



eLeadership

l'arte della guida nell'era della Rete

Come evolve la leadership nell'era del digitale e dell'incertezza: non basta insegnare il digitale ai manager ma bisogna reinterpretare – con la lente del digitale – ruolo e competenze e potenziare la dimensione umana

– di Andrea Granelli

H+

Aziende digitali: luci e ombre dei nuovi modelli organizzativi nati con la Rete

 23 aprile 2017  Andrea Granelli  Che fare ?



L'ufficio è un luogo adatto per l'attività di ogni giorno, ma non il posto migliore per pensare in grande
(W.E. Uzzell)



La Rivoluzione digitale e la nascita di Internet non solo hanno creato straordinari prodotti e servizi; hanno anche fatto nascere aziende – di grandissimo successo – con modelli organizzativi, processi e competenze molto diverse da quelle comunemente adottate. Pertanto molte aziende “tradizionali” si stanno chiedendo – nei loro percorsi di Digital Transformation – quanto si debbano imitare questi modelli.

Quattro in particolare, fra i tanti modelli “nati in Rete”, sembrano essere interessanti e in grado di suggerire approcci organizzativi capaci di cogliere con maggiore efficacia le opportunità offerte dal rapido diffondersi del digitale:

- . Team e aziende virtuali
- . Co-working
- . Crowdsourcing
- . Leaderless company

I team e le aziende virtuali sfruttano appieno le possibilità di lavoro nomadico e remoto del digitale. I due principali benefici a cui tendono sono la maggiore vicinanza con i clienti e l'eliminazione dei tempi morti (e delle scomodità) per raggiungere gli uffici (aspetto che sta contribuendo alla minore rilevanza degli uffici che, nei casi più estremi scompaiono (o meglio si spostano nelle case, nelle

auto e negli alberghi frequentati dai dipendenti). Le strutture commerciali da tempo adottano varie forme di team virtuali, ma la spinta verso una vera e propria azienda virtuale senza sede fisica è recente e nasce dalle nuove potenzialità offerte dallo smart work e dalle soluzioni cloud.

Il **co-working** considera gli uffici ancora centrali nei processi di lavoro – perché sviluppano relazioni, facilitano il lavoro in team e creano senso di appartenenza – ma ne cambia le logiche allocative. Scompaiono i concetti di ufficio personale e il paradigma dell’“ufficio senza carta” diventa uno degli obiettivi – e spesso la misura stessa del successo dell’iniziativa. Il luogo di lavoro viene riletto completamente come occasione di lavoro con-diviso: le postazioni di lavoro personali non sono più fisse e aumentano i luoghi collettivi (sia di lavoro – ad esempio sale riunioni – che di relax).

Il **crowdsourcing** –indica lo sviluppo collettivo di un progetto da parte di un gruppo (potenzialmente numeroso) di persone esterne all’azienda. Agli inizi il contributo era solo volontaristico Oggi ci sono piattaforme che organizzano contest su specifici temi con premi in denaro per i vincitori (che sono , a tutti gli effetti, gli onorari professionali per il lavoro fatto). In molti casi – pensiamo allo sviluppo dell’Open Source o alla creazione di loghi, spot o vere e proprie campagne pubblicitarie – il beneficio non è solo la riduzione dei costi o la velocità esecutiva, ma il fatto che il progetto viene conosciuto meglio e da più persone e coloro che vi partecipano ne diventano in qualche modo partecipi e co-autori. Vi sono poi forme estreme – ad esempio di cosiddetti hackaton – dove la gara si basa su un compito molto specifico e il tutto si deve completare in un massimo due giorni (notti comprese).

Realtà come Innocentive (le cui sfide su temi di frontiera del R&D sono seguite da 400.000 scienziati – sia professionisti che dilettanti) hanno portato il tema del crowdsourcing dentro i processi core delle imprese. Questa modalità produttiva – poiché tende a coinvolgere persone molto eterogenee – viene considerata una chiara dimostrazione della cosiddetta “intelligenza delle folle”, in grado di essere più efficace di un gruppo – seppure molto esperto – di collaboratori stabili dell’impresa. Come osserva Joi Ito nel suo Al passo col futuro citando una ricerca della Harvard Business School, esiste una correlazione positiva tra le soluzioni trovate e quella che Karim Lakhani chiama «distanza dal campo»: tanto meno un ricercatore ha a che vedere con la disciplina interessata dal problema quanto più è probabile che risolva quel problema.

La **Leaderless company** è la forma più estrema di Digital Transformation. Uno degli articoli più celebri sul tema è First, Let’s Fire All the Managers scritto da Gary Hamel per Harvard Business Review nel dicembre 2011 dove spiega «*how to create an organization that combines managerial discipline and market-centric flexibility – without bosses, titles, or promotions*».

dossier dell'Internazionale sulle nuove pratiche di lavoro rese possibili dal digitale titolava "Il mio capo è un algoritmo". Il capo non è solo colui che dà i compiti e verifica che vengano svolti: indirizza (quando il percorso non è chiaro), contribuisce fattivamente ai brainstorming, stimola, motiva, giudica e valuta, allenta la tensione e dirime i conflitti, si fa carico delle criticità e protegge il team quando serve, si espone verso i capi dei capi, ...

Uno dei casi più interessanti di azienda "senza capi" è certamente la cosiddetta *Holacracy*. Lanciato nel 2009 da Brian Robertson (programmatore software) questo vero e proprio movimento vuole sostituire la tradizionale gerarchia manageriale con meccanismi operativi *peer-to-peer* in grado di migliorare la trasparenza, l'accountability e l'agilità organizzativa. L'idea di base è di "distribuire" l'autorità all'interno dei team di progetto per consentire a ciascuno (che se lo meriti ...) di assumere (temporaneamente ... ogniqualvolta serve) ruoli di leadership e prendere decisioni motivate e supportate. La metafora che guida l'*Holacracy* sono i sistemi biologici che si auto-organizzano. Uno dei casi più noti di applicazione di questo metodo è l'azienda Zappos, famoso sito di eCommerce di scarpe e abbigliamento.

Da queste realtà emergono certamente alcuni aspetti interessanti e potenzialmente molto utili nel migliorare le performance anche delle aziende "tradizionali". In particolare

– **Agilità organizzativa** che riduce le overhead e gli appesantimenti burocratici riducendo i tempi di risposta e le capacità adattative.

– **Riduzione (ma non eliminazione) della pressione gerarchica:** la gerarchia può essere dannosa nei processi di crescita disruptive ma può essere molto utile (e necessaria) nei momenti difficili e di crisi, dove bisogna prendere decisioni complesse e responsabili e anche proteggere risorse non immediatamente utilizzabili.

– **Facile accesso per tutti a una straordinaria ricchezza di informazioni, idee, esempi vincenti, ...** a patto che si sappiano sia discriminare che utilizzare correttamente.

Che fare ?

Dobbiamo cogliere sì le analogie fra la dimensione virtuale e la realtà fisica, ma farlo con intelligenza; attingere alle similitudini che funzionano sulla Rete ma

Le organizzazioni sono sistemi socio-tecnici, sistemi dove le funzionalità tecnologiche interagiscono e si ibridano con i comportamenti umani. Ciò che ne risulta non è mai completamente prevedibile; è un sistema complesso i cui comportamenti sono proprietà “emergenti”. Troppo spesso ipotizziamo che l'uomo davanti alla tecnica sia equilibrato, razionale, e ricerchi la semplice utilità. Ma questa semplificazione serve solo a costruire modelli matematici. La realtà è un'altra. Timori, incertezze, dimenticanze, ma anche fragilità, masochismo, pre-giudizi tendono spesso a interferire con il desiderabile razioicinio che vorremmo sempre nelle decisioni e nei comportamenti.

Gli strumenti digitali sono molto potenti – quindi anche potenzialmente fuorvianti. Si deve dunque poter astrarre e guardare dall'alto le varie opzioni, in maniera asettica e comparabile e non facendosi guidare dalle mode o da una lettura frettolosa di cosa vuol dire *smart work*. Bisogna guardare le possibili opzioni in maniera distaccata e completa. Rimanere immersi nel problema ed essere solo guidati dalle promesse del lavoro digitale senza riflettere sugli effetti collaterali, sulle pre-condizioni, sulle eccezioni che contano ... può essere molto problematico ... anche perché le criticità non si manifesteranno subito ...

Vanno analizzati con grande cautela i rischi ... Checché se ne dica, il motore principale di questi ripensamenti organizzativi è la riduzione costi (degli spazi di ufficio e associati costi gestionali, dei tempi morti, ...) NON il miglioramento dell'efficacia. Talvolta i nuovi spazi (pensiamo al co-working) sono molto belli e moderni e migliorano il senso di appartenenza. Ma impediscono ogni forma di personalizzazione dello spazio (togliendo una parte rilevante dell'investimento emotivo). Anche il ricevere potenti tablet (che il dipendente sente come suo e usa anche per i propri interessi) o il poter lavorare da casa alla lunga possono mostrare effetti collaterali indesiderati.

I modelli organizzativi nati in Rete hanno certamente consentito di creare realtà concrete e di grande successo ; vanno però considerati – quando li si vuole applicare a realtà tradizionali e già esistenti – più come interessanti indicazioni da validare che non precetti da imitare in maniera pedissequa.

Il lavoro digitale (virtualizzato, da remoto) non è solo una versione alleggerita e meno costosa del lavoro fisico. Il contributo di lavoro non è solo misurabile con l'efficienza. Oltretutto uno dei grandi valori organizzativi – la diversity – rischia di essere imbrigliato da processi e luoghi di lavoro iper-standardizzati. E spesso non basta la bellezza delle parti comuni per scatenare la creatività.

Il modo migliore per cogliere i suggerimenti organizzativi nati in Rete è



sperimentarli, monitorandone i comportamenti e le prestazioni. Gli ambiti di sperimentazione devono essere limitati – piccole unità –, sia per consentire una lettura delle variabili che si stanno osservando senza interferenze di contesto sia per poter intervenire facilmente quando serve facendo il fine tuning direttamente sul campo.

In questo modo crescerà la consapevolezza sulle potenzialità (e problematicità) del digitale, condizione necessaria per adottare le giuste innovazioni organizzative capaci di bilanciare, anzi ibridare, tradizione e innovazione senza propendere per l'una o per l'altra in base a considerazione esclusivamente ideologiche o di pancia.

I processi creativi e di *serendipity* sono molto diversi dai processi guidati da efficienza, standardizzazione e micro-*accountability*. Oggi, per molte aziende, la sfida della crescita viene principalmente interpretata come riduzione costi (e quindi efficienza) ... e l'esigenza di innovazione è temporaneamente parcheggiata ... ma domani? Questa ossessione per l'efficienza e l'*accountability* algoritmica (coerente con una pari e contraria "riduzione" della figura del manager) sarà la ricetta giusta per prepararsi al domani così incerto e diverso?

L'**innovazione** non è solo inventare a tutti i costi qualcosa di mai visto e fatto (e quindi nuovo) ... per rincorrere nuovi bisogni non (ancora) soddisfatti, ma è anche (e forse soprattutto) saper affrontare con efficacia una situazione mai vista, per la quale non possiamo attingere all'esperienza passata, alla conoscenza cumulata.

< **Post Precedente**

Liberi professionisti, al via l'indagine dell'Istat

LINK: http://www.casaclima.com/ar_31035__liberi-professionisti-via-indagine-istat-confprofessioni.html



Liberi professionisti, al via l'indagine dell'Istat L'iniziativa, sostenuta da **Confprofessioni**, prevede interviste alle famiglie campione tra aprile e luglio Lunedì 24 Aprile 2017 Tweet L'Istat accende un faro sui professionisti. A partire dal secondo trimestre del 2017, infatti, l'Istituto di statistica condurrà nell'ambito della Rilevazione sulle forze di lavoro un approfondimento sul lavoro indipendente. Saranno rilevate per la prima volta informazioni utili a comprendere meglio le condizioni di svolgimento del lavoro autonomo e libero professionale. Così come già avviene negli altri paesi dell'Unione europea, fin dal 1999 ogni anno, nel secondo trimestre dell'anno, l'indagine viene condotta con un supplemento di quesiti (modulo ad hoc) decisi a livello europeo volti ad approfondire un particolare aspetto del mercato del lavoro. L'iniziativa è sostenuta da **Confprofessioni**, quale principale organismo di rappresentanza del mondo professionale, che si è attivata per sensibilizzare i liberi professionisti a partecipare all'indagine per aumentare i tassi di risposta e, quindi, per poter utilizzare al meglio dati specifici sui liberi professionisti. L'Istat proprio in questi giorni, dopo avere individuato il campione, sta inviando le lettere alle famiglie che verranno estratte nel campione, le quali riceveranno una lettera in cui sarà precisato che alcune domande verteranno sul lavoro indipendente. Il modulo ad hoc del 2017, le cui interviste saranno effettuate tra aprile e luglio, sarà dedicato a approfondire la situazione lavorativa dei lavoratori indipendenti. ha dichiarato il presidente di **Confprofessioni**, Gaetano Stella. . Tutte le informazioni utili in questa pagina: <http://www.istat.it/it/archivio/8263> Nella pagina compaiono i questionari, completi delle domande specifiche del modulo ad hoc insieme alla specifica citata nella sezione "I questionari della rilevazione" in cui compare l'indicazione sullo svolgimento del modulo.

Liberi professionisti, al via l'indagine Istat

LINK: http://www.edilportale.com/news/2017/04/professione/liberi-professionisti-al-via-l-indagine-istat_57719_33.html



PROFESSIONE Liberi professionisti, al via l'indagine Istat di Rossella Calabrese 24/04/2017 Commenti **Confprofessioni** invita i lavoratori indipendenti a partecipare alla rilevazione 24/04/2017 Commenti Consiglia 0 Commenti 24/04/2017 - A partire dal secondo trimestre del 2017, l'Istituto nazionale di statistica (Istat), nell'ambito della rilevazione campionaria sulle forze di lavoro, condurrà un approfondimento sul lavoro indipendente. Per la prima volta saranno rilevate informazioni utili a comprendere meglio le condizioni di svolgimento del lavoro autonomo e libero professionale. Così come già avviene negli altri Paesi dell'Unione europea, dal 1999, nel secondo trimestre di ogni anno, la rilevazione sulle forze di lavoro viene condotta con un supplemento di quesiti (modulo ad hoc) decisi a livello europeo volti ad approfondire un particolare aspetto del mercato del lavoro. Il modulo ad hoc del 2017, le cui interviste saranno effettuate tra aprile e luglio, sarà dedicato a approfondire la situazione lavorativa dei lavoratori indipendenti. Vengono intervistati tutti gli individui con più di 15 anni appartenenti alle famiglie rientranti nel campione. Le famiglie da intervistare vengono estratte dalle liste anagrafiche comunali secondo una strategia di campionamento volta a costruire un campione statisticamente rappresentativo della popolazione residente in Italia relativamente alle variabili oggetto d'indagine. In questi giorni l'Istat, dopo avere individuato il campione, sta inviando alle famiglie una lettera in cui viene presentata l'indagine, nella quale è precisato che alcune domande verteranno sul lavoro indipendente. L'iniziativa è sostenuta da **Confprofessioni**, in qualità di principale organismo di rappresentanza del mondo professionale, che si è attivata per sensibilizzare i liberi professionisti a partecipare all'indagine per aumentare i tassi di risposta e, quindi, per poter utilizzare al meglio dati specifici sui liberi professionisti. "Invitiamo i liberi professionisti che verranno estratti nel campione ad assicurare il massimo possibile di partecipazione all'indagine" ha dichiarato il presidente di **Confprofessioni**, Gaetano Stella. "Tanto più elevata sarà la partecipazione dei professionisti e dei lavoratori autonomi alla rilevazione, tanto più attendibili e completi saranno i dati rilevati, che consentiranno anche a noi stessi di disporre di dati più analitici sul mondo del lavoro autonomo". Per aggiornamenti in tempo reale su questo argomento segui la nostra redazione anche su Facebook, Twitter e Google+ © Riproduzione riservata

GENERALI

Welfare aziendale a confronto

Diffondere la cultura del welfare aziendale come leva di crescita per le piccole e medie imprese, che rappresentano l'80% della forza lavoro del paese.

Questo è l'obiettivo di *Welfare index Pmi*, l'iniziativa - giunta alla seconda edizione - promossa da Generali Italia, con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane: Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni**. Alle imprese partecipanti,



mette a disposizione una misura del proprio livello di welfare, considerando 12 diverse aree. Ogni impresa, attraverso il sito www.welfareindexpmi.it, può accedere a un servizio gratuito per misurare le proprie iniziative di welfare e confrontarsi con le esperienze più avanzate del proprio settore.

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



Il welfare fa bene ai conti. E alla reputazione

LINK: <http://www.intermediachannel.it/il-welfare-fa-bene-ai-conti-e-alla-reputazione/>



Il welfare fa bene ai conti. E alla reputazione Rassegna Stampa 41 mins ago (di Luisa Adani - Corriere L'Economia) La produttività nelle società che attuano più di sei iniziative per i dipendenti sale del 56,4%. Piace ai dipendenti e si estende al territorio. Ma le pmi devono imparare a conoscerlo meglio Partito in sordina, il welfare aziendale sembra conquistare anche le piccole e medie imprese che ne traggono già vantaggi concreti: migliora il clima organizzativo, incrementa la produttività, rafforza la fidelizzazione dei dipendenti e fa bene all'immagine aziendale. È quanto emerge dall'indagine Welfare Index Pmi promossa da Generali Italia - con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e **Confprofessioni** - che ha considerato 3.422 realtà fra i 10 e i 250 dipendenti (di industria, commercio, servizi e agricoltura) classificando le iniziative di welfare in 12 aree (dalla previdenza alla conciliazione, dal sostegno ai famigliari al tempo libero). Il ventaglio Più differenziato è il ventaglio dei servizi offerti, maggiori sono i ritorni con gap significativi fra le aziende che hanno sviluppato più di sei iniziative rispetto a quelle attive in meno aree: la produttività migliora del 56,4% rispetto al 26,2%, la soddisfazione dei lavoratori del 71,1% contro il 31,2%, cresce la reputazione aziendale. Rispetto all'ampiezza e al contenuto delle iniziative, alle politiche seguite e all'originalità degli interventi, Welfare Index Pmi ha definito cinque classi di rating il cui livello massimo è stato raggiunto da 22 aziende (lo 0,7%) mentre 1.063 (il 33,4%) sono invece in una fase iniziale di sviluppo. Le «imprese molto attive» (che attuano iniziative in sei aree) sono quasi raddoppiate rispetto all'anno scorso passando dal 9,8% al 18,3%, il 51% rimane però stazionario e interviene al massimo su tre. Rispetto al 2016 la sanità integrativa è il servizio più erogato (dal 39% al 47%), crescono anche le iniziative per la conciliazione vita-lavoro (dal 22% al 31%), mentre si mantengono in linea le polizze assicurative e le azioni di previdenza integrativa e di sostegno economico. Dai dati non emergono particolarità territoriali mentre risulta una correlazione fra dimensioni aziendali e azioni di welfare: i tassi di iniziativa passano dal 23,7% nelle realtà con meno di 10 dipendenti al 72,4% di quelle fra i 101/250. Un'evidenza interessante viene anche dalle iniziative aperte al territorio che rispetto al 2016 sono cresciute dal 16% al 23% «È la dimostrazione del forte legame con le comunità locali - sottolinea Lucia Sciacca, direttrice comunicazione e responsabilità sociale di Generali Italia -. Le pmi estendono frequentemente il welfare alla comunità attraverso supporti a iniziative di volontariato, eventi culturali e ricreativi fino ad arrivare a iniziative meno diffuse quali quelle indirizzate ai centri culturali oppure di sostegno a case, scuole e trasporti e contributi alla riqualificazione urbana». La comunicazione Due dati da osservare per una migliore penetrazione del welfare: solo due aziende su 10 hanno una corretta informazione sulle regole e sugli incentivi; le imprese più attive nel 22% dei casi si sono associate con altre o hanno utilizzato servizi comuni di tipo associativo. «La pmi piccola, se isolata, non raggiunge la cosiddetta massa critica. Per farlo - commenta ancora Sciacca - una possibilità concreta è quella di ricorrere ad alleanze strategiche creando reti d'impresa o collaborando con enti pubblici e attori, per esempio, del terzo settore». Estende la riflessione Federico Isenburg, amministratore delegato e fondatore di Easy Welfare: «Non ci sono aziende per le quali è in assoluto più o meno facile adottare le politiche del benessere. Si tratta piuttosto di trovare il piano corretto per ogni azienda in modo mantenga la regia ma se

necessario alleggerisca la fase gestionale, affidandola in full outsourcing attraverso piattaforme online personalizzabili, secondo le esigenze dell'impresa ma pensate per permettere a ogni dipendente di confezionare in maniera semplice e rapida un pacchetto di welfare fatto a misura delle sue esigenze». Infine Simonetta Cavasin, amministratrice delegata di OD&M Consulting, che ormai da cinque anni sviluppa un Rapporto Welfare (su un campione di 150 aziende e 500 lavoratori): «Fare un piano di welfare significa aprire un canale di dialogo molto potente fra impresa e persona. Se salta questo passaggio i benefici sono destinati a limitarsi al servizio erogato. In pratica una occasione perduta».

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

COMMERCIALISTI: PRENDONO POSIZIONE CONSIGLIO, GIOVANI E ASSOCIAZIONE

Split e compensazioni, professionisti contro

Professionisti contro la manovra correttiva. Dall'allargamento dello split payment alla stretta sulle compensazioni, passando per il nuovo regime di cassa per i piccoli contribuenti in regime di contabilità semplificata, sono molte le critiche sollevatesi all'indomani della pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* del dl 50/2017.

Ungdcec. Ieri è stata la volta dell'unione nazionale giovani dottori commercialisti ed esperti contabili (Ungdcec) che titola la propria nota «anche con la manovrina, tutti gli impegni disattesi». «Introdurre restrizioni quali l'allargamento dello split payment, ma soprattutto la riduzione del limite delle compensazioni libere significa vessare letteralmente i contribuenti, impedendo che utilizzino dei crediti legittimamente acquisiti. Non vi è, infatti, o almeno non sembra che vi sia nel nostro ordinamento una presunzione di colpevolezza. Siamo proprio sicuri», si legge sempre nel comunicato «che la combinazione split payment, norme derogatorie ai principi Iva e restrizione delle compensazioni non ledano il principio di neutralità fiscale facendo gravare sul soggetto passivo l'onere dell'Iva con sproporzionati rischi a suo carico? Ci si aspettava un allargamento dei limiti di compensazione, e invece è accaduto l'esatto contrario». Secondo l'unione «Il quadro sembra chiaro: l'incapacità di una macchina pubblica di operare comporta la necessità di trovare soluzioni dell'ultimo minuto per racimolare quanto necessario senza riflettere sulle conseguenze per il sistema produttivo». **Cndcec.** Il Consiglio nazionale dei dot-

tori commercialisti e degli esperti contabili aveva già messo nel mirino il dl prima ancora della sua pubblicazione ufficiale. Il presidente **Massimo Miani** aveva commentato le anticipazioni alla manovra in una nota del 12 aprile scorso, soffermandosi su split payment, chiusura delle liti pendenti e modifiche dell'Ace (aiuto alla crescita economica). Per quanto riguarda l'estensione dello split payment, il rischio previsto è quello di una doppia imposizione dovuta dalla

ritenuta comunque a carico del professionista (si veda *ItaliaOggi* del 13/4/2017). La preoccupazione è rimasta tale come si evince dalle parole del consigliere delegato alla Fiscalità **Gilberto Gelosa** intercettato da *ItaliaOggi*: «All'epoca dell'introduzione di tale meccanismo i professionisti furono

esclusi dalla sua applicazione, essendo già soggetti a ritenuta all'atto dell'incasso delle fatture. Non vi sono quindi motivi per non confermare detta esclusione anche ora». Il consiglio sottolinea inoltre le criticità relative al trattamento delle rimanenze per le imprese in contabilità semplificata (dal primo gennaio 2017 le rimanenze non rilevano più ai fini della determinazione del reddito. L'ammontare delle rimanenze di magazzino andrà a ridurre il risultato finale determinando, molto probabilmente, la chiusura dell'esercizio in perdita).

Anc. Il tema delle rimanenze in magazzino è caro anche all'associazione nazionale dei commercialisti che lo aveva sol-

levato in una nota del 13 marzo scorso. Il comunicato chiedeva a gran voce un intervento governativo per risolvere il problema. Contattato ieri da *ItaliaOggi*, il presidente **Marco Cuchel** ha manifestato nuovamente tutte le sue perplessità. «Siamo ancora in attesa di delucidazioni, ci rimane solo la speranza essendo arrivati alla fine di Aprile. Le imprese si trovano nella spiacevole situazione di dover scegliere tra la rinuncia alla possibilità di spalmare perdite

negli anni successivi a quello in cui maturano, e il passaggio al regime di contabilità ordinaria, scontando carenze strutturali e finanziarie assolutamente da non sottovalutare. La promessa di modifiche normative deve essere mantenuta». Il presidente non ha risparmiato critiche all'estensione dello split payment verso i professionisti, sottolineando anch'esso il rischio di doppia imposizione. Sulle compensazioni Iva ridotte a 5 mila euro «

si avrà un maggior costo per le imprese dovuto al visto di conformità che verrà richiesto dal professionista anche per importi non elevati». In linea generale «Vengono comunque a crearsi nuovi adempimenti. In Italia si continua ad appesantire la macchina fiscale invece di alleggerirla. E lo dico anche andando contro i miei interessi». La decisione del governo è stata duramente contestata anche da **Confprofessioni**. Secondo il presidente **Stella**, la scissione dei pagamenti Iva sottrae preziosa liquidità agli studi professionali in una fase di grave crisi economica dei liberi professionisti.

Michele Damiani



Marco Cuchel



Massimo Miani



Confprofessioni: La lente dell'Istat sui liberi professionisti

LINK: http://www.lavoripubblici.it/news/2017/04/PROFESSIONE/Confprofessioni-La-lente-dell-Istat-sui-liberi-professionisti_18527.html



Confprofessioni: La lente dell'Istat sui liberi professionisti 26/04/2017 1.061 volte L'Istat accende un faro sui professionisti. A partire dal secondo trimestre del 2017, infatti, l'Istituto di statistica condurrà nell'ambito della Rilevazione sulle forze di lavoro un approfondimento sul lavoro indipendente. Saranno rilevate per la prima volta informazioni utili a comprendere meglio le condizioni di svolgimento del lavoro autonomo e libero professionale. Così come già avviene negli altri paesi dell'Unione europea, fin dal 1999 ogni anno, nel secondo trimestre dell'anno, l'indagine viene condotta con un supplemento di quesiti (modulo ad hoc) decisi a livello europeo volti ad approfondire un particolare aspetto del mercato del lavoro. L'iniziativa è sostenuta da **Confprofessioni**, quale principale organismo di rappresentanza del mondo professionale, che si è attivata per sensibilizzare i liberi professionisti a partecipare all'indagine per aumentare i tassi di risposta e, quindi, per poter utilizzare al meglio dati specifici sui liberi professionisti. L'Istat proprio in questi giorni, dopo avere individuato il campione, sta inviando le lettere alle famiglie che verranno estratte nel campione, le quali riceveranno una lettera in cui sarà precisato che alcune domande verteranno sul lavoro indipendente. Il modulo ad hoc del 2017, le cui interviste saranno effettuate tra aprile e luglio, sarà dedicato a approfondire la situazione lavorativa dei lavoratori indipendenti. "Invitiamo i liberi professionisti che verranno estratti nel campione ad assicurare il massimo possibile di partecipazione all'indagine" ha dichiarato il presidente di **Confprofessioni**, Gaetano Stella. "Tanto più elevata sarà la partecipazione dei professionisti e dei lavoratori autonomi alla rilevazione, tanto più attendibili e completi saranno i dati rilevati, che consentiranno anche a noi stessi di disporre di dati più analitici sul mondo del lavoro autonomo". Tutte le informazioni utili in questa pagina <http://www.istat.it/it/archivio/8263>. Nella pagina compaiono i questionari, completi delle domande specifiche del modulo ad hoc insieme alla specifica citata nella sezione "I questionari della rilevazione" in cui compare l'indicazione sullo svolgimento del modulo. A cura di Redazione LavoriPubblici.it