ENTRATE – Nuovo regime forfetario in chiaro. Pronte le indicazioni delle Entrate

Ingresso, permanenza e fuoriuscita dal regime dei forfetari sono i punti *clou* della [Circolare 32/E](#) pubblicata il **6 dicembre 2023**. Nel documento di prassi, che nell'ultimo paragrafo riporta le risposte ai quesiti proposti dagli operatori del settore, **l'Agenzia fa il punto sugli effetti delle modifiche introdotte dalla legge di Bilancio 2023 al regime sostitutivo con aliquota fissa del 15% riservato alle persone fisiche titolari di partita Iva che esercitano un'attività di impresa, arte o professione in forma individuale.**

In particolare, applicano già tale regime i contribuenti che nel 2022 hanno conseguito ricavi o compensi superiori a 65mila euro, ma inferiori a 85mila. Viste le rilevanti modifiche normative, il contribuente che abbia optato per il regime ordinario non è tenuto a rimanere per l'intero triennio nello stesso regime.

Le novità in sintesi – Il regime forfetario ora prevede una soglia non superiore a 85mila euro (legge di Bilancio 2023). Questo nuovo requisito è applicabile già a partire dal 2023, e consente la permanenza nel regime agevolato a chi già lo applicava nel 2022 (circolare n. 9/ E del 2019) oppure riguarda l'ingresso di nuovi soggetti. È stata, inoltre, introdotta una speciale causa di fuoriuscita "immediata" dal regime forfetario, consistente nel superamento della soglia di 100mila euro di ricavi o compensi percepiti nel corso dell'anno.

Come funzionano le nuove soglie – In base alle novità, se in corso d'anno si percepiscono ricavi o compensi per un importo superiore al limite di 85mila euro ma comunque inferiore ai 100mila, si rimane all'interno del regime forfetario nell'anno in corso per uscirne in quello successivo e ciò comporta la rettifica dell'Iva non detratta (articolo 19-*bis*2 del DPR n. 633 del 1972). I contribuenti che, invece, nel corso dell'anno superano la soglia dei 100mila euro di incasso passano al regime ordinario nello stesso anno. In particolare, con riguardo alle imposte dirette, il contribuente rientra nel regime ordinario sin dall'inizio dell'anno, mentre, per l'Iva, entra nel regime ordinario dal momento dell'incasso che ha comportato la fuoriuscita dal regime, cui consegue l'integrazione della relativa fattura, con l'emissione di una nota di debito per l'importo della corrispondente imposta. Non devono, invece, essere integrate le fatture emesse senza Iva prima del suddetto incasso.

Le risposte ai quesiti - Nell'ultimo paragrafo la circolare fornisce alcuni chiarimenti alle domande poste dagli operatori sulle novità. Ad esempio, il documento di prassi precisa che, se il contribuente intraprende l'attività in corso d'anno, il superamento del limite di 100mila euro deve essere verificato senza confrontare il volume dei ricavi o dei compensi alla frazione d'anno di attività. Inoltre, viene chiarito anche che coloro che hanno aderito, ad esempio nel 2021, alla contabilità ordinaria possono applicare dal 1° gennaio 2023 il regime forfetario se nel 2022 hanno percepito ricavi o compensi pari o inferiori agli 85mila euro, senza necessariamente, quindi, rispettare il vincolo triennale di permanenza nel regime ordinario.

11. Ministero delle Imprese e del Made in Italy – Online la nuova versione del portale [incentivi.gov.it](#), strumento semplice ed efficace per trovare le agevolazioni della P.A.

È *online* dal 1° dicembre 2023 la versione aggiornata del portale [incentivi.gov.it](#), il motore di ricerca gestito dal Ministero delle Imprese e del **Made in Italy** - Direzione generale per gli incentivi alle imprese e realizzato con il supporto tecnico di Invitalia, che ha l'obiettivo di far conoscere i bandi, gli avvisi e gli altri **strumenti di agevolazione** attivati in tutta Italia agli aspiranti imprenditori, alle imprese nuove e a quelle già attive, **ai liberi professionisti**, agli enti e alle istituzioni.

Grazie alla pubblicazione di informazioni dettagliate e costantemente aggiornate, [incentivi.gov.it](#) rappresenta lo strumento a disposizione delle Pubbliche Amministrazioni

per **promuovere e far conoscere** le proprie **agevolazioni**, in linea con le previsioni della “delega incentivi” (legge 27 ottobre 2023, n. 160) che prevede che la pubblicità legale degli interventi di incentivazione sia assicurata dalla pubblicazione nei siti internet istituzionali delle amministrazioni competenti e sulla piattaforma “[incentivi.gov.it](https://www.incentivi.gov.it)”.

Le principali novità del **sito**, rispetto alla versione pubblicata il 2 giugno del 2022, oltre alla nuova veste grafica, risiedono nel **potenziamento degli strumenti di ricerca dell'incentivo più adatto alle proprie esigenze**, attraverso l'implementazione di un assistente digitale che utilizza l'**intelligenza artificiale** e nella possibilità di inserire le agevolazioni di proprio interesse nella categoria “preferiti”, visualizzarle in un'agenda, confrontarle e ricevere dei suggerimenti sulla base delle ricerche effettuate.

Per favorire le attività di alimentazione da parte delle **Pubbliche Amministrazioni** che gestiscono bandi e misure di aiuto è previsto il riutilizzo dei dati già inseriti nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e la possibilità di accedere ad un'area riservata con *report* e dati aggiornati sui bandi già attivati, utili alla programmazione di nuovi.

12. DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE - ANPR, disponibile il servizio di certificati anagrafici online per gli avvocati

Dall'11 dicembre 2023 è disponibile il servizio che consente di richiedere e ottenere certificati anagrafici direttamente online dal [portale ANPR](#): un servizio che punta non soltanto a **semplificare l'accesso ai dati anagrafici** per **velocizzare l'attività professionale degli avvocati**, ma anche ad alleggerire i Comuni dalle numerose richieste allo sportello.

Gli avvocati regolarmente iscritti all'Albo professionale potranno accedere a [un'area dedicata del portale ANPR tramite SPID, CIE o CNS](#) e, a seguito di verifica da parte del sistema ANPR dell'effettiva iscrizione all'albo, effettuata tramite appositi **servizi resi fruibili sulla Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) da parte del Consiglio Nazionale Forense**, potranno richiedere certificati anagrafici

I certificati saranno rilasciati a seguito di conferma da parte dell'avvocato dell'utilizzo per finalità connesse all'esecuzione del mandato professionale e sono **esenti dall'imposta di bollo**.

Le modalità di erogazione del servizio sono state definite con Decreto del 6 ottobre 2023 del Ministero dell'interno, emanato di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e con il sottosegretario di Stato con delega all'Innovazione tecnologica.

Tramite verifiche periodiche, sarà monitorato l'effettivo utilizzo del servizio e le motivazioni professionali specificate da parte degli Avvocati al momento della richiesta.

La **guida per l'utilizzo del servizio** è disponibile nell'Area dedicata del portale ANPR.

13. MINISTERO DEL LAVORO – Prorogata la fruizione di Decontribuzione Sud

La Commissione Europea ha accolto la richiesta avanzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di estendere l'autorizzazione all'utilizzo della misura “**Decontribuzione Sud**”, per ulteriori 6 mesi, **fino al 30 giugno 2024**.

L'agevolazione, introdotta dalla legge n. 178 del 2020 (Legge di Bilancio 2021), configurandosi come Aiuto di Stato, necessita infatti di apposita autorizzazione della Commissione Europea per la sua applicazione e fruizione benché sia stata prevista fino al 2029.

Il *bonus* “Decontribuzione Sud” prevede un **esonero contributivo massimo del 30%** in favore dei **datori di lavoro privati**, con sede in una delle Regioni del **Mezzogiorno**, con riferimento ai **rapporti di lavoro dipendente**.

14. INPS - Esonero contributivo parità di genere: come presentare la domanda

L'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, prevede un **esonero** dal versamento dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei **datori di lavoro privati in possesso della certificazione della parità di genere**.

L'Istituto, con la [circolare INPS 27 dicembre 2022, n. 137](#), ha fornito le **indicazioni operative** per l'applicazione dell'esonero contributivo.

Con il [messaggio 21 dicembre 2023, n. 4614](#), l'INPS ha informato che, in accordo con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, sul [Portale delle Agevolazioni \(ex DiResCo\)](#) è disponibile il **nuovo modulo di domanda online**. Il modulo consente l'invio delle richieste di esonero ai **datori di lavoro privati**, che conseguano la certificazione per la parità di genere **entro il 31 dicembre 2023**.

Le domande possono essere presentate fino al **30 aprile 2024**. Il messaggio fornisce, infine, chiarimenti relativi alle domande di esonero presentate entro il **30 aprile 2023**.

INPS - Liberi professionisti: rateizzazione domande di ricongiunzione dei periodi assicurativi ai fini previdenziali 2024

Il pagamento della ricongiunzione dei periodi assicurativi ai fini previdenziali **per i liberi professionisti** può essere effettuato **a rate** con la maggiorazione di un interesse annuo composto.

Ogni anno vengono pubblicate le **tabelle** con i coefficienti da usare per i piani di ammortamento degli oneri di ricongiunzione, relativi alle domande presentate nel corso dello stesso anno, aggiornati in base al tasso di variazione dell'indice dei prezzi al consumo (ISTAT).

Con la [circolare INPS 23 gennaio 2024, n. 17](#) l'Istituto fornisce:

- le istruzioni per il **corretto uso delle tabelle** (allegato n. 1);
- la tabella relativa all'**ammontare della rata mensile costante posticipata**, per ammortizzare il tasso annuo composto del 5,4% del capitale unitario, da 2 a 120 mensilità (allegato n. 2);
- la tabella relativa ai **coefficienti per la determinazione del debito residuo**, in caso di sospensione del versamento delle rate mensili prima dell'estinzione del debito (allegato n. 3).

A cura di

A cura di Andrea Zoppo, Carlo Girella e Laura Ciccozzi

Ufficio Studi di Confprofessioni

SEGNALAZIONI

Documenti istituzionali e normative

- Proposte di legge recanti “*Disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo*” (AC 1275 e abbinate). **Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione XI^a “Lavoro pubblico e privato” della Camera dei deputati**, 8 novembre 2023.
- Disegno di legge recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026*” (AS 926). **Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso le Commissioni congiunte 5^a del Senato della Repubblica e 5^a della Camera dei Deputati**, 9 novembre 2023.
- Schema di decreto legislativo recante “*Attuazione del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi*” (A.G. n. 88). **Memoria Confprofessioni inviata alla Commissione 6^a “Finanze e Tesoro” del Senato della Repubblica**, 27 novembre 2023.
- Disegno di legge recante: “*Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2022*” - già approvato dal Senato della Repubblica (AC 1555). **Memoria Confprofessioni inviata alla Commissione X “Attività produttive, commercio e turismo” della Camera dei Deputati**, 29 novembre 2023.
- Indagine conoscitiva sul rapporto tra Intelligenza Artificiale e mondo del lavoro, con particolare riferimento agli impatti che l'intelligenza artificiale generativa può avere sul mercato del lavoro. **Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione XI^a “Lavoro pubblico e privato” della Camera dei deputati**, 20 dicembre 2023.
- **Decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216** recante “*Attuazione del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi*”. Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 303, del 30 dicembre 2023. Entrata in vigore del provvedimento: 31 dicembre 2023.
- **Legge 30 dicembre 2023, n. 213** recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026*”. Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023, S.O. n. 40. Entrata in vigore del provvedimento: 1° gennaio 2024.
- Schema di decreto legislativo recante “*Disposizioni in materia di procedimento accertativo e di concordato preventivo biennale*” (A.G. n. 105). **Memoria Confprofessioni inviata alla Commissione 6^a “Finanze e Tesoro” del Senato della Repubblica**, 8 gennaio 2024.
- Disegno di legge recante “*Conversione in legge del decreto-legge 29 dicembre 2023, n. 212, recante misure urgenti relative alle agevolazioni fiscali di cui agli articoli 119, 119-ter e 121 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77*” (AC 1630). **Audizione della Vicepresidente di Confprofessioni, notaio Claudia Alessandrelli, presso la Commissione VI^a “Finanze” della Camera dei deputati**, 16 gennaio 2024.
- Indagine conoscitiva sull'equilibrio e i risultati delle gestioni del settore previdenziale allargato, con particolare riguardo alla transizione demografica, all'evoluzione del mondo delle professioni, e alle tendenze del *welfare* integrativo. **Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione parlamentare per il controllo sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale**, 18 gennaio 2024.
- Disegno di legge recante “*Disposizioni in materia di lavoro*” (AC 1532-bis). **Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione XI^a “Lavoro Pubblico e Privato” della Camera dei Deputati**, 24 gennaio 2024.

Studi e ricerche

- **1° Rapporto sulla formazione continua di Fondoprofessioni – Fondoprofessioni, anno 2023**
- **Livelli di istruzione e ritorni occupazionali – Istat, anno 2021**
- **XX/XXI Rapporto sulla formazione continua – Anpal, anni 2018-2019-2020**

Letture e rassegna stampa

- **Sviluppo locale, economie urbane e crescita aggregata**, *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Paper) n. 490*, Banca d'Italia, anno 2019.
- **Profili delle città metropolitane. Molte fragilità ma anche potenzialità dei contesti urbani**; Istat, anno 2023.
- **The (negative) impact of supply-side labour market reforms on productivity: an overview of the evidence**, in *“Cambridge Journal of Economics”*, n. 44 (2), pp. 445-464; Kleinknecht A. (2020)
- **The Evolving Economic Performance of UK Cities: City Growth Patterns, 1981-2011**, Working Paper, Foresight Programme on The Future of Cities, Londra, Government Office for Science; Martin, R.L., Gardiner, B., Tyler, P. (2014)
- **The new geography of jobs**, Boston, Houghton Mifflin Harcourt (trad. it. 2013); Moretti E. (2012)

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

Struttura

Paolo Feltrin – *Responsabile scientifico*

Dario Dolce – *Direttore tecnico*

Ludovica Zichichi – *Ricercatrice Senior*

Camilla Lombardi – *Ricercatrice*

Alessia Negrini – *Ricercatrice*

Giulia Palma – *Ricercatrice*