

L’VIII Rapporto sulle libere professioni in Italia – Anno 2023 è realizzato dalla Fondazione Osservatorio delle libere professioni di Confprofessioni. La progettazione e la responsabilità scientifica sono di Paolo Feltrin. La direzione dei lavori di raccolta e di elaborazione dei dati è di Dario Dolce. Il coordinamento dell’elaborazione e della presentazione dei dati è di Ludovica Zichichi. La costruzione degli indicatori e la realizzazione delle relative tavole sono di Ludovica Zichichi, Camilla Lombardi e Alessia Negrini. La redazione finale delle parti I, II e III del rapporto è stata curata da Manuela De Colle.

La stesura dei capitoli 1, 3, 5, 7 e 9 è da attribuire a Ludovica Zichichi, mentre i capitoli 2, 4, 8, 10 e 19 sono da attribuire a Camilla Lombardi e il Capitolo 6 ad Alessia Negrini. La Parte IV e V sono a cura di Andrea Buratti, Carlo Girella, Francesco Lucrezio Monticelli e Andrea Zoppo, ad eccezione del Capitolo 12 curato da Andrea Buratti e Andrea Zoppo. Il Capitolo 16 sulle attività di Confprofessioni in Europa è stato curato da Susanna Pisano e Anna Di Domenicantonio. Il Capitolo 17 è da attribuire a Manuela De Colle e a LP Comunicazione. Il Capitolo 18 sull’evoluzione degli istituti della bilateralità è stato realizzato con la collaborazione degli stessi enti bilaterali. I capitoli 21 e 22 sono da attribuire a Laura Ciccozzi. La revisione finale del Rapporto è stata curata da Dario Dolce e Paolo Feltrin.

Si ringraziano Ministero dell’Economia e delle Finanze, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero delle Imprese e del Made in Italy, Istat, Inps, AlmaLaurea, Cadiprof, Ebipro, Fondoprofessionisti e Gestione Professionisti per l’accesso alle relative basi-dati e per la fattiva collaborazione.

Contatti:

Osservatorio delle libere professioni,
c/o Confprofessioni Viale Pasteur, 65
00144 - Roma
Tel. +39 06 5422 0278
Mail: osservatorio@confprofessioni.eu

Il Rapporto 2023 sulle libere professioni in Italia è disponibile anche nel sito www.confprofessioni.eu nell’area dedicata all’Osservatorio delle libere professioni.

Indice

Premessa. Le scelte di oggi per i professionisti di domani di Gaetano Stella, Presidente di Confprofessioni	7
Parte I. Le libere professioni nel contesto europeo	11
1 Le tendenze dell'economia internazionale	13
2 Il declino demografico europeo	23
3 I numeri e le tendenze	35
Parte II. I liberi professionisti in Italia	49
4 Le tendenze dell'economia nazionale	51
5 La situazione demografica in Italia	60
6 I numeri e le tendenze	68
7 Le caratteristiche socio-demografiche	75
8 I redditi: un confronto tra più fonti	83
Parte III. Lavoro autonomo e libere professioni	93
9 La condizione professionale dei giovani laureati	95
10 L'aggregazione negli studi professionali	101
Parte IV. L'attività legislativa di interesse per le libere professioni	111
11 Le misure adottate nella legge di bilancio 2023	113
12 La legge n. 49/2023 in materia di equo compenso	115
13 La delega al Governo per la riforma fiscale	132
Parte V. Rappresentanza e professioni: un anno di attività	137
14 Le relazioni istituzionali di Confprofessioni	139
15 Confprofessioni nel Cnel	152
16 Confprofessioni in Europa	153
Parte VI. Rappresentanza e comunicazione	157
17 La comunicazione e l'esposizione di Confprofessioni sui media	159
18 La bilateralità	168
Parte VII. Approfondimenti tematici	183
19 Un approfondimento sulle retribuzioni	185
20 La trasformazione digitale delle attività professionali	194
21 Le competenze professionali per la duplice transizione	199
Parte VIII. Documentazione di base, fonti e metodi	203
Ordini, collegi, casse di previdenza e professioni non ordinistiche	205
Le professioni non organizzate in ordini e collegi nell'anagrafe Mimit	209
Fonti e metodi	210
Glossario	215
Bibliografia	219

Premessa.

Le scelte di oggi per i professionisti di domani

di Gaetano Stella, Presidente di Confprofessioni

Tre sfide: il definitivo ingresso nelle società post-industriali, dominate dal settore terziario, al cui centro ci sono le alte professionalità; le conseguenze del declino demografico; gli impatti delle tecnologie digitali sulle libere professioni. La pubblicazione dell'VIII Rapporto sulle libere professioni in Italia - Anno 2023 ci mette di fronte a tre diverse sfide che impongono un aggiornamento del modo di rappresentare e tutelare il variegato mondo dei liberi professionisti e ci consente di fare un bilancio di medio periodo sulle tendenze del nostro mondo e sulle politiche necessarie per sostenerlo.

Innanzitutto, è bene partire dalla situazione economica. Nello scorso anno il Pil pro capite in Italia è stato superiore a quello del 2019, diversamente da Francia, Germania e Spagna dove la ripresa non ha consentito di recuperare interamente i livelli pre-pandemici. Tuttavia, la congiuntura più recente (II trimestre 2023) esprime un tasso di crescita nullo nell'Unione europea a 27 Paesi. Solo Francia e Spagna mettono a segno un'ulteriore crescita del Pil mentre l'Italia registra un calo del prodotto interno lordo di -0,4%.

In questa cornice si conferma una tendenza che da circa mezzo secolo indica la crescita del settore terziario in tutti i Paesi europei. I servizi contribuiscono infatti per il 73,1% al prodotto interno lordo complessivo europeo. In alcuni Paesi il processo di terziarizzazione ha proceduto a ritmi particolarmente incalzanti: è il caso soprattutto della Spagna, dove la quota di Pil derivante dai Servizi passa dal 67,1% del 1995 al 76,1% del 2022; ma anche della Francia, dove il Pil del terziario ha ormai superato l'80% del totale. La portata del processo di terziarizzazione della nostra economia appare ulteriormente apprezzabile se la si osserva in riferimento alla composizione degli occupati per settore di attività. L'Italia, infatti, ha subito una trasformazione radicale: negli anni Sessanta era un'economia basata principalmente sull'industria (40,4%) e sul primario (29,0%), ora le percentuali si sono rovesciate e quasi il 70% degli occupati operano nel settore dei servizi.

Terziarizzazione significa innanzitutto centralità delle alte professionalità e centralità delle aree urbane. Anglicismi come 'gentrificazione' (la riqualificazione di aree urbane degradate in quartieri alla moda per i nuovi ceti medi), oppure la crescita inattesa dei prezzi delle case e degli affitti nelle città, altro non sono che due manifestazioni tangibili di un nuovo ciclo di ri-urbanizzazione nel quale siamo entrati come effetto proprio della terziarizzazione. Di qui la necessità di approfondire e di investire sul tema delle città, della loro accessibilità e della loro riorganizzazione in funzione di questo cambio di figure lavorative che le caratterizzano.

Il tema della città richiama con sé la ben nota questione meridionale. Infatti, se nel nostro Paese la dinamica della terziarizzazione è la stessa che nel resto d'Europa, essa è però meno accentuata a causa delle disparità territoriali tra Nord e Sud del Paese. Inoltre, come è noto, l'Italia è caratterizzata da un basso tasso di occupazione (60,1% nel 2022), quasi 10 punti più basso del tasso medio europeo e ben 17 punti percentuali sotto il tasso occupazionale tedesco. Tutti gli altri grandi Stati europei si collocano ben al di sopra del nostro Paese in termini di volumi occupazionali. Ma il dato medio rischia di indurre in errori di analisi e in politiche del lavoro inefficaci. Il problema italiano non è generalizzato ma è in grandissima misura la conseguenza della nota e persistente frattura Nord-Sud. È su quella che andrebbe posta maggiore attenzione. Ci sono infatti ben 23 punti percentuali di differenza tra la percentuale di occupati nella ripartizione Istat delle Isole (nel 2022 avevano un tasso di occupazione

del 45,6%) e la ripartizione Nord Est (che vanta un'occupazione pari al 69,0%). Analogo discorso per la questione di genere. Insomma, il Nord Italia si colloca nella media europea, il Sud no, abbassando di conseguenza il dato nazionale. Il problema, dunque, non va affrontato in termini di politiche del lavoro generali ma attraverso specifiche politiche economiche per lo sviluppo meridionale. I liberi professionisti, proprio per le loro competenze, potrebbero essere una delle colonne portanti di questa nuova stagione di investimenti nel Sud e Confprofessioni è impegnata a far entrare il tema del Meridione nell'agenda del dibattito pubblico e delle conseguenti politiche economiche da adottare.

Se la terziarizzazione ha a che fare con le città e con il Sud, la demografia impone il tema della formazione terziaria. L'unico Paese in cui la popolazione giovanile si mantiene in linea con il 2002 è la Francia, mentre tutti gli altri Stati europei registrano forti diminuzioni, con l'Italia fanalino di coda. Bisogna poi tenere conto di un altro fattore che incide sulle dinamiche occupazionali. L'aumento dei livelli d'istruzione giovanili determina, infatti, l'ingresso nel mondo del lavoro in età più avanzata per un sempre più crescente numero di giovani, anche perché da noi il percorso di studi si conclude a un'età molto più elevata di quella teorica. Ad aggravare la situazione italiana concorrono poi altri due elementi che vanno a indebolire un quadro già di per sé precario: la bassa propensione ai percorsi universitari brevi (conclusi solo dall'12,3% dei giovani tra i 25 e i 34 anni), e l'accentuata presenza di ragazzi tra i 15 e i 29 anni che non studiano e non lavorano (22,9%). In questo ambito va segnalato che solo il 3,0% dei giovani riesce ad affiancare al percorso di studi un'esperienza lavorativa, mentre invece in Germania, ad esempio, si arriva al 23,5% di giovani che riescono a studiare e a lavorare.

Bisogna ammetterlo: società e politica hanno approfondito troppo poco le tematiche della formazione terziaria, specie per quegli aspetti che abbiamo fin qui sottolineato attraverso il linguaggio inoppugnabile dei numeri. E da qui nasce la necessità di avanzare proposte organiche in materia di ampliamento degli ingressi nei percorsi formativi post-diploma, lunghezza dei cicli universitari, radicale diminuzione degli abbandoni scolastici, incentivazione del lavoro durante gli studi.

L'incertezza del quadro congiunturale, insieme con le tendenze che caratterizzano il mercato del lavoro, si riflettono inevitabilmente anche sul sistema professionale. I liberi professionisti hanno registrato una forte crescita nel contesto occupazionale europeo: +24,7% tra 2009 e 2019. Tale dinamica positiva è proseguita anche nel periodo più recente (+3,1% nell'ultimo anno e +3,5% tra 2019 e 2022). Il decennio 2009-2019 ha poi visto un'espansione delle libere professioni ovunque in Europa senza eccezioni, mentre negli anni più recenti invece le dinamiche si diversificano. Alcuni Paesi – Germania e Italia in primis – hanno sofferto maggiormente la crisi economica indotta dalla pandemia con perdite significative tra i liberi professionisti. Al contrario, altre nazioni – ad esempio, i Paesi Bassi, quelli dell'Est Europa e della penisola iberica – hanno mantenuto un trend di crescita. Al di là delle singole realtà, tuttavia, il dato (allarmante) che emerge in tutti i Paesi europei riguarda il netto calo della componente giovanile: oggi in Europa quasi un libero professionista su due ha più di 50 anni.

In Italia i liberi professionisti calano di circa 53 mila unità dal 2021 al 2022, confermando la dinamica negativa cominciata nel 2019, anno di picco registrato nelle serie storiche Istat. Entrando nel dettaglio, nel 2022 i liberi professionisti con dipendenti registrano una variazione positiva del 6,1%, con il recupero di quasi 11 mila unità che compensa almeno in parte il calo dei liberi professionisti senza dipendenti. Un dato che va messo in relazione con la scarsa propensione verso la libera professione (con un'incidenza che passa dal 22% al 18%) e con la conseguente diminuzione delle nuove leve di professionisti laureati: dai 20.795 del 2018 ai 18.644 nel 2022, con una variazione negativa di oltre 10 punti percentuali. Si conferma, dunque, come la crescita dei neolaureati,

osservata nelle rilevazioni di Almalaurea, vada ad alimentare quasi esclusivamente il bacino dell'occupazione dipendente.

Queste dinamiche negative – calo demografico, basso appeal delle libere professioni nei giovani laureati, flessione del numero complessivo dei liberi professionisti – sembrerebbero in contraddizione con l'orientamento alla terziarizzazione delle economie contemporanee. Non è così perché di mezzo c'è la forza dirompente delle tecnologie digitali e le sue conseguenze. Da una parte, in moltissimi ambiti professionali, l'informatica e la digitalizzazione riducono i posti di lavoro, anche quelli con alte professionalità; dall'altra, le stesse variabili spingono ad aumentare le dimensioni aziendali, anche all'interno degli studi professionali. Approfondire le conseguenze di questa rivoluzione tecnologica diventa per Confprofessioni un imperativo categorico perché da come sapremo adattarci a queste trasformazioni dipende il futuro del mondo che rappresentiamo.

È quanto abbiamo fatto anche nei mesi passati svolgendo un approfondimento sui temi della transizione digitale ed ecologica, con un focus specifico sulla trasformazione digitale delle attività professionali. Negli incontri con il Governo e con la Cabina di regia sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è stato messo in evidenza il ruolo centrale dei liberi professionisti per lo sviluppo del Paese. Nei prossimi anni, le riforme e gli investimenti in attuazione del Pnrr e del REPowerEU richiederanno un sempre più intenso impegno dei professionisti a beneficio dei privati, cittadini e imprese, della pubblica amministrazione. In tale scenario, l'acquisizione, lo sviluppo, e l'apprendimento delle tecnologie digitali – unitamente alla formazione continua – sono requisiti indispensabili per affrontare le sfide professionali che il futuro prospetta.

Allo stesso tempo l'attività di rappresentanza di Confprofessioni si è concentrata sulle riforme e i provvedimenti adottati dal Governo che avranno un maggiore impatto sul settore delle libere professioni. In questo ambito, dobbiamo registrare un salto di qualità nei rapporti tra la politica e le libere professioni e molti provvedimenti che hanno visto la luce nei mesi scorsi (dalla delega fiscale alla riforma degli incentivi per le imprese) riprendono numerose proposte elaborate da Confprofessioni.

Senza scendere nei tecnicismi normativi, basterà ricordare che la legge delega sulla riforma fiscale costituisce un elemento chiave per il rilancio strutturale dell'Italia sia sul piano economico che sociale. L'impulso alla crescita economica e alla natalità mediante la riduzione del carico fiscale, l'aumento dell'efficienza della struttura dei tributi e l'individuazione di meccanismi fiscali di sostegno a famiglie, lavoratori e imprese, anche al fine di favorire l'occupazione e gli investimenti sono principi che andranno declinati dettagliatamente, anche attraverso il dialogo e il confronto con le parti sociali.

Il Governo avrà ora il compito di reperire le risorse necessarie affinché la revisione del fisco possa realizzarsi compiutamente. In particolare, le disposizioni della legge delega sulle quali ricadono le maggiori aspettative di Confprofessioni riguardano il completamento della riforma dell'Irpef e il principio di neutralità fiscale delle operazioni di aggregazione e riorganizzazione degli studi professionali. Attraverso la prima, qualora venga effettivamente perseguito il principio di equità orizzontale, si potrà sostenere il reddito dei lavoratori autonomi. Attraverso la seconda si potrà favorire la crescita dimensionale degli studi professionali, spingendoli verso aggregazioni e fusioni, che ne aumenteranno la competitività.

La rinnovata attenzione del Governo verso le problematiche del lavoro autonomo e professionale ha trovato conferma anche nella legge n. 49 del 2023 sull'equo compenso delle prestazioni professionali. Già a partire dalle scorse legislature aveva preso il via una riflessione sui limiti e sulle carenze della disciplina vigente in materia che ha trovato le forze politiche attente alle sollecitazioni provenienti dal mondo professionale. Il limitato impatto delle norme introdotte nel 2017 e la loro inadeguatezza a

contrastare il fenomeno dei bandi a titolo gratuito della Pubblica Amministrazione e dei compensi professionali sotto soglia, inaccettabili per la dignità del professionista, hanno occupato per parecchi mesi l'agenda parlamentare. Al termine di un serrato confronto si è giunti quindi all'approvazione, a larga maggioranza, della nuova normativa sull'equo compenso che ha come obiettivo primario la tutela dei professionisti nei rapporti con i grandi committenti. Il risultato è un provvedimento perfettibile che lascia aperte alcune questioni applicative e interpretative, sulle quali la Confederazione vigilerà per una corretta attuazione delle norme al fine di garantire la piena tutela di tutti i professionisti.

L'intesa attività istituzionale svolta in questi ultimi anni ci riporta all'essenza del nostro ruolo di parte sociale. Rappresentare non significa riflettere come in uno specchio le preoccupazioni della nostra base associativa. Se fosse così basterebbe – appunto – un qualche strumento meccanico oppure un sondaggio di opinione. No, la rappresentanza è un'operazione ben più complessa perché attiene alla capacità di (re)interpretare le domande del nostro mondo per trasformarle in linee di azione di breve, medio e lungo periodo. Obiettivi che devono portare a risultati concreti in termini di accordi negoziali, provvedimenti legislativi, politiche pubbliche a favore dei liberi professionisti e della società. È questo mestiere della rappresentanza associativa che va sempre più sviluppato anche per colmare i vuoti lasciati dalle difficoltà della rappresentanza espressa dai partiti politici. È quanto abbiamo cercato di fare in questi anni, anche assumendo responsabilità più generali, riscoprendo cioè la vocazione dell'associazione di rappresentanza degli interessi – quale orgogliosamente siamo – ad essere anche corpi intermedi, un tramite, una mediazione, un soggetto mediano tra società e istituzioni.

PARTE I

**LE LIBERE PROFESSIONI
NEL CONTESTO EUROPEO**

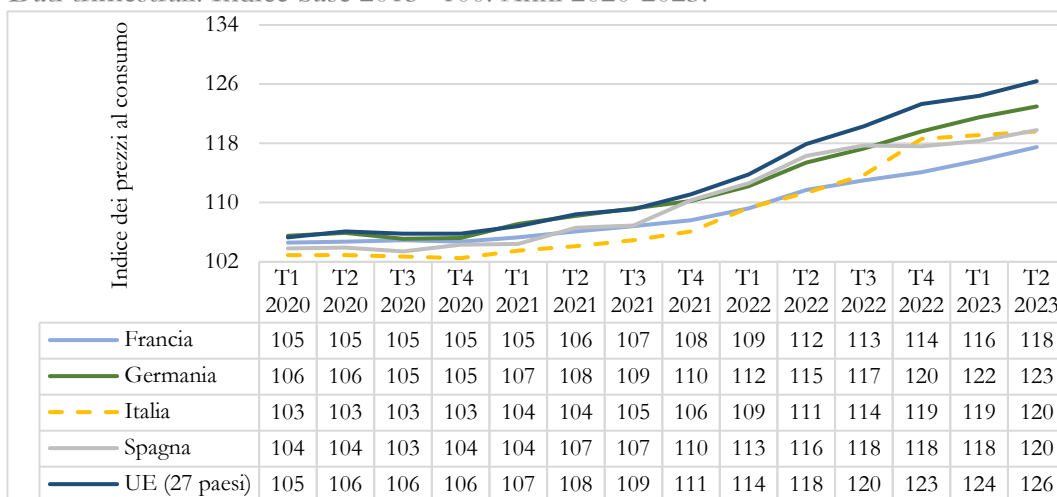
1 Le tendenze dell'economia internazionale

L’VIII Rapporto sulle libere professioni si apre, come di consueto, con le analisi riguardanti la congiuntura internazionale. I dati fotografano una chiara situazione di ripresa, dovuta alla definitiva uscita dalla crisi pandemica, in un contesto che pure permane segnato da un clima di incertezza a causa del perdurare del conflitto alle porte dell’Unione Europea. La crescita del Pil e dell’occupazione che si osserva dal 2021 in tutte le principali economie e che caratterizza più in generale l’intera Unione Europea, si accompagna a tendenze inflazionistiche, in parte associate alla situazione geopolitica.

Sul piano degli indicatori macroeconomici, con il primo trimestre 2022 l’indice dei prezzi al consumo subisce un’impennata. La tendenza al rialzo prosegue generalizzata per tutto il 2022 e per i primi due trimestri 2023 (Figura 1.1).

Figura 1.1: Indice armonizzato dei prezzi al consumo in Francia, Germania, Italia, Spagna e UE (27 paesi)

Dati trimestrali. Indice base 2015=100. Anni 2020-2023.

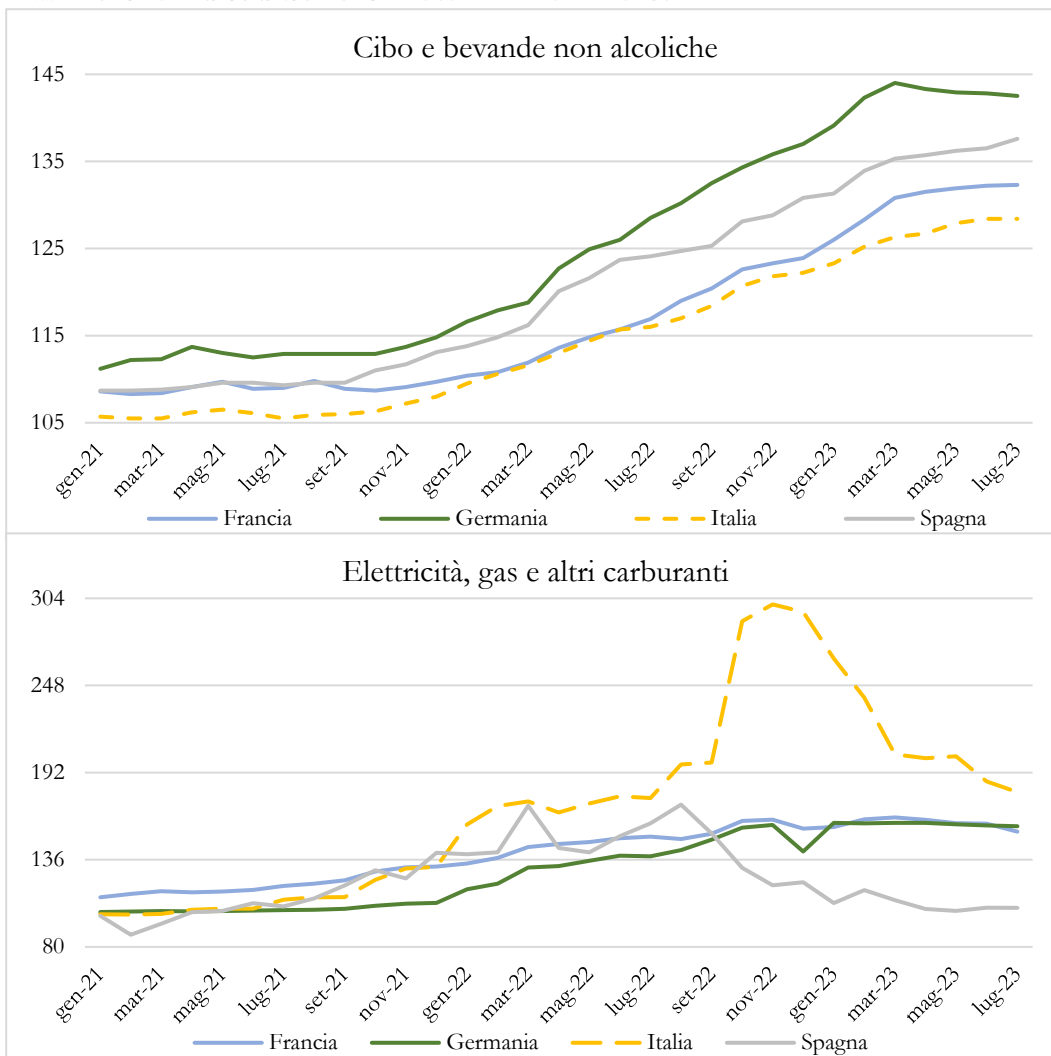


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

L’impulso inflazionistico è in buona parte legato all’aumento delle quotazioni del petrolio, del gas naturale e delle materie prime agricole che si è generato fin dalle prime fasi del conflitto russo-ucraino. L’Italia, in particolare, sperimenta rispetto agli altri grandi paesi europei un incremento relativamente contenuto dei prezzi di “Cibo e bevande non alcoliche” ma sconta un allarmante rialzo del prezzo delle materie energetiche: l’apice dei prezzi di “Elettricità, gas e altri carburanti” viene toccato nel nostro paese a novembre 2022, successivamente si assiste a un ridimensionamento dei costi, che pure permangono più elevati di quelli registrati dalle altre economie europee rappresentate nella Figura 1.2.

Figura 1.2: Indice dei prezzi al consumo di cibo e bevande non alcoliche (prima parte) e elettricità, gas e altri carburanti (seconda parte) in Francia, Germania, Italia e Spagna

Dati mensili. Indice base 2015=100. Anni 2021-2023.

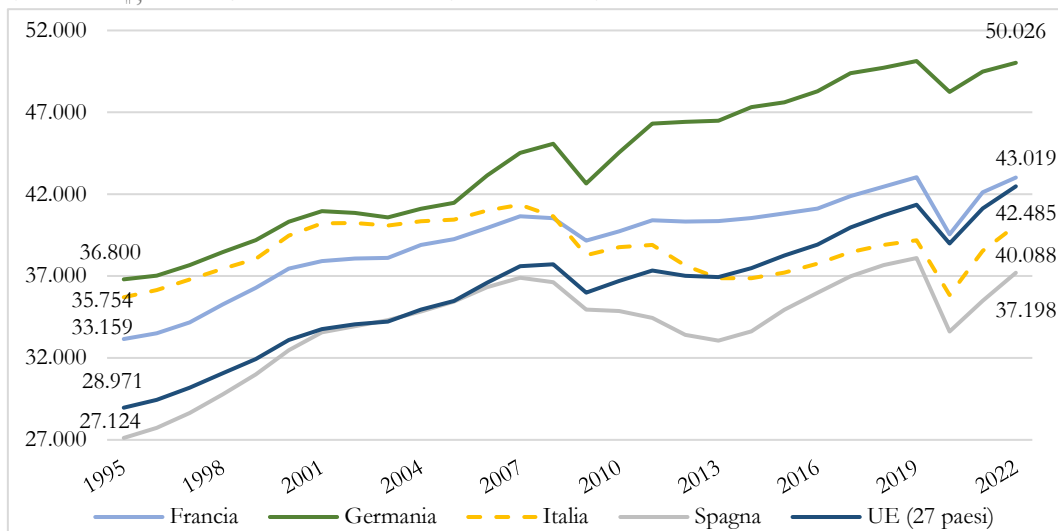


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

Passando ad analizzare gli indicatori relativi alla crescita, è possibile osservare come nella positiva congiuntura del post pandemia l'Italia mostri una dinamicità superiore a quella degli altri grandi paesi europei. Il Pil pro capite evidenzia per l'UE27 una ripresa decisa e generalizzata, che nel nostro paese è tale da colmare le perdite subite nella crisi pandemica: a fine 2022 infatti il valore del Pil pro capite nazionale risulta superiore a quello del 2019. Diversamente, in Francia, Germania e Spagna la ripresa non consente di recuperare interamente i livelli pre-pandemici (Figura 1.3).

Figura 1.3: Pil pro capite in parità di potere d'acquisto (PPA) in Francia, Germania, Italia, Spagna e UE (27 paesi)

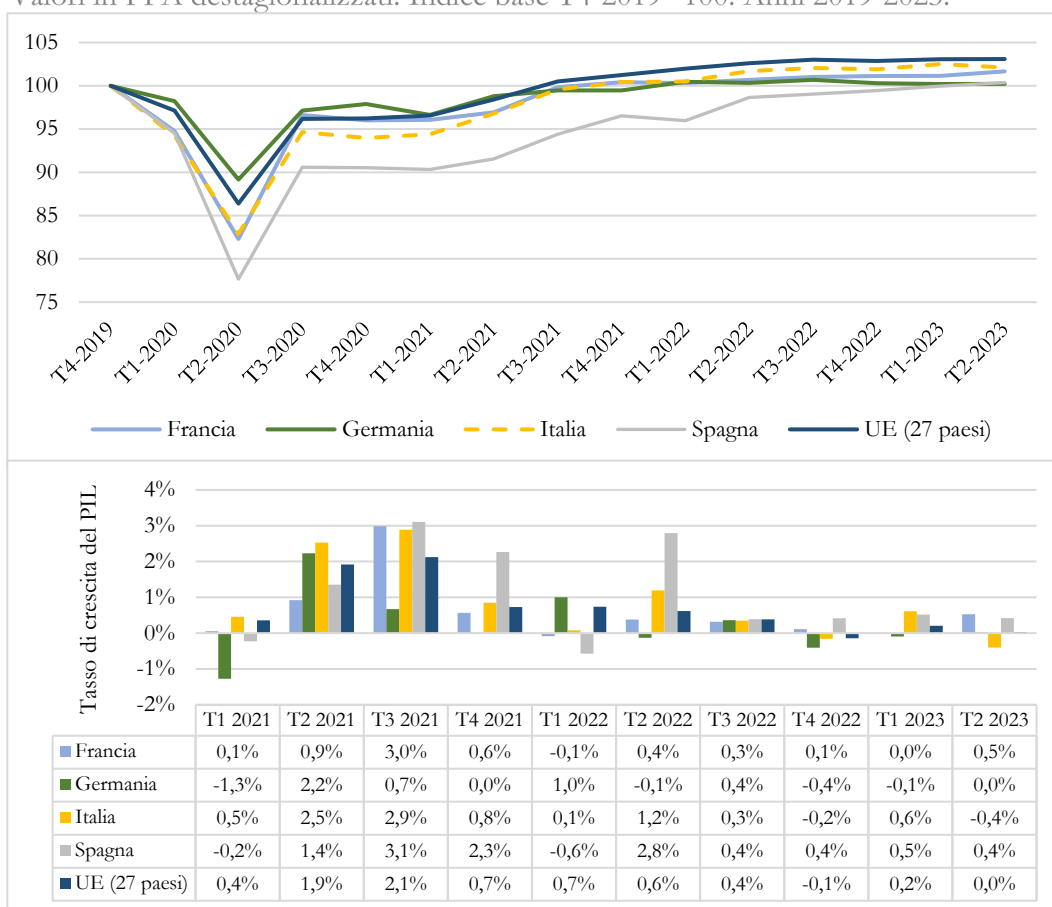
Valori in \$, anno di riferimento 2015. Anni 1995-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

Figura 1.4: Andamento e tasso di crescita congiunturale trimestrale del Pil in Francia, Germania, Italia, Spagna e UE (27 paesi)

Valori in PPA destagionalizzati. Indice base T4-2019=100. Anni 2019-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

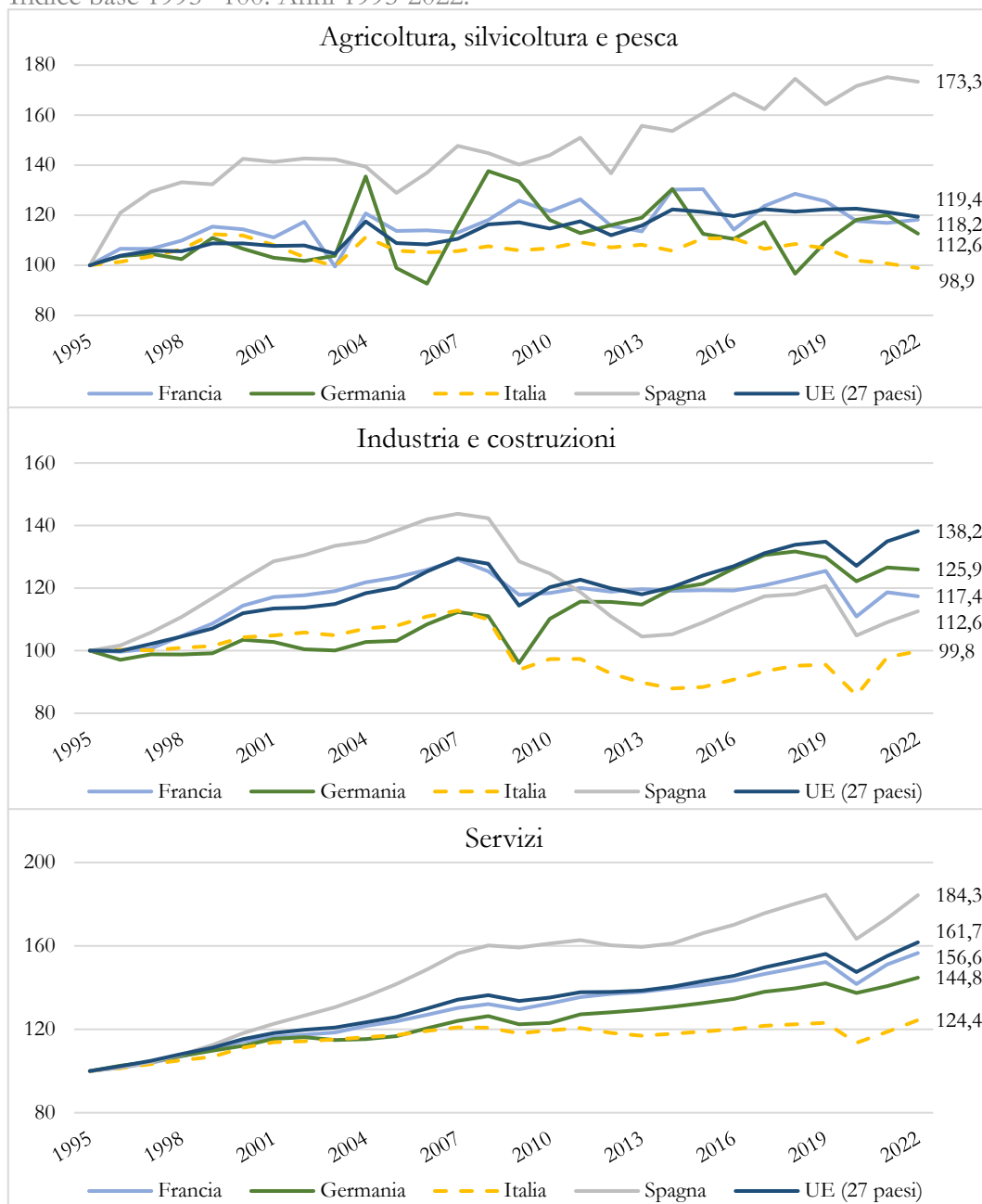
Come emerge dalla Figura 1.4, i paesi che nei mesi cruciali dell'emergenza Covid (II trimestre 2020) hanno subito il maggiore tracollo del Pil – Spagna, Francia e Italia – sono anche quelli caratterizzati da una maggiore dinamicità nella fase di ripresa; mentre la Germania, che ha ceduto meno nel periodo più critico della pandemia, appare relativamente più in difficoltà nel processo di recupero. Nel dettaglio, la dinamica trimestrale 2021-2022 evidenzia per l'Europa nel suo complesso, così come per l'Italia, dei tassi di crescita sempre positivi, con la sola eccezione del IV trimestre 2022. La congiuntura più recente (II trimestre 2023) esprime invece un tasso di crescita nullo nell'UE a 27 paesi. Tra i paesi considerati, solo Francia e Spagna mettono a segno un'ulteriore crescita del Pil, mentre l'Italia mostra segnali negativi, con un calo del prodotto interno lordo dello 0,4%.

La relativa dinamicità dell'economia italiana nella fase di uscita dalla crisi pandemica va tuttavia opportunamente contestualizzata, con uno sguardo alla tendenza di lungo periodo. Sotto questo profilo, l'analisi della Figura 1.3 evidenzia notevoli criticità: il Pil pro capite (a parità di potere d'acquisto) degli italiani è infatti tutt'ora inferiore ai livelli del 2007; la distanza che oppone Italia e Germania in termini di ricchezza individuale non si riduce e permane molto ampia. La posizione relativa dell'Italia è andata notevolmente peggiorando rispetto ai primi anni duemila, quando gli italiani disponevano di un Pil pro capite vicino a quello tedesco e superiore a quello degli altri grandi paesi europei e alla media europea. Queste criticità sono il frutto della decrescita tendenziale che ha caratterizzato il periodo 2007-2014 in Italia, che ha portato il Pil pro capite italiano al di sotto del Pil dell'Unione Europea, aumentato il divario con la Germania e condotto il nostro paese a posizionarsi appena al di sopra della Spagna in termini di ricchezza individuale. Di converso, il valore medio del Pil pro capite dell'Unione Europea registra sul medio-lungo periodo una crescita generalizzata, con uno sviluppo particolarmente intenso in Germania, nei paesi dell'area scandinava e in Irlanda.

Proseguendo l'analisi delle dinamiche di lungo periodo, dalla Figura 1.5 si desume come, in Italia, l'unica branca di attività caratterizzata da un aumento del valore aggiunto sia il comparto dei servizi, che pure mostra tassi di crescita molto più contenuti rispetto a quelli che si sono registrati negli altri grandi paesi europei e nella media UE. Gli altri paesi in analisi osservano crescite in tutti i settori economici, ad esclusione dell'industria in Spagna, che ha subito delle forti perdite in seguito alla crisi del 2008; agricoltura e servizi hanno registrato, al contrario, un incremento particolarmente marcato. Riportando l'attenzione sulle *performance* produttive dell'Italia, un segnale positivo è dato dalla dinamica registrata nel comparto industria e costruzioni negli ultimi due anni.

Figura 1.5: Andamento del valore aggiunto in Francia, Germania, Italia, Spagna e UE (27 paesi), divisione per branca di attività economica

Indice base 1995=100. Anni 1995-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

La progressiva terziarizzazione dell'economia è un fenomeno comune a tutti i sistemi economici (Tabella 1.1). In media, nell'UE27 i servizi contribuiscono per il 73,1% al prodotto interno lordo complessivo. In alcuni paesi il processo di terziarizzazione ha proceduto a ritmi particolarmente incalzanti: è il caso soprattutto della Spagna, dove la quota di Pil derivante dai servizi passa dal 67,1% del 1995 al 76,1% del 2022; ma anche della Francia, il cui Pil è prodotto per l'80,5% dal comparto servizi.

Il peso del terziario erode sia il contributo del comparto primario sia – soprattutto – quello del settore industria e costruzioni. L'unica eccezione è data dalla Spagna, che vede incrementare il valore aggiunto prodotto dall'agricoltura dal 2,8% del 1995 al 3,0% del 2022: tale valore è il più elevato tra i paesi in analisi. La Spagna si caratterizza anche per una diminuzione del peso dell'industria particolarmente accentuata (dal 30,2% del 1995 al 20,9% del 2022). In Italia si assiste a una forte crescita del settore terziario a discapito principalmente del settore industriale.

Tabella 1.1: Composizione del Pil per branca di attività economica e differenza 2022-1995 in Francia, Germania, Italia, Spagna e UE (27 paesi)

Valori in %. Anni 1995, 2004, 2013 e 2022.

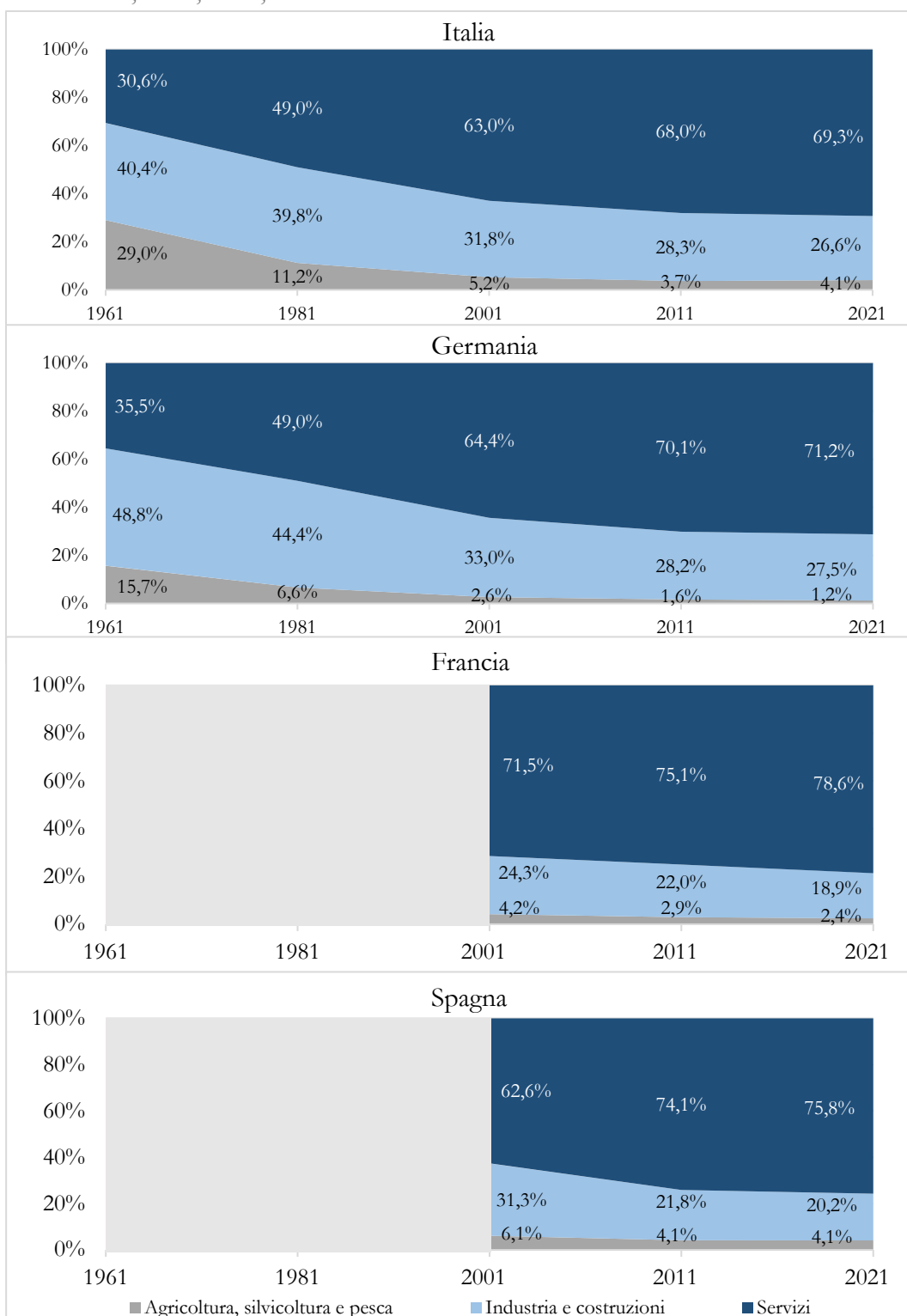
	1995	2004	2013	2022	Differenza 2022-1995
Francia	100,0	100,0	100,0	100,0	-
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	1,9	1,9	1,6	1,5	-0,4
<i>Industria e costruzioni</i>	22,5	22,6	20,2	18,0	-4,5
<i>Servizi</i>	75,6	75,6	78,2	80,5	+4,9
Germania	100,0	100,0	100,0	100,0	-
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	0,9	1,1	0,8	0,7	-0,2
<i>Industria e costruzioni</i>	32,0	29,5	29,5	29,1	-2,9
<i>Servizi</i>	67,1	69,4	69,7	70,2	+3,1
Italia	100,0	100,0	100,0	100,0	-
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	2,3	2,2	2,3	1,9	-0,3
<i>Industria e costruzioni</i>	28,9	27,2	23,8	24,7	-4,2
<i>Servizi</i>	68,9	70,5	73,9	73,4	+4,5
Spagna	100,0	100,0	100,0	100,0	-
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	2,8	2,9	3,0	3,0	0,2
<i>Industria e costruzioni</i>	30,2	30,0	22,1	20,9	-9,2
<i>Servizi</i>	67,1	67,1	74,9	76,1	+9,1
UE (27 paesi)	100,0	100,0	100,0	100,0	-
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	2,1	2,0	1,8	1,6	-0,5
<i>Industria e costruzioni</i>	28,2	27,4	25,1	25,3	-2,9
<i>Servizi</i>	69,7	70,6	73,0	73,1	+3,4

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

La portata del processo di terziarizzazione dell'economia appare particolarmente apprezzabile se la si osserva in riferimento alla composizione degli occupati per branca di attività economica (Figura 1.6), indicatore che consente di disporre di una serie temporale molto più lunga, perlomeno per i due paesi Italia e Germania. L'Italia ha subito una trasformazione radicale: nel 1961 era un'economia basata principalmente sull'industria (40,4%) e sul primario (29,0%), ora le percentuali si sono rovesciate e quasi il 70% degli occupati operano nei servizi. Allo stesso modo colpisce il drastico assottigliamento della quota di occupati nell'industria e costruzioni in Germania: dal 48,8% del 1961 al 27,5% di oggi.

Figura 1.6: Composizione degli occupati per branca di attività economica in Italia, Germania, Francia e Spagna

Anni* 1961, 1981, 2001, 2011 e 2021.



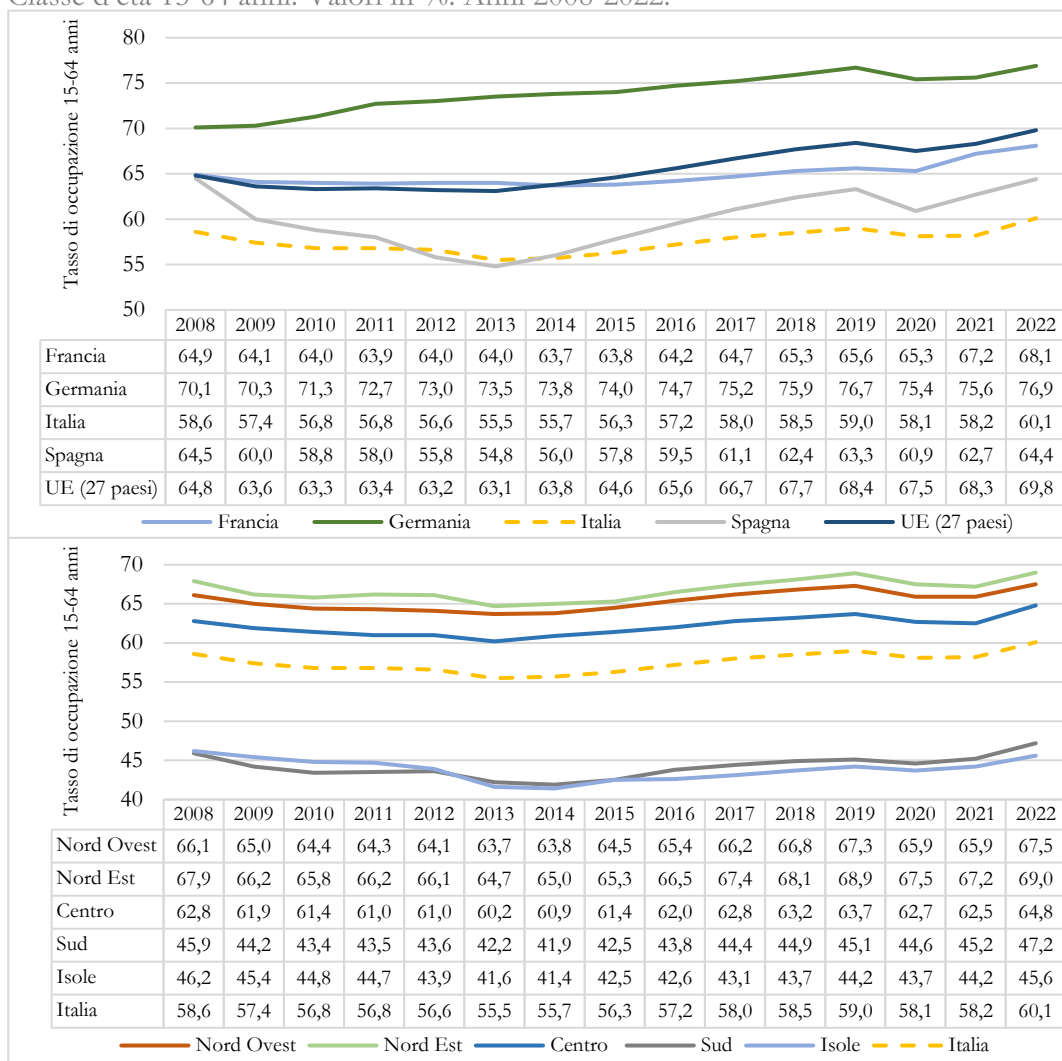
*Dati 1961 e 1981 disponibili solo per l'Italia e la Germania

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD e Istat (1961 e 1981 per l'Italia)

Pur attraversati radicalmente dal processo di terziarizzazione, i due sistemi economici – tedesco e italiano – mantengono comunque una solida base nel settore produttivo, differenziandosi in questo dall’economia francese e da quella spagnola. In Spagna, in particolare, negli ultimi 20 anni si osserva una riduzione del peso degli occupati nell’industria di oltre 10 punti percentuali. In Francia, infine, la concentrazione nel terziario, molto elevata già nel 2001, si accentua ulteriormente fino a coinvolgere circa il 79% degli occupati al 2021.

Figura 1.7: Andamento del tasso di occupazione in Francia, Germania, Italia, Spagna, UE (27 paesi) e nelle ripartizioni italiane

Classe d’età 15-64 anni. Valori in %. Anni 2008-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Proseguendo nell’analisi dei dati strutturali, uno sguardo ai tassi di occupazione (Figura 1.7) consente di porre in evidenza quella che permane, sotto il profilo economico, una delle maggiori criticità del nostro paese. L’Italia è caratterizzata infatti da un tasso di occupazione contenuto (60,1% al 2022), di quasi 10 punti inferiore al tasso medio europeo e di ben 17 punti percentuali sotto il tasso occupazionale tedesco. Tutti gli altri grandi paesi europei si collocano ben al di sopra del nostro paese rispetto ai volumi occupazionali. Il dato medio riflette da un lato la nota e persistente frattura Nord-Sud, dall’altro rispecchia l’altrettanto persistente divario di genere che caratterizza il mercato

del lavoro nazionale. La geografia occupazionale (Figura 1.7) individua un divario di circa 22 punti percentuali tra la ripartizione delle Isole (che presenta al 2022 un tasso di occupazione del 45,6%) e la ripartizione Nord Est (che vanta un'occupazione pari al 69,0%). Il gap di genere vale 18 punti percentuali (Tabella 1.2) al 2022, dato da un tasso di occupazione maschile che si attesta sul 69,2% e da una percentuale di occupate tra le donne di appena il 51,1%. Il divario maschi-femmine è trasversale alle ripartizioni: a Sud lo scarto sale a ben 26 punti percentuali ma anche nel Centro e nel Nord si registrano divari comunque superiori a quelli degli altri grandi paesi europei e della UE 27. Un altro aspetto da sottolineare è che negli altri paesi europei – in Francia, in Spagna e più genericamente in Europa – il tasso di occupazione femminile sta crescendo a ritmi superiori a quello maschile mentre in Italia ciò non avviene.

Tabella 1.2: Tasso di occupazione maschile, femminile e totale in UE (27 paesi), Francia, Germania, Spagna, Italia e nelle ripartizioni italiane, e differenza 2022-2018

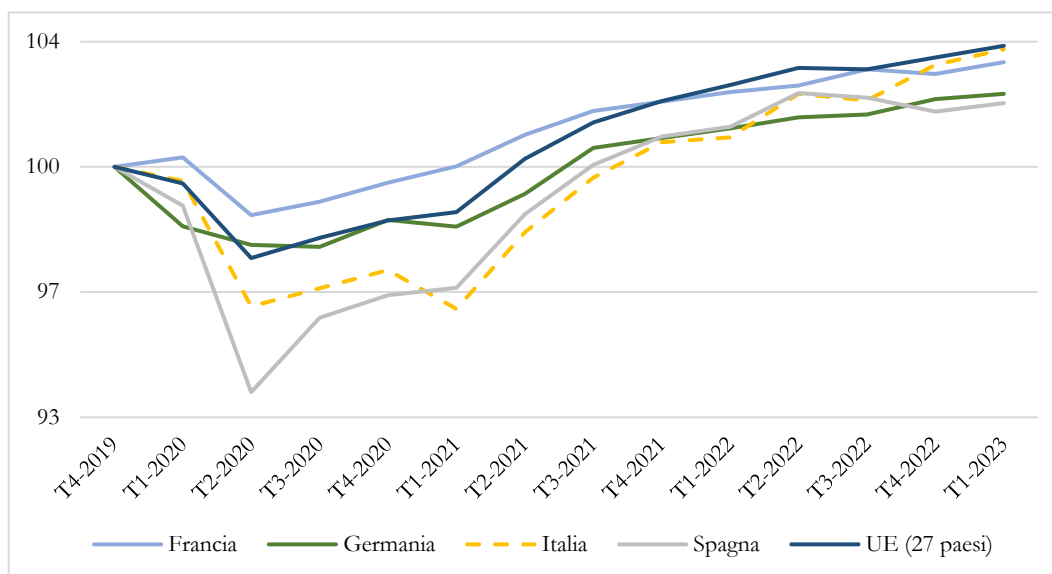
Classe d'età 15-64 anni. Valori in %. Anni 2018-2022.

	2018	2019	2020	2021	2022	Differenza 2022-2018
EU (27 paesi)	67,7	68,4	67,5	68,3	69,8	+2,1
<i>Maschi</i>	73,0	73,7	72,8	73,3	74,7	+1,7
<i>Femmine</i>	62,3	63,0	62,2	63,4	64,9	+2,6
Germania	75,9	76,7	75,4	75,6	76,9	+1,0
<i>Maschi</i>	79,7	80,5	78,9	79,1	80,6	+0,9
<i>Femmine</i>	72,1	72,8	71,9	71,9	73,1	+1,0
Spagna	62,4	63,3	60,9	62,7	64,4	+2,0
<i>Maschi</i>	67,9	68,7	66,1	67,5	69,3	+1,4
<i>Femmine</i>	56,9	57,9	55,7	57,9	59,5	+2,6
Francia	65,3	65,6	65,3	67,2	68,1	+2,8
<i>Maschi</i>	68,9	68,8	68,5	70,1	70,8	+1,9
<i>Femmine</i>	61,9	62,5	62,2	64,5	65,6	+3,7
Italia	58,5	59,0	58,1	58,2	60,1	+1,6
<i>Maschi</i>	67,6	68,0	67,2	67,1	69,2	+1,6
<i>Femmine</i>	49,5	50,1	49,0	49,4	51,1	+1,6
Nord Ovest	66,8	67,3	65,9	65,9	67,5	+0,7
<i>Maschi</i>	74,5	74,8	73,1	72,8	74,9	+0,4
<i>Femmine</i>	59,0	59,7	58,6	58,9	60,0	+1,0
Nord Est	68,1	68,9	67,5	67,2	69,0	+0,9
<i>Maschi</i>	75,6	76,3	75,5	74,5	75,9	+0,3
<i>Femmine</i>	60,7	61,4	59,5	59,9	62,0	+1,3
Centro	63,2	63,7	62,7	62,5	64,8	+1,6
<i>Maschi</i>	70,7	71,0	70,4	70,0	72,1	+1,4
<i>Femmine</i>	55,9	56,5	55,2	55,1	57,6	+1,7
Sud	44,9	45,1	44,6	45,2	47,2	+2,3
<i>Maschi</i>	57,3	57,6	57,2	57,6	60,2	+2,9
<i>Femmine</i>	32,7	32,8	32,2	32,9	34,3	+1,6
Isole	43,7	44,2	43,7	44,2	45,6	+1,9
<i>Maschi</i>	54,4	54,5	54,4	55,1	56,9	+2,5
<i>Femmine</i>	33,0	34,1	33,2	33,3	34,4	+1,4

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Figura 1.8: Andamento trimestrale del tasso di occupazione in Francia, Germania, Italia, Spagna e UE (27 paesi)

Classe d'età 15-64 anni. Indice base T4-2019=100. Anni 2019-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

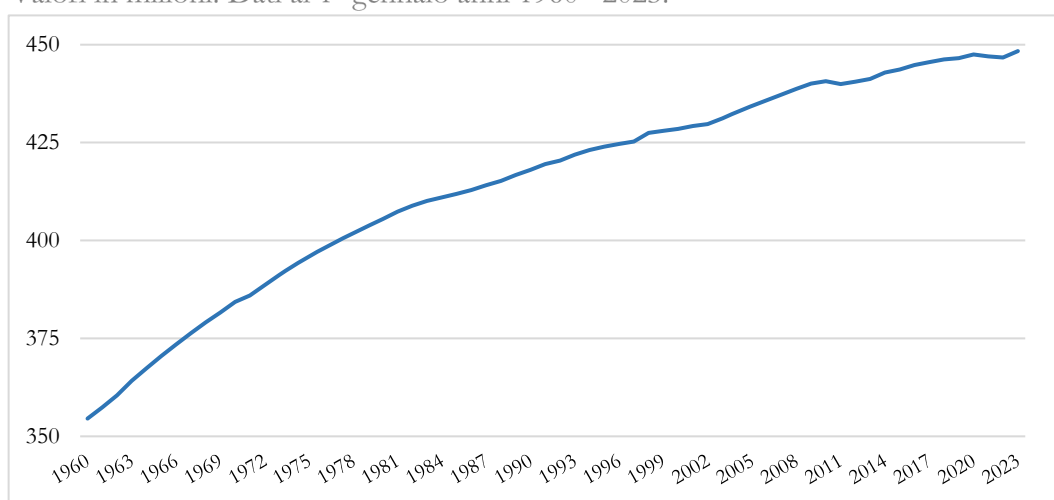
Come si nota ancora dalla Figura 1.7, l'Italia nel suo complesso ha faticato più degli altri paesi ad uscire dalla crisi economica del 2008, avviando una stabile ripresa solo con il 2013. Le dinamiche più recenti sembrano invece premiare il nostro paese, sia che si guardi al Pil sia che si guardi agli indicatori del mercato del lavoro. Riportando l'attenzione sugli aspetti congiunturali, la Figura 1.8 consente di focalizzare le dinamiche occupazionali innescate dalla crisi pandemica: già al secondo trimestre 2021 l'Europa aveva colmato il deficit occupazionale realizzatosi nei primi due trimestri del 2020, quando la diffusione dei contagi aveva condotto alle politiche di *lockdown* più stringenti. Anche l'Italia – che assieme alla Spagna aveva registrato le perdite occupazionali più rilevanti – si riporta sui valori pre crisi con il secondo trimestre 2021, registrando una crescita più decisa di quella manifestata dalle altre grandi economie europee.

2 Il declino demografico europeo

La struttura demografica e la composizione per età della popolazione influenzano fortemente il mercato del lavoro e, in generale, le traiettorie dei paesi. In questo capitolo si dà conto delle dinamiche demografiche che hanno attraversato l'Europa e i singoli paesi europei negli ultimi anni, mettendo in luce similitudini e differenze tra i contesti nazionali. Nella parte finale si propone inoltre un approfondimento su alcuni indicatori riferiti alle politiche familiari, all'istruzione e all'occupazione, che evidenziano come le *policies* – tutt'altro che omogenee – sottendano un diseguale livello di consapevolezza e attenzione alle dinamiche sociodemografiche e alle potenti trasformazioni in atto.

Figura 2.1: Andamento della popolazione in Unione Europea (27 paesi)

Valori in milioni. Dati al 1° gennaio anni 1960*-2023.



*Sono esclusi i dipartimenti francesi d'oltremare fino al 1997 compreso. Interruzioni nelle serie: 1991, 1998, 2000-01, 2008, 2010-12, 2014, 2015, 2017, 2019, 2021 e 2022

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

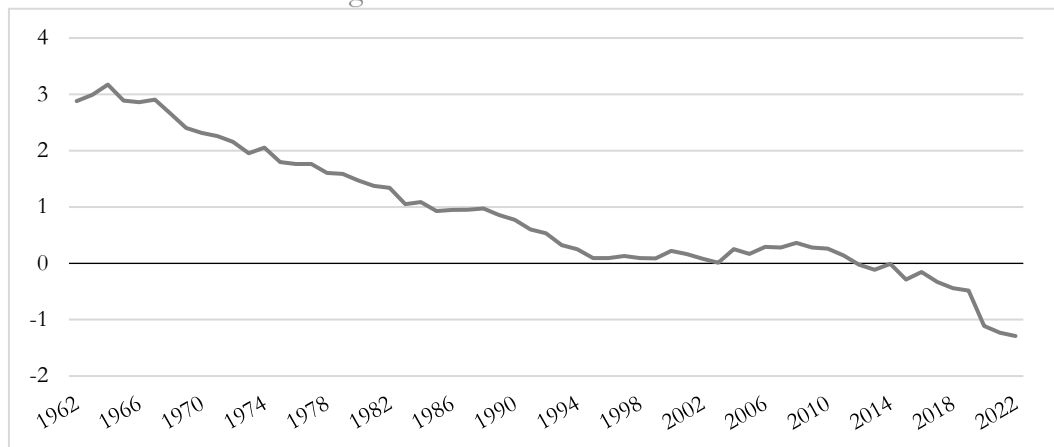
In apertura si osserva innanzitutto l'intensa crescita della popolazione che ha caratterizzato con continuità il continente europeo dagli anni Sessanta ad oggi: i 27 paesi che compongono l'Unione Europea passano dai 354 milioni di abitanti del 1960 ai 448 milioni del 2023, con una crescita di quasi 94 milioni di unità (Figura 2.1).

Fino ai primi anni Novanta la crescita della popolazione vede il primario apporto della componente naturale: il saldo naturale infatti (numero di nati vivi meno morti) pur costantemente declinante dalla fine degli anni Sessanta in poi si mantiene sostenuto (circa 1 milione di abitanti in più all'anno) fino alla fine degli anni Ottanta, quando prende a calare in misura importante; quindi, dal 2012 in poi, il numero di morti in Europa supera sistematicamente il numero delle nascite (Figura 2.2).

A partire dagli anni Novanta il contributo della componente migratoria si rafforza e – nell'ultimo decennio – la complessiva crescita della popolazione in Europa è imputabile esclusivamente a questa componente (Figura 2.3).

Figura 2.2: Dinamica del saldo naturale della popolazione in Unione Europea (27 paesi)

Valori in milioni. Dati al 1° gennaio anni 1962*-2022.

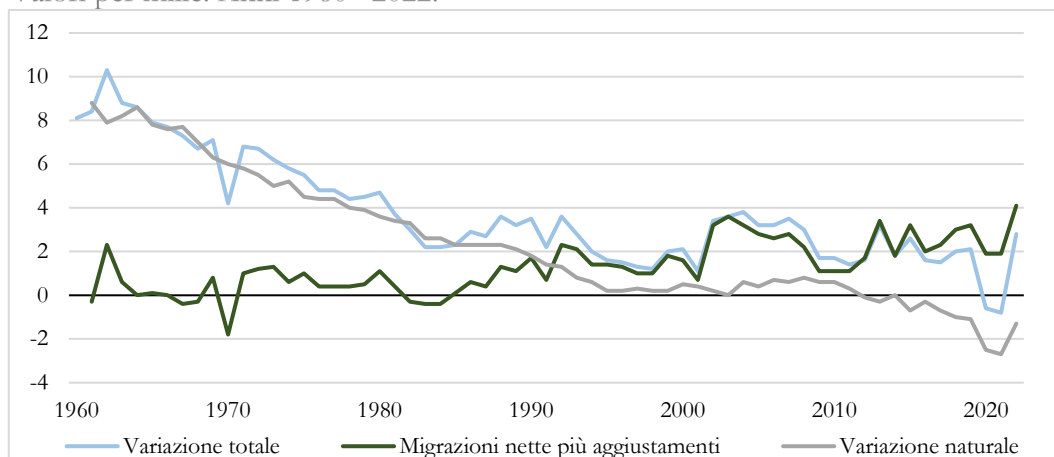


*Sono esclusi i dipartimenti francesi d'oltremare fino al 1997 compreso.

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

Figura 2.3: Variazione della popolazione per componente (tassi grezzi annuali) in Unione Europea (27 paesi)

Valori per mille. Anni 1960*-2022.



*Sono esclusi i dipartimenti francesi d'oltremare fino al 1997 compreso. Interruzioni nelle serie: 1991, 1998, 2000-01, 2008, 2010-12, 2014, 2015, 2017, 2019, 2021 e 2022

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

Se si guarda alle dinamiche più recenti, si nota in particolare la decrescita demografica del biennio 2020-2021, segnato dalle conseguenze della pandemia: nei due anni in questione il saldo migratorio, comunque positivo, non ha consentito di colmare le maggiori perdite determinate nel saldo naturale a causa della più elevata mortalità. Il 2022 inverte questa situazione e riconduce l'Europa nel suo complesso a una situazione di crescita demografica interamente dovuta alla componente migratoria (Figura 2.3).

Non tutti i paesi tuttavia condividono questo scenario. La Tabella 2.1 rappresenta il bilancio demografico del 2022 per le singole nazioni europee e per l'UE a 27 paesi. La crescita demografica segnata dall'UE 27 nell'ultimo anno somma a quasi 2 milioni 800 mila abitanti. I paesi membri che maggiormente hanno contribuito a tale crescita

sono Germania (oltre 1 milione e 100 mila unità in più al primo gennaio 2023), Spagna (circa 563 mila unità di popolazione in più nell'anno) e Repubblica Ceca (+311 mila unità). Ma anche nei Paesi Bassi e in Francia, Belgio, Irlanda, Austria e Portogallo la crescita di popolazione supera le 100 mila unità. In Francia e Irlanda il bilancio è positivo anche per la componente naturale – il saldo delle nascite – mentre in tutti gli altri paesi citati la crescita è interamente imputabile al saldo migratorio, che interviene a colmare saldi naturali negativi. Se si estende l'osservazione ai paesi non membri risalta – in termini assoluti - il dato della Turchia, paese che realizza anche nel 2022 una crescita demografica importante (poco meno di 600 mila unità) quasi interamente dovuta alla componente naturale (531 mila unità).

Al polo opposto si pone l'Italia, che al primo gennaio 2023 conta circa 179 mila unità di popolazione in meno rispetto all'anno precedente, risultando il paese che conta le maggiori perdite in termini assoluti. I saldi migratori positivi realizzati dal nostro paese al 2022 (+ 141 mila unità), simili per entità a quelli della Francia e del Belgio, non sono sufficienti a controbilanciare il calo della componente naturale (-321 mila unità).

I dati del bilancio demografico sono fondamentali innanzitutto perché consentono di apprezzare l'entità del divario tra i grandi paesi europei e le differenti traiettorie: risalta in particolare la peculiarità dell'Italia, in contrapposizione alla crescita demografica segnata al 2022 da Germania, Spagna e Francia. Risalta inoltre, come abbiamo visto, il dato della Francia, che cresce anche grazie ad un saldo naturale positivo, in controtendenza con la dinamica generale europea.

L'osservazione dei tassi di variazione consente invece di disporre di una misura uniforme di raffronto delle tendenze. A questo proposito la Tabella 2.2 riporta i tassi di crescita demografica totali (per mille abitanti) degli ultimi tre anni e quelli parziali, riferiti rispettivamente alla componente naturale e migratoria. La *performance* dell'Italia nei tre anni, sempre negativa, appare tuttavia in miglioramento soprattutto rispetto al 2020, quando entrambe le componenti – tasso di crescita naturale e migratorio – risultavano negative e si osservava una variazione totale del -6,8‰. Al 2022 il calo della popolazione è pari al 3‰ in Italia, mentre l'UE27 segna una crescita del 6,2‰.

La Tabella 2.2 consente inoltre di rilevare come vi sia un folto gruppo di paesi europei caratterizzato da tassi di crescita demografica che si mantengono positivi in tutti e tre gli anni (2020-2022).

In sintesi, la situazione più diffusa è quella di una crescita trainata esclusivamente dalla componente migratoria: un ampio numero di paesi europei (tra cui Germania, Spagna, Repubblica Ceca, Austria, Svizzera, Portogallo, le repubbliche baltiche, Slovenia, Finlandia e Romania) condivide attualmente questa tendenza demografica, che rappresenta anche la tendenza generale europea. Tra i paesi in crescita demografica vi è poi una grande eccezione, data dalla Turchia, la cui crescita è trainata prevalentemente dalla componente naturale. In altri casi (tra cui Svizzera, Irlanda, Francia, Svezia, Malta, Cipro e Lussemburgo) la componente migratoria appare preponderante ma la crescita si avvale anche di un rapporto nati/morti favorevole.

Tabella 2.1: Bilancio demografico 2022 nei paesi europei

Valori in migliaia. Ordinamento per Var. tot. decrescente. Anni 2022 e 2023.

	Popolazione 1° gennaio 2022	Nati vivi	Morti	Saldo naturale (nati vivi-morti)	Saldo migratorio (e aggiustamenti statistici) ⁵	Var. tot. 1° gennaio 2022 e 2023	Popolazione 1° gennaio 2023
Germania	83.237	739	1.066	-327	1.449	1.122	84.359
Turchia	84.680	1.036	505	531	68	599	85.280
Spagna ⁽¹⁾⁽²⁾	47.433	330	463	-133	696	563	48.060
Repubblica Ceca	10.517	101	120	-19	330	311	10.828
Paesi Bassi	17.591	168	170	-3	223	221	17.811
Francia ¹	67.872	724	667	56	142	199	68.071
Belgio ¹	11.618	114	116	-2	139	136	11.754
Irlanda	5.060	58	35	23	112	134	5.194
Austria	8.979	83	93	-11	137	126	9.105
Portogallo	10.352	84	124	-41	156	115	10.467
Svizzera	8.739	82	74	8	66	74	8.813
Svezia ¹	10.452	105	95	10	59	69	10.522
Norvegia	5.425	51	46	6	58	64	5.489
Danimarca	5.873	58	59	-1	60	59	5.933
Lituania	2.806	22	43	-21	72	51	2.857
Estonia	1.332	12	17	-6	40	34	1.366
Malta ²	521	4	4	0	22	22	542
Cipro ¹	905	10	7	3	13	16	921
Finlandia	5.548	45	63	-18	34	16	5.564
Lussemburgo	645	6	4	2	13	15	661
Islanda	376	4	3	2	10	12	388
Slovenia	2.107	18	22	-5	14	10	2.117
Romania ¹	19.042	184	272	-88	97	9	19.052
Lettonia	1.876	16	31	-15	22	7	1.883
Liechtenstein	39	0,4	0,3	0,1	0,3	0,4	40
Montenegro	618	7	7	0	-1	-1	617
Slovacchia	5.435	53	60	-7	1	-6	5.429
Macedonia del Nord ⁴	1.837	18	22	-4	-3	-7	1.830
Croazia	3.862	34	57	-23	12	-11	3.851
Ungheria ²	9.689	90	137	-47	37	-11	9.597
Albania	2.794	25	24	1	-32	-32	2.762
Bulgaria ²	6.839	57	119	-62	27	-35	6.448
Grecia ⁽¹⁾⁽³⁾	10.460	76	140	-64	-2	-66	10.394
Serbia	6.797	63	109	-47	-86	-133	6.664
Polonia ²	37.654	305	448	-143	7	-136	36.754
Italia ⁽¹⁾⁽²⁾	59.030	393	713	-321	141	-179	58.851
UE (27 paesi)²	446.735	3.886	5.149	-1.263	4.055	2.792	448.388

¹ Dati 2023 provvisori

² Interruzione della serie nel 2023

³ Valori stimati

⁴ Interruzione della serie nel 2022

⁵ Gli aggiustamenti corrispondono alle variazioni di popolazione non classificabili come nascite, morti, migrazione e immigrazione

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

Tabella 2.2: Tassi di variazione annui della popolazione

Valori per mille. Ordinamento per Var. tot. decrescente. Anni 2020, 2021 e 2022.

	Variazione totale			Componente naturale			Componente migratoria (e aggiustamenti statistici ⁶)		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Malta ⁵	3,0	9,4	41,2	0,6	0,4	0,1	2,3	8,9	41,0
Islanda	12,7	20,0	30,1	6,0	6,8	4,4	6,7	13,2	25,7
Repubblica Ceca	0,7	2,1	29,1	-1,8	-2,7	-1,8	2,5	4,8	30,9
Irlanda	8,4	10,7	26,2	4,7	5,0	4,4	3,7	5,6	21,8
Estonia	0,8	1,3	25,3	-2,0	-4,0	-4,2	2,8	5,3	29,5
Lussemburgo	13,7	16,7	23,6	2,9	3,4	3,1	10,7	13,2	20,5
Lituania	0,6	3,7	18,1	-6,6	-8,7	-7,4	7,2	12,4	25,5
Cipro	9,0	9,7	17,5	3,9	3,4	3,2	5,0	6,3	14,4
Austria	3,5	5,2	13,9	-0,9	-0,7	-1,2	4,4	5,8	15,1
Germania	-0,1	1,0	13,4	-2,6	-2,7	-3,9	2,4	3,7	17,3
Paesi Bassi	3,9	6,6	12,5	0,0	0,5	-0,1	3,9	6,1	12,6
Spagna ¹	1,4	0,7	11,8	-3,2	-2,4	-2,8	4,6	3,1	14,6
Belgio	2,8	6,6	11,7	-1,1	0,5	-0,2	3,9	6,1	11,9
Norvegia	4,4	6,3	11,7	2,3	2,6	1,0	2,1	3,7	10,6
Portogallo ³	0,2	5,2	11,1	-3,8	-4,4	-3,9	4,0	9,6	15,0
Danimarca	3,0	5,7	10,0	1,1	1,1	-0,2	1,9	4,6	10,2
Liechtenstein	7,9	6,5	9,4	0,9	2,7	2,2	7,0	3,8	7,2
Svizzera	7,4	7,6	8,4	1,1	2,1	0,9	6,3	5,5	7,5
Turchia	5,5	12,7	7,1	:	:	6,2	4,9	:	0,8
Svezia	5,0	7,0	6,6	1,4	2,1	1,0	3,5	4,9	5,6
UE (27 paesi)	-0,6	-0,4	6,2	-2,5	-2,8	-2,8	1,9	2,4	9,1
Slovenia	6,2	-0,9	4,6	-2,5	-2,0	-2,3	8,7	1,2	6,9
Lettonia	-7,6	-9,3	3,9	-5,9	-9,1	-7,9	-1,7	-0,2	11,7
Francia ²	2,5	2,7	2,9	1,0	1,2	0,8	1,5	1,5	2,1
Finlandia	1,5	2,6	2,8	-1,6	-1,5	-3,3	3,2	4,1	6,1
Romania ⁴	-6,6	-8,6	0,5	-5,2	-8,2	-4,6	-1,4	-0,4	5,1
Ungheria ⁵	-4,0	-4,3	-1,1	-4,9	-6,4	-4,9	0,9	2,1	3,8
Slovacchia	0,3	-4,6	-1,1	-0,4	-3,1	-1,3	0,8	-1,5	0,2
Montenegro	-1,8	-4,9	-1,6	-0,3	-3,4	-0,1	-1,5	-1,5	-1,5
Croazia	-5,4	-39,7	-3,0	-5,2	-6,6	-6,0	-0,2	-33,1	3,0
Italia	-6,8	-4,3	-3,0	-5,6	-5,2	-5,4	-1,2	1,0	2,4
Polonia ⁵	-3,1	-4,9	-3,7	-3,2	-5,0	-3,9	0,1	0,1	0,2
Macedonia del Nord ⁴	-3,6	-118,9	-3,9	-3,2	-5,1	-2,4	-0,4	-113,8	-1,5
Bulgaria ⁵	-5,0	-11,3	-5,4	-9,5	-13,1	-9,6	4,4	1,8	4,2
Grecia	-3,7	-7,0	-6,3	-4,3	-5,5	-6,1	0,6	-1,6	-0,2
Albania	-5,7	-12,9	-11,5	0,2	-1,2	0,2	-5,9	-11,7	-11,7
Serbia	-8,0	-10,9	-19,7	-8,0	-10,9	-6,9	0,0	0,0	-12,8

(:) non disponibile

¹ Interruzione della serie nel 2021

² Dati provvisori 2023

³ Interruzione della serie nel 2022

⁴ Valori stimati 2022

⁵ Interruzione della serie nel 2023

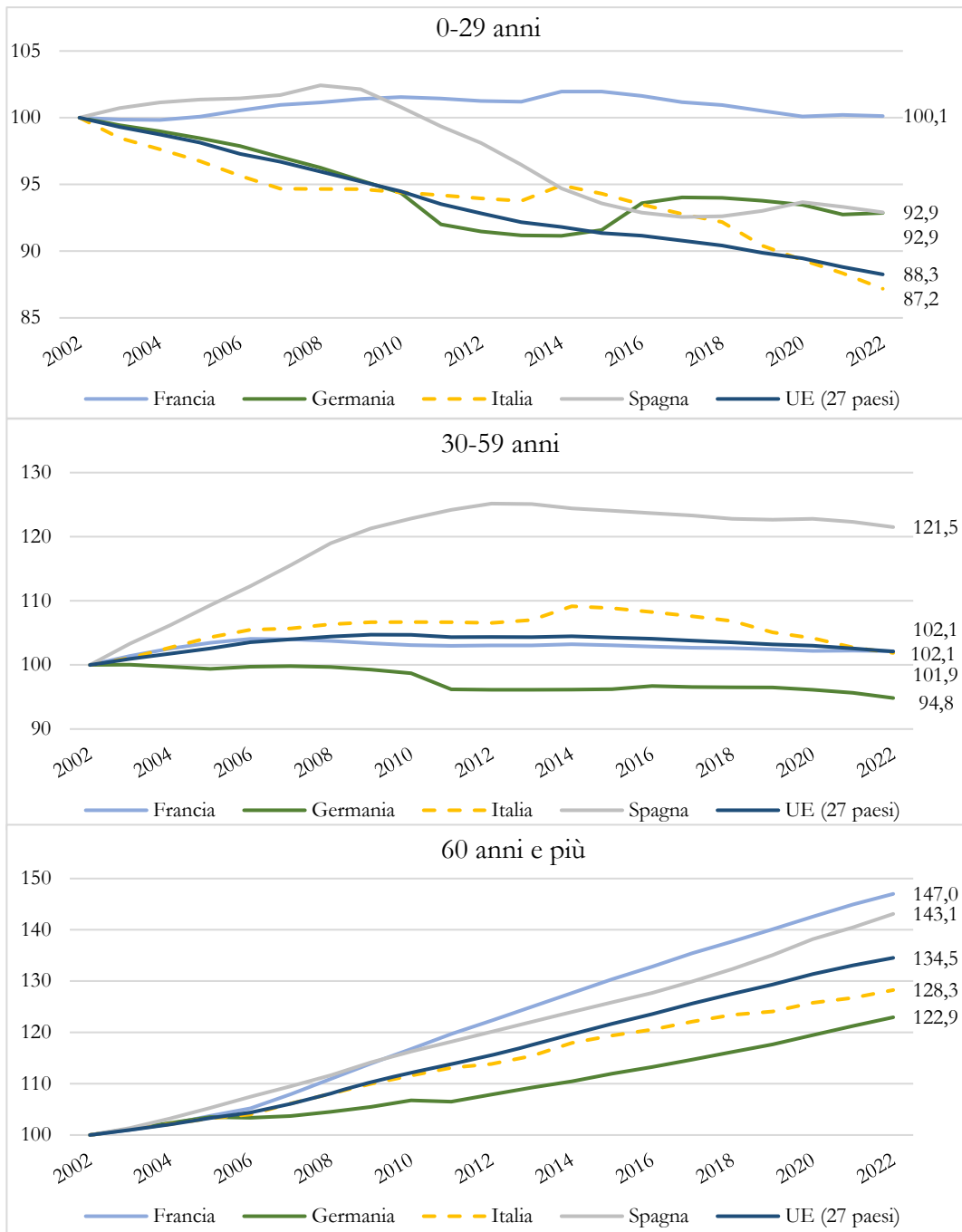
⁶ Gli aggiustamenti corrispondono alle variazioni di popolazione non classificabili come nascite, morti, migrazione e immigrazione

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

Se si guarda invece alle situazioni di declino demografico, è possibile individuare sostanzialmente due tipologie. Il primo gruppo è dato da paesi con un saldo migratorio positivo, il cui calo è dovuto esclusivamente alla componente naturale: oltre all'Italia si collocano in questo gruppo Bulgaria, Polonia, Ungheria e Slovacchia. Vi è poi un gruppo di paesi che cedono popolazione prevalentemente a causa di saldi migratori negativi. Si tratta di Albania, Serbia e Montenegro, paesi da cui originano tutt'ora importanti flussi migratori in uscita verso altri paesi europei. Peculiare il caso della Grecia, che rappresenta tra i paesi membri dell'Unione Europea l'unico caratterizzato da saldi migratori negativi. La variazione demografica al 2022 è inoltre la più pesante tra i paesi membri (-6,3%).

Figura 2.4: Andamento della popolazione in Francia, Germania, Italia, Spagna e Unione Europea (27 paesi), divisione per fasce d'età

Indice base 2002=100. Anni 2002-2022.



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

La progressiva contrazione dei tassi di crescita naturale della popolazione, che, come abbiamo visto prosegue ormai da decenni (Figura 2.3), ha tra le conseguenze una profonda ricomposizione della struttura demografica: aumentano gli anziani, diminuisce la popolazione in giovane età.

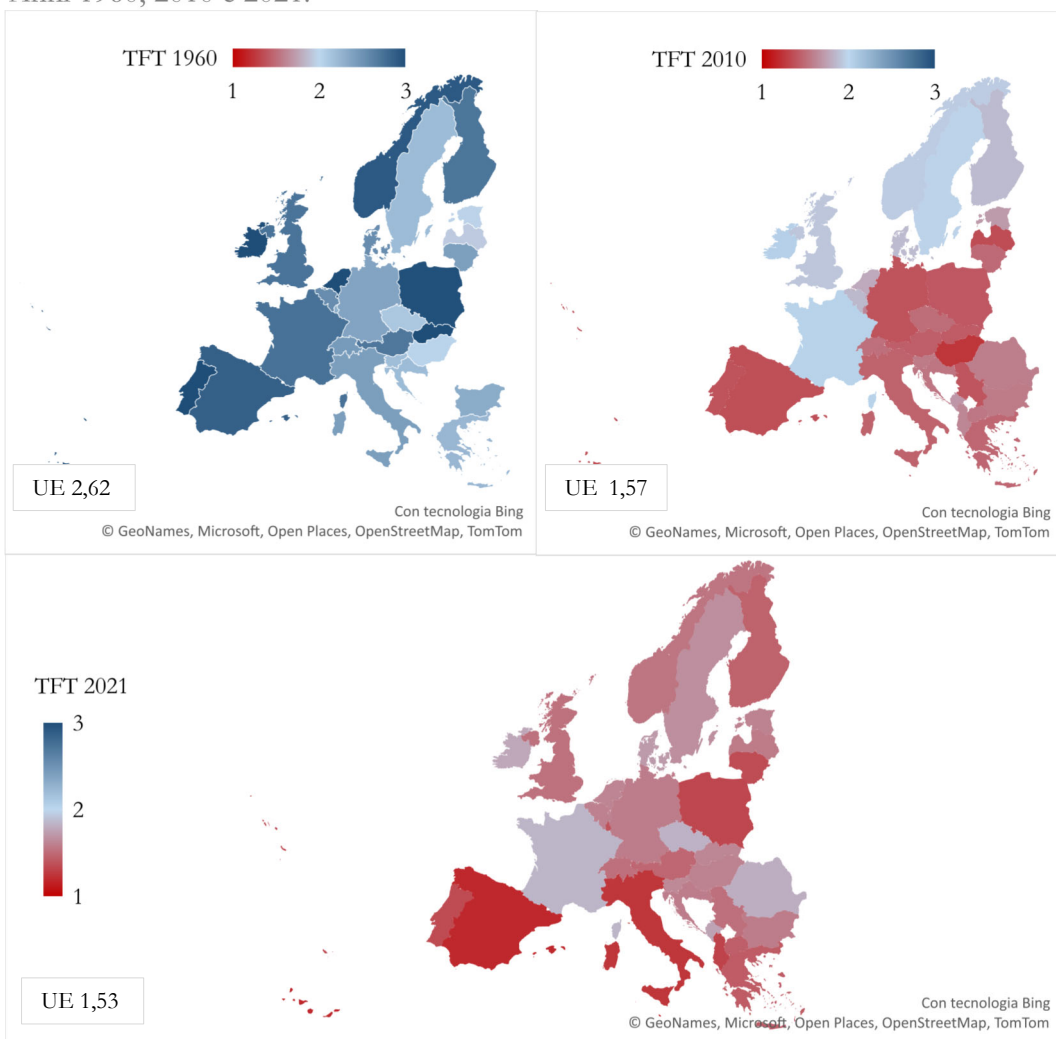
Se si guarda al dato medio europeo e ai quattro maggiori paesi dell'Unione (Francia, Germania, Italia e Spagna) è possibile osservare come l'unica nazione che manifesta una capacità di tenuta sotto questo profilo sia la Francia, che al 2022 mantiene lo stesso

numero di abitanti in età 0-29 di cui disponeva al 2002. L'Italia è il paese che conta la maggior riduzione di popolazione in giovane età. Di contro, ad alimentare la crescita demografica dei diversi paesi è il forte aumento della popolazione *over 60*; tale incremento è dovuto in primo luogo all'innalzamento dell'aspettativa di vita e in secondo luogo alle coorti di *baby boomer* che ormai hanno superato i 60 anni d'età (Figura 2.4).

Le minori coorti di popolazione in età riproduttiva comportano un'ulteriore riduzione dei tassi di crescita naturale ma a trainare la dinamica di calo demografico è la riduzione generale del tasso di fecondità totale. Dalla Figura 2.5 si nota come in quasi tutti i paesi europei il TFT (Tasso di Fecondità Totale) nel 1960 fosse sopra i 2 figli per donna mentre nel 2010 sono davvero pochi i paesi in cui tale tasso si attesta intorno al livello di sostituzione, pari circa a 2,1 figli per donna nei paesi sviluppati. La situazione nel 2021 si è aggravata in generale per quasi tutti i paesi, compresi i pochi in cui il TFT era di circa 2 figli per donna nel 2010.

Figura 2.5: Tasso di fecondità totale nei paesi europei e valore medio in UE

Anni 1960, 2010 e 2021.



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

La Tabella 2.3 evidenzia una delle tematiche centrali nella spiegazione dell'abbassamento del TFT, cioè la crescente età della donna alla nascita del primo figlio. Con l'aumento dei livelli d'istruzione l'ingresso nel mondo del lavoro avviene sempre più tardi per un numero crescente di giovani e questo influisce sull'età in cui una coppia si ritiene pronta ad avere figli. Inoltre, l'effettiva conclusione del percorso di studi sconta normalmente qualche anno di ritardo rispetto alla durata teorica (Figura 2.6). Ad aggravare la situazione italiana è lo scarso *appeal* delle lauree di primo livello e la mancata disponibilità di percorsi brevi di istruzione terziaria, di tipo non accademico (Tabella 2.4). Questi elementi fanno sì che i giovani italiani che intraprendono un percorso di istruzione terziaria abbiano di fatto davanti a sé percorsi mediamente più lunghi dei colleghi di altri paesi europei. Va inoltre considerato il fatto che l'età (teorica) di accesso all'università degli italiani è di 19 anni, mentre ad esempio gli studenti spagnoli, inglesi e francesi accedono all'istruzione terziaria un anno prima, a 18 anni.

Il sistema italiano inoltre non incentiva la partecipazione degli studenti al mercato del lavoro. Come si vede dalla Tabella 2.5 l'Italia è – tra i grandi paesi europei – quello con la più bassa percentuale di studenti impegnati in qualche forma di occupazione: solo il 3%. Di contro la Germania, grazie a percorsi che conciliano l'esperienza lavorativa e lo studio, arriva al 23,5% di giovani studenti lavoratori.

Queste considerazioni ci portano a concludere come l'Italia, oltre ad avere sperimentato in questi anni la più ampia riduzione di popolazione giovanile, si stia di fatto ulteriormente privando del contributo potenziale delle giovani leve: sia dilatando i tempi dell'istruzione, con l'effetto di posticipare il loro ingresso nel mercato del lavoro, sia disincentivando la combinazione studio – lavoro. A questo quadro si aggiunge la propensione di molti giovani laureati a emigrare all'estero una volta conclusi gli studi, propensione che appare particolarmente marcata tra gli italiani. Tutti questi elementi concorrono chiaramente ad aggravare sul piano macroeconomico e mercato lavoristico gli squilibri determinati dalle dinamiche demografiche.

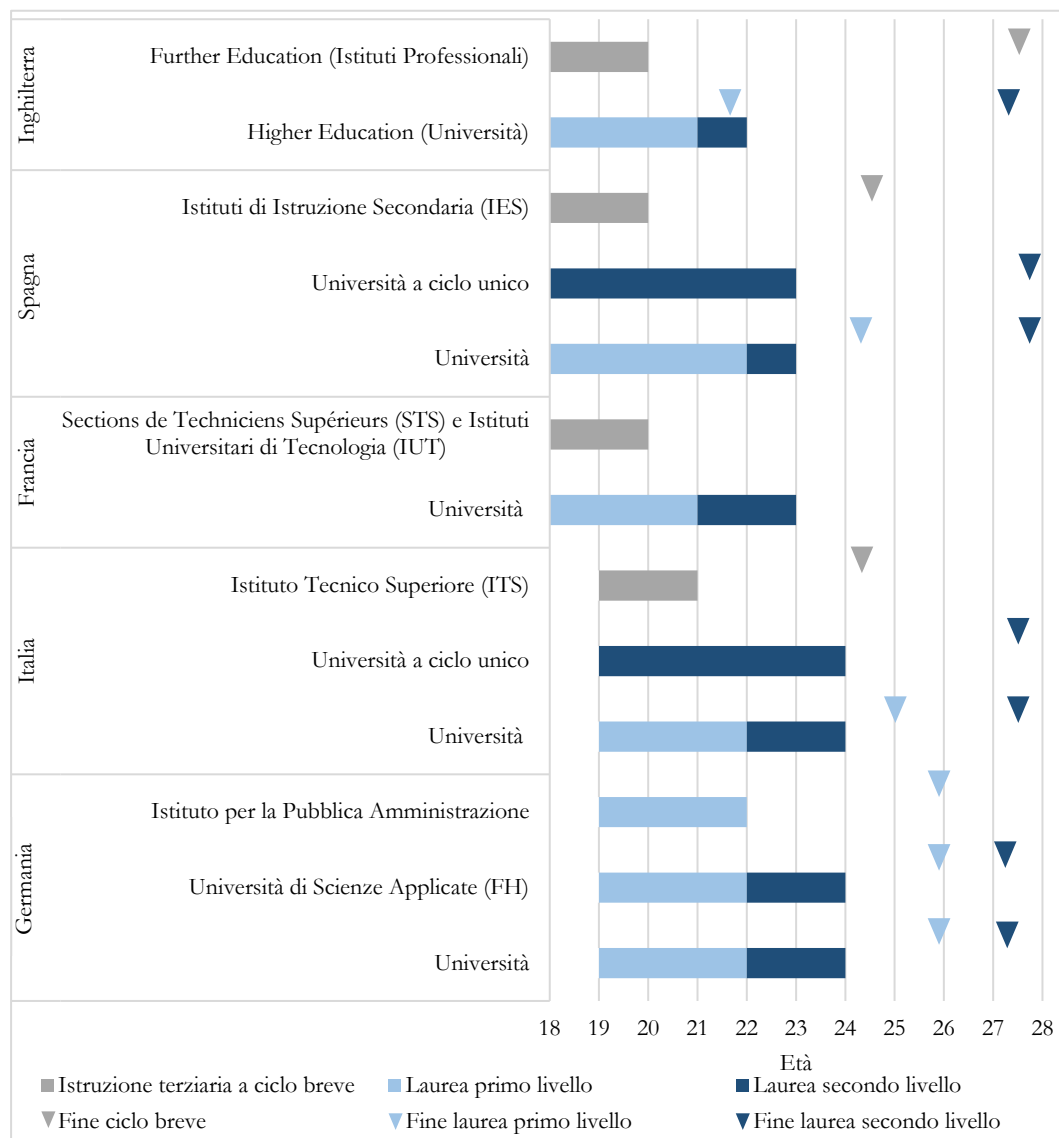
Tabella 2.3: Tasso di fecondità ed età della donna alla nascita del primo figlio in Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia e Ungheria

Anni 2002, 2012, 2021.

	Tasso di fecondità totale			Età della donna alla nascita del primo figlio		
	2002	2012	2021	2002	2012	2021
Francia	1,86	2,01	1,84	29,4	30,1	31
Germania	1,34	1,41	1,58	29	30,6	31,5
Italia	1,25	1,43	1,25	30,6	31,4	32,4
Spagna	1,65	1,32	1,19	30,8	31,6	32,6
Svezia	1,31	1,91	1,67	30,1	30,9	31,5
Ungheria	1,27	1,34	1,61	27,8	29,4	30

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

Figura 2.6: Durata teorica dei percorsi di istruzione terziaria* e età media effettiva al conseguimento del titolo in Germania, Italia, Francia, Spagna, Inghilterra



*Si è omessa la laurea in medicina, le scuole di arte, musica e sport. Inoltre, si è considerato il percorso di studio minimo per livello di istruzione (per esempio un livello equivalente alla laurea di secondo livello in Spagna può essere conseguito con master di uno o due anni e si è scelto di evidenziare il percorso più breve)
 Per laurea primo livello e laurea secondo livello si intendono anche i percorsi equivalenti

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati OECD e Enrydice Italia

Tabella 2.4: Percentuale di popolazione tra i 25 e i 34 anni con istruzione terziaria nei paesi europei e in Unione Europea (23 paesi), per tipologia di istruzione terziaria

Anno 2022*.

	Istruzione terziaria ciclo breve	Laurea primo livello o equivalente	Laurea secondo livello o equivalente	Dottorato di ricerca o equivalente	Totale istruzione terziaria
Irlanda	7,6%	36,0%	18,2%	1,5%	63,3%
Lituania	0,0%	42,4%	15,4%	0,3%	58,2%
Regno Unito	6,4%	34,4%	15,4%	1,5%	57,7%
Norvegia	13,9%	25,6%	16,1%	0,8%	56,4%
Svezia	10,4%	25,3%	15,9%	0,7%	52,3%
Belgio	0,8%	26,9%	22,6%	1,1%	51,4%
Svizzera	0,0%	30,0%	19,1%	2,2%	51,3%
Spagna	15,8%	17,1%	17,3%	0,3%	50,5%
Francia	12,3%	13,9%	23,3%	0,8%	50,4%
Danimarca	4,4%	23,5%	20,2%	0,9%	49,0%
Slovenia	7,5%	22,9%	15,4%	1,4%	47,3%
UE (23 paesi)	5,3%	22,7%	19,0%	0,7%	46,6%
Lettonia	8,0%	24,7%	13,0%	0,2%	45,9%
Grecia	0,1%	33,9%	10,9%	0,3%	45,2%
Portogallo	0,6%	26,7%	16,7%	0,4%	44,4%
Estonia	0,0%	25,2%	18,3%	0,5%	43,9%
Austria	15,1%	13,3%	13,9%	0,7%	43,1%
Islanda	3,4%	22,8%	14,6%	0,2%	40,9%
Finlandia	0,0%	25,4%	15,0%	0,3%	40,8%
Polonia	0,0%	13,0%	27,2%	0,3%	40,5%
Slovacchia	0,0%	7,8%	30,4%	0,8%	39,1%
Germania	0,4%	21,4%	14,4%	1,1%	37,3%
Repubblica Ceca	0,1%	13,3%	20,7%	0,5%	34,6%
Ungheria	1,2%	12,5%	17,9%	0,3%	31,9%
Italia	0,2%	12,3%	16,3%	0,4%	29,2%

*Per Lituania, Svizzera, Estonia, Finlandia, Polonia e Slovacchia il dato relativo all'Istruzione terziaria ciclo breve è dell'anno 2021. Per la Finlandia il dato relativo al Dottorato di ricerca o equivalente è relativo al 2021

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

Tabella 2.5: Condizione occupazionale della popolazione tra i 15 e i 29 anni in Francia, Germania, Italia, Spagna e Unione Europea (23 paesi)

Valori percentuali. Anno 2022.

	Francia	Germania	Italia	Spagna	UE (23 paesi)
Studenti	50,4	52,8	47,5	53,2	50,8
<i>Occupati</i>	11,2	23,5	3,0	7,2	12,7
Non studenti	49,6	47,2	52,5	46,8	49,2
<i>Occupati</i>	36,2	38,4	29,6	30,3	37,8
<i>Disoccupati</i>	6,1	2,2	7,4	9,1	4,3
<i>Inattivi</i>	7,4	6,7	15,5	7,4	7,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

Anche l'elevato tasso di inattività tra i giovani italiani – doppio rispetto a quello che si riscontra negli altri paesi europei (Tabella 2.5) – costituisce un freno all'autonomia. Il sistema dell'istruzione e il mercato del lavoro giocano dunque in Italia particolarmente a sfavore, se si guarda ad un obiettivo di recupero della natalità.

Sul fronte delle politiche familiari e dei servizi di *welfare* (Tabella 2.6) l'Italia risulta inoltre penalizzata da una limitata disponibilità di servizi di assistenza all'infanzia: solo il 26,4% di bambini tra gli zero e i due anni frequenta l'asilo nido, contro il 58,1% della Francia e il 47,6% della Svezia; dietro all'Italia vi è solo l'Ungheria con una percentuale dell'11,6%. Com'è noto l'investimento nei servizi all'infanzia rappresenta uno degli obiettivi prioritari del Pnrr, che con il Piano asili nido punta ad ampliare entro il 2026 la disponibilità di posti nelle strutture per l'infanzia.

In vari paesi europei sono state adottate misure e politiche per contrastare il calo delle nascite e della fecondità. La Francia è nota per il suo sistema di politiche familiari esteso, che include sussidi finanziari, asili nido e congedi parentali retribuiti. In Scandinavia esiste un ampio sistema di supporto familiare, con congedi parentali generosi, servizi di assistenza all'infanzia e sostegno finanziario per le famiglie. La Germania ha ampliato i servizi di assistenza all'infanzia e offre diverse agevolazioni fiscali e sussidi per le famiglie. La Spagna ha introdotto politiche per agevolare la conciliazione tra vita familiare e lavoro, tra cui congedi parentali retribuiti e orari di lavoro flessibile. L'Ungheria ha adottato diverse politiche familiari, tra cui incentivi finanziari per le famiglie con più figli e programmi di prestiti agevolati per i giovani sposi. In Italia una misura di rilievo intercorsa negli ultimi anni ha riguardato il passaggio all'assegno unico, i cui importi sono stati recentemente elevati e per il quale è in discussione l'ipotesi di un ulteriore potenziamento e di un'estensione degli importi *erga omnes*, a prescindere dal reddito dei genitori, ovvero dal criterio dell'Isee. Vanno registrati anche gli interventi mirati a garantire una maggiore estensione dei congedi parentali, *in primis* il decreto legislativo 105/2022, che porta da 6 a 9 mesi il periodo di congedo facoltativo complessivamente fruibile dai genitori ed estende dai 6 ai 12 anni del bambino la possibilità di fruire di tali permessi. L'ultima legge di bilancio ha inoltre introdotto un ulteriore mese di congedo parentale fruibile fino al sesto anno del bambino, retribuito all'80% dello stipendio rispetto al 30% degli altri mesi, e che può essere utilizzato alternativamente dai due genitori.

Tabella 2.6: Indicatori sulle politiche familiari in Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia e Ungheria

Anni 2002, 2010, 2012, 2020, 2021, 2022

	Tasso di iscrizione nido* (%)		Congedo protetto di maternità in settimane			Congedo retribuito di paternità in settimane**		
	2010	2020	2002	2012	2022	2002	2012	2022
Francia	47,9	58,1	16	42	42	2	2	31
Germania	26,8	39,2	58	58	58	0	8,7	8,7
Italia	23,3	26,4	47,7	47,7	47,7	0	0	14
Spagna	26,3	41,1	16	16	16	0,4	2,1	16
Svezia	46,5	47,6	60	60	55,7	10	10	14,3
Ungheria	9,6	11,6	160	160	160	1	1	1

*Tasso di iscrizione ai servizi di prima infanzia dei bambini tra 0 e 2 anni

** Il dato OECD 2022 per l'Italia è stato rivisto integrando le nuove disposizioni del D.Lgs. 105/22, che ampliano di fatto i periodi di congedo facoltativo riservati al padre

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

Scorrendo ancora i dati della Tabella 2.6 si nota come tutti i paesi in analisi – eccetto l'Ungheria – abbiano esteso negli anni le settimane di congedo retribuito di paternità. Permangono tuttavia forti differenze tra i paesi. Si passa dalle 31 settimane della

Francia all'unica settimana dell'Ungheria. Al contempo l'Ungheria si caratterizza per la maggiore estensione del congedo protetto di maternità: sono ben 160 le settimane fruibili dalle mamme. Se le misure ungheresi sottendono una divisione dei ruoli indiscussa e inscalfibile, le politiche familiari degli altri paesi stanno andando nella direzione opposta: in Spagna si è passati da 0,4 settimane a 16 settimane di congedo di paternità, pareggiando così il congedo di maternità; in Svezia si è provveduto a togliere 4,3 settimane di maternità per aggiungerle al congedo di paternità, che è passato da 10 a 14,3 settimane. La Francia conta ben 31 settimane di congedo riservate ai padri. La Germania, che vanta il periodo più lungo di congedo di maternità tra i 4 principali paesi europei, rimane relativamente più tiepida nei confronti del congedo di paternità retribuito, mantenendosi sulle 8,4 settimane. L'Italia, grazie alle novità introdotte dal recentissimo decreto 105/2022, già citato sopra, si pone in linea con la tendenza generale. Alle 2 settimane di congedo obbligatorio fruibili in esclusiva dal padre si assommano 3 mesi di congedo facoltativo non trasferibili all'altro genitore, che consentono di elevare da 6 a 9 mesi il periodo di congedo facoltativo complessivamente fruibile dalla coppia entro i 12 anni del bambino.

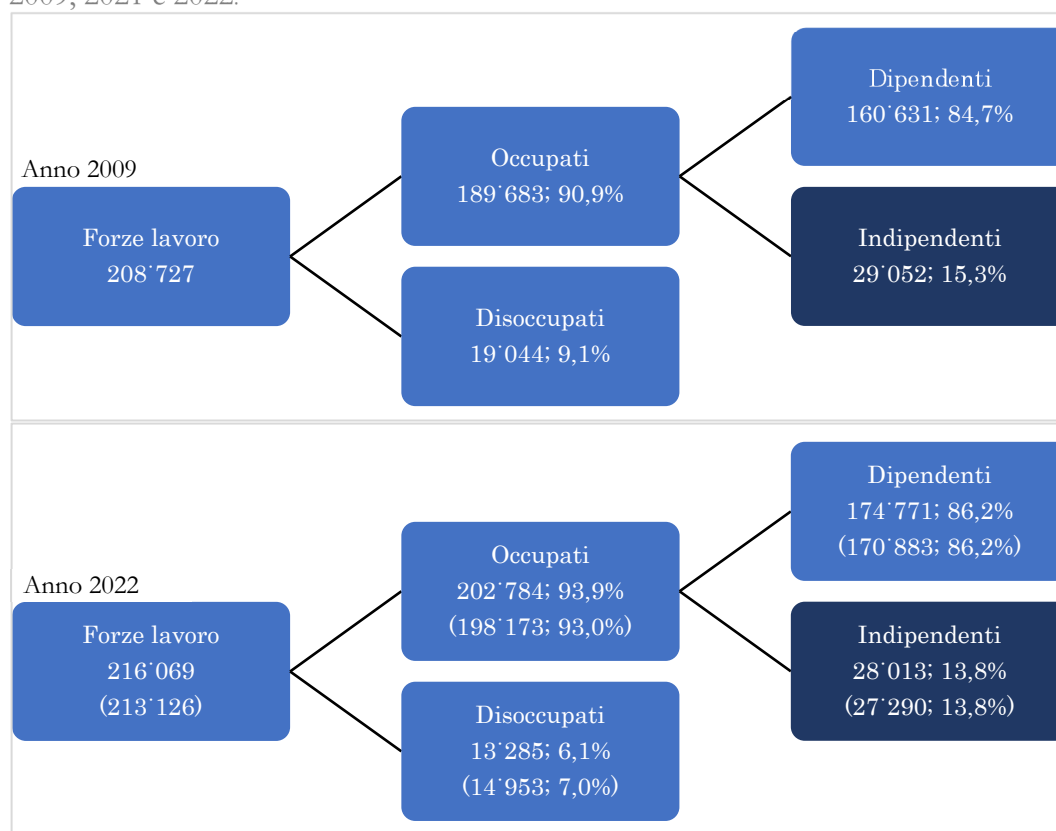
3 I numeri e le tendenze

Il presente capitolo analizza il contributo delle libere professioni sui mercati del lavoro europei e le tendenze che hanno caratterizzato il lavoro indipendente e la libera professione nel medio periodo e nella congiuntura più recente. Le analisi congiunturali si focalizzano sulle variazioni intervenute tra il 2019 e il 2022, proponendo un sistematico raffronto del quadro degli indicatori pre e post pandemia.

Tra il 2009 e il 2022 nel complesso dei 27 paesi europei si assiste a una crescita della forza lavoro, con un aumento del numero di occupati a tutto vantaggio del lavoro dipendente: in tale aggregato si osserva, infatti, un incremento di circa 14,1 milioni di unità. Questa crescita è accompagnata da un lieve tendenziale declino dell'occupazione indipendente, che cala di circa 1 milione di unità nell'arco dello stesso periodo. Il numero di disoccupati risulta in diminuzione rispetto al 2009 di quasi 6 milioni di unità (Figura 3.1).

Figura 3.1: Composizione delle forze lavoro in UE (27 paesi) per il 2009 e il 2022 (valori 2021 in parentesi)

Valori in migliaia e % sull'aggregato di livello superiore. Classe d'età 15 anni e più. Anni 2009, 2021 e 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Se si guarda alle variazioni intervenute nell'ultimo anno (tra 2021 e 2022) si osserva una ripresa occupazionale anche nell'area del lavoro indipendente – pari a circa 720 mila lavoratori in più nell'UE 27 – mentre prosegue la crescita dell'occupazione dipendente e scende ulteriormente il numero di disoccupati. I volumi dell'occupazione indipendente non sono ancora risaliti ai livelli pre-pandemici, tuttavia tale ripresa

appare molto significativa (+2,7%, Tabella 3.1) e interviene anche nei paesi in cui nel 2021 si erano registrate le perdite maggiori, come Germania e Italia. Gli unici paesi in cui si assiste a un calo dell'occupazione indipendente rispetto al 2021 sono Romania, Serbia, Repubblica Ceca, Cipro, Finlandia, Grecia e Spagna. Al contrario, molte economie nazionali, tra cui Belgio, Paesi Bassi, Ungheria, Francia e Polonia, che già erano caratterizzate da variazioni positive nel 2021, continuano a crescere nel numero di occupati indipendenti.

Concentrando l'attenzione sui liberi professionisti (Tabella 3.2) il primo dato da sottolineare è la forte crescita di cui essi sono stati protagonisti nel contesto occupazionale europeo: +24,7% tra 2009 e 2019. Tale dinamica positiva è proseguita anche nel periodo più recente (+3,1% nell'ultimo anno e + 3,5% tra 2019 e 2022). Il decennio 2009-2019 vede un'espansione delle libere professioni generalizzata senza eccezioni a tutti i contesti nazionali, seppure con intensità diverse. Negli anni più recenti invece le dinamiche si diversificano: in alcuni paesi – Germania e Italia *in primis* se si guarda ai valori assoluti – la crisi economica indotta dalla pandemia ha comportato perdite significative a carico del comparto libero professionale. In Germania la variazione negativa rispetto al 2019 è pari all'8,5% (-86.000 unità) con una tendenza al recupero nell'ultimo anno; in Italia nello stesso periodo si assiste a un calo del 7,0% (-83.500 unità) con una dinamica negativa che prosegue anche al 2022. Al contrario, molti paesi – tra tutti i Paesi Bassi, quelli dell'area balcanica, dell'Est Europa e della penisola iberica – hanno mantenuto un *trend* di crescita anche negli anni più recenti.

Il *trend* di crescita ha portato ad accrescere il peso della libera professione sull'insieme degli occupati. Dalla Figura 3.2 si osserva, infatti, come a livello europeo l'incidenza dei liberi professionisti sugli occupati sia incrementata dal 2009 al 2022 arrivando a 28 liberi professionisti ogni mille occupati. L'Italia, con 48 liberi professionisti ogni mille occupati è il secondo paese europeo per incidenza, superando nettamente la media dell'Unione Europea. I Paesi Bassi detengono il primo posto per tasso di presenza della libera professione, con 50 liberi professionisti ogni mille occupati. Qui il *trend* in continua e sostenuta crescita ha condotto ad accrescerne fortemente l'incidenza. In ogni caso, se fino a qualche anno fa il caso italiano – con una densità di liberi professionisti all'incirca doppia rispetto alla media europea – costituiva una sorta di anomalia, ora non è più così (Figura 3.2). La crescita trasversale della libera professione testimonia come questa componente rappresenti un pilastro fondamentale di sistemi economico sociali sempre più basati sull'economia della conoscenza. Un riscontro in questo senso si ha anche dalla Figura 3.3, che rappresenta la relazione positiva tra Pil pro capite e incidenza dei liberi professionisti nei paesi europei.

Tabella 3.1: Numero di indipendenti, variazione relativa 2009-2019, 2019-2022 e 2021-2022 e differenza 2022-2019 nell'UE (27 paesi) e nei singoli paesi europei*

Valori in migliaia. Ordinamento per differenza crescente. Anni 2009, 2019, 2021 e 2022.

	Valore assoluto				Variazione			Differenza
	2009	2019	2021	2022	2009-2019	2019-2022	2021-2022	2022-2019
Romania	1.922	1.455	937	929	-24,3%	-36,2%	-0,9%	-526
Germania	4.215	3.958	3.485	3.589	-6,1%	-9,3%	3,0%	-369
UE (27 paesi)	29.051	28.304	27.290	28.013	-2,6%	-1,0%	2,7%	-291
Italia	5.312	5.013	4.699	4.765	-5,6%	-4,9%	1,4%	-248
Serbia	584	666	484	479	14,1%	-28,1%	-1,1%	-187
Portogallo	1.151	810	704	711	-29,7%	-12,1%	1,0%	-98
Repubblica Ceca	798	865	810	802	8,4%	-7,2%	-0,9%	-62
Norvegia	196	172	126	126	-12,2%	-27,0%	0,1%	-46
Cipro	67	54	47	46	-19,8%	-13,8%	-2,7%	-7
Estonia	49	71	70	71	45,6%	0,0%	0,4%	0
Slovenia	105	118	119	119	12,4%	0,3%	-0,2%	0
Austria	456	482	452	484	5,8%	0,4%	7,2%	2
Slovacchia	368	387	381	388	5,2%	0,5%	2,0%	2
Finlandia	321	335	356	338	4,3%	0,7%	-5,1%	2
Bulgaria	373	330	321	333	-11,5%	0,8%	3,7%	3
Malta	22	40	41	43	81,4%	6,5%	3,4%	3
Islanda	20	23	25	26	18,9%	12,9%	4,8%	3
Grecia	1.341	1.124	1.131	1.129	-16,2%	0,4%	-0,2%	4
Lussemburgo	18	23	27	28	29,1%	25,2%	4,4%	6
Irlanda	334	323	313	333	-3,4%	3,3%	6,6%	11
Lettonia	91	100	107	113	10,0%	13,0%	5,1%	13
Lituania	136	153	151	166	11,9%	8,8%	9,9%	13
Danimarca	250	229	246	248	-8,3%	8,5%	1,0%	20
Spagna	3.042	3.026	3.053	3.050	-0,5%	0,8%	-0,1%	24
Croazia	325	187	194	211	-42,4%	12,6%	8,8%	24
Svezia	471	492	514	526	4,5%	6,9%	2,3%	34
Svizzera	558	592	622	651	6,2%	10,0%	4,7%	59
Belgio	599	649	655	718	8,4%	10,6%	9,6%	69
Paesi Bassi	1.200	1.459	1.430	1.535	21,7%	5,1%	7,3%	75
Ungheria	458	480	567	580	4,8%	21,0%	2,3%	101
Polonia	2.979	2.940	3.082	3.142	-1,3%	6,9%	1,9%	202
Francia	2.652	3.203	3.399	3.617	20,8%	12,9%	6,4%	414

*Per mancanza di dati sono stati esclusi Montenegro, Macedonia del Nord e Regno Unito. Serbia valore 2010 per il 2009.

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Tabella 3.2: Numero di liberi professionisti, variazione relativa 2009-2019, 2019-2022, 2021-2022 e differenza 2022-2019 nell'UE (27 paesi) e nei paesi europei*

Valori in migliaia. Ordinamento per differenza crescente. Anni 2009, 2019, 2021 e 2022.

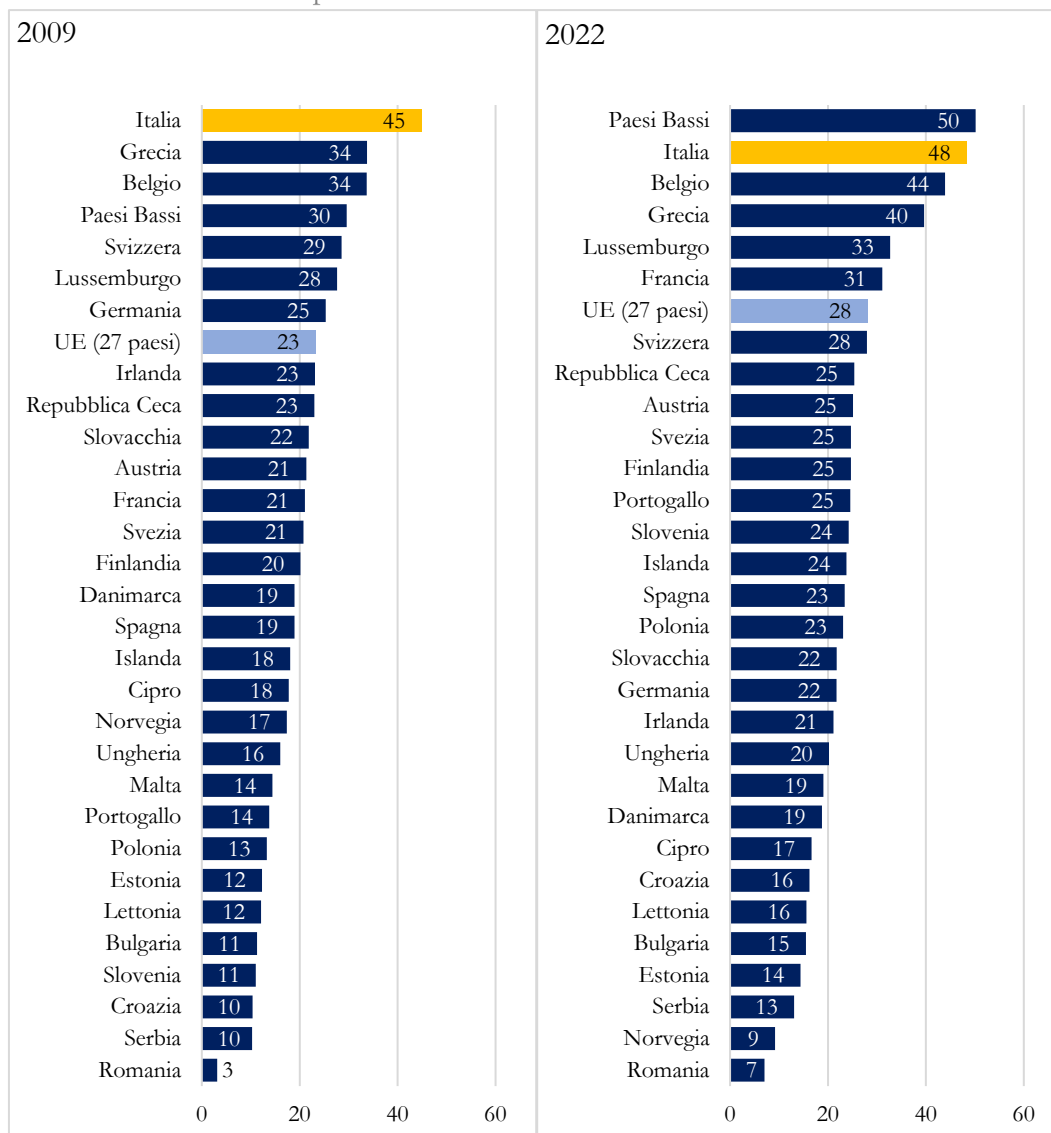
	Valore assoluto				Variazione			Differenza
	2009	2019	2021	2022	2009-2019	2019-2022	2021-2022	2022-2019
Germania	973,3	1.010,8	865,3	924,8	3,9%	-8,5%	6,9%	-86,0
Italia	1.018,0	1.200,7	1.138,6	1.117,2	17,9%	-7,0%	-1,9%	-83,5
Svizzera	121,9	163,6	143,0	131,7	34,2%	-19,5%	-7,9%	-31,9
Norvegia	43,4	43,7	28,2	26,3	0,7%	-39,8%	-6,7%	-17,4
Repubblica Ceca	113,4	145,1	140,6	131,3	28,0%	-9,5%	-6,6%	-13,8
Slovacchia	51,7	66,2	52,2	56,7	28,0%	-14,4%	8,6%	-9,5
Grecia	153,8	167,0	176,7	164,1	8,6%	-1,7%	-7,1%	-2,9
Finlandia	49,5	67,5	64,8	65,2	36,4%	-3,4%	0,6%	-2,3
Estonia	7,3	11,9	10,9	9,8	63,0%	-17,6%	-10,1%	-2,1
Austria	85,1	113,1	108,3	111,6	32,9%	-1,3%	3,0%	-1,5
Cipro	6,8	8,1	8,2	7,5	19,1%	-7,4%	-8,5%	-0,6
Islanda	3,0	4,9	5,4	5,0	63,3%	2,0%	-7,4%	0,1
Malta	2,3	4,3	5,9	5,4	87,0%	25,6%	-8,5%	1,1
Serbia	24,6	36,4	37,3	38,1	48,0%	4,7%	2,1%	1,7
Lussemburgo	6,0	8,3	9,2	10,2	38,3%	22,9%	10,9%	1,9
Lettonia	11,0	11,8	14,2	13,9	7,3%	17,8%	-2,1%	2,1
Danimarca	51,5	53,3	54,5	56,2	3,5%	5,4%	3,1%	2,9
Slovenia	10,8	19,6	22,2	23,9	81,5%	21,9%	7,7%	4,3
Croazia	18,2	22,7	25,8	27,7	24,7%	22,0%	7,4%	5,0
Irlanda	46,6	46,7	51,4	53,8	0,2%	15,2%	4,7%	7,1
Bulgaria	36,7	40,3	45,8	48,8	9,8%	21,1%	6,6%	8,5
Spagna	361,9	468,2	481,2	477,5	29,4%	2,0%	-0,8%	9,3
Portogallo	68,4	101,9	125,8	120,5	49,0%	18,3%	-4,2%	18,6
Ungheria	60,1	74,8	90,9	95,2	24,5%	27,3%	4,7%	20,4
Romania	29,0	32,9	43,2	54,9	13,4%	66,9%	27,1%	22,0
Svezia	93,5	101,2	123,5	129,8	8,2%	28,3%	5,1%	28,6
Belgio	148,9	184,6	202,2	219,2	24,0%	18,7%	8,4%	34,6
Polonia	210,8	346,0	363,1	386,6	64,1%	11,7%	6,5%	40,6
Paesi Bassi	248,0	395,5	436,7	481,0	59,5%	21,6%	10,1%	85,5
Francia	541,1	782,5	843,6	881,8	44,6%	12,7%	4,5%	99,3
UE (27 paesi)	4.410,3	5.500,3	5.520,6	5.693,5	24,7%	3,5%	3,1%	193,2

*I dati si riferiscono solo ai liberi professionisti che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali. Sono stati omessi i dati di Lituania e Montenegro

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Figura 3.2: Incidenza dei liberi professionisti su 1.000 occupati nell'UE (27 paesi) e nei paesi europei

Valori %. Ordinamento per incidenza LP decrescente. Anno 2022.

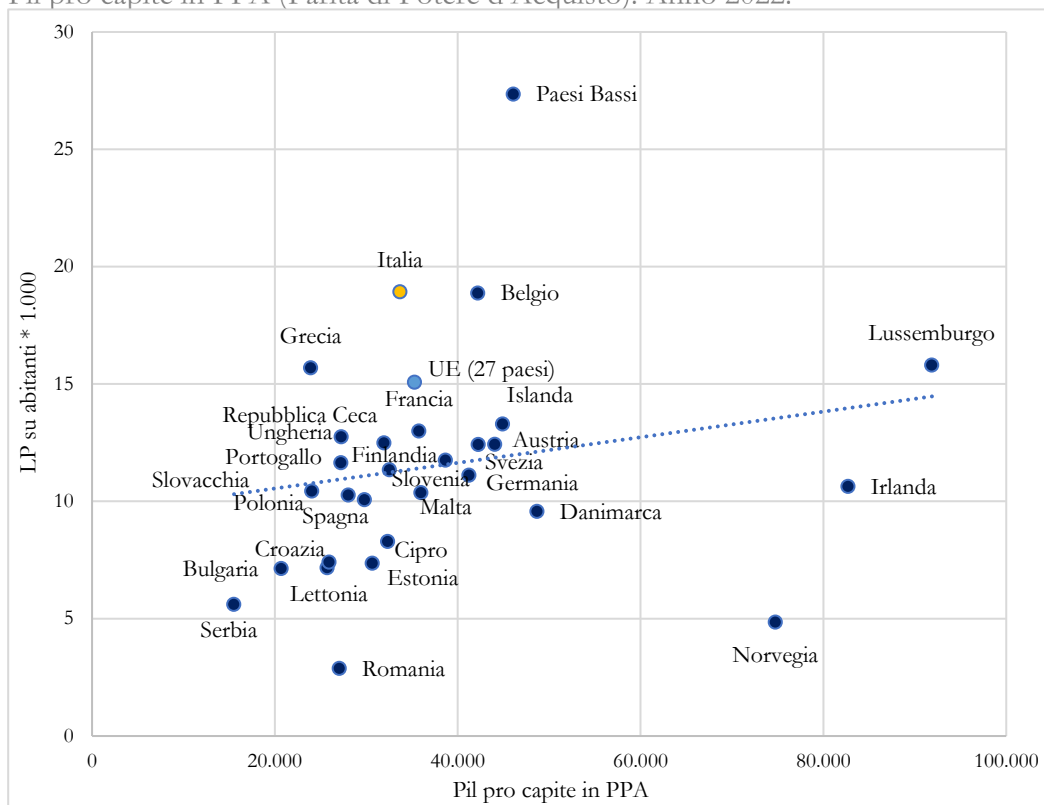


*I dati si riferiscono solo ai liberi professionisti che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali. Sono stati rimossi Lituania e Montenegro

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Figura 3.3: Pil pro capite PPA e liberi professionisti* per 1.000 abitanti nell'UE (27 paesi) e nei paesi europei

Pil pro capite in PPA (Parità di Potere d'Acquisto). Anno 2022.



*I dati si riferiscono solo ai liberi professionisti che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali. Sono stati rimossi Lituania e Montenegro

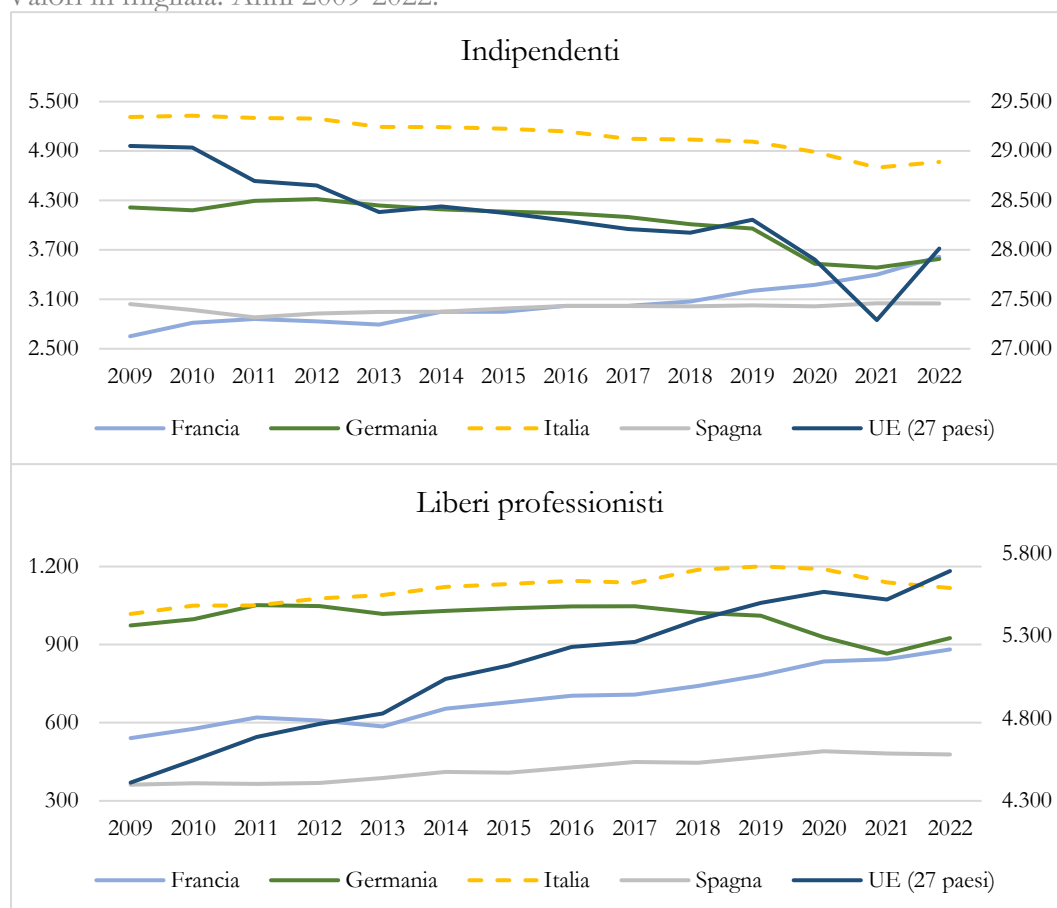
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Riportando nuovamente l'attenzione sul dato tendenziale, la Figura 3.4 raffronta l'evoluzione dell'occupazione indipendente e libero professionale nei quattro principali paesi europei: Italia, Germania, Francia e Spagna. È raffigurata, inoltre, la media dell'Unione Europea. La tendenza generale per quanto attiene il comparto degli indipendenti vede, come già anticipato, un andamento decrescente per tutto il periodo considerato, con un crollo tra il 2019 e il 2020. Nell'ultimo anno si osserva una decisa ripresa. Anche in Germania e Italia il declino dei numeri del lavoro indipendente prosegue ininterrotto da oltre un decennio; nel caso della Germania è ravvisabile, in particolare, il forte calo subito nel 2020. Di converso, la Francia mostra un andamento crescente che si conferma anche durante la pandemia da Covid-19. La dinamica dell'occupazione indipendente in Spagna si mantiene sostanzialmente stabile sul medio periodo, in lieve aumento negli anni più recenti.

La seconda parte della Figura 3.4 permette di evidenziare la diversa dinamica del comparto delle libere professioni: la tendenza alla crescita si riscontra in tutti i grandi paesi dell'UE ad eccezione della Germania – che mostra a partire dal 2016 una lieve flessione della libera professione, accentuatasi con la crisi del 2020 – e dell'Italia che dal 2019 registra una flessione che si protrae anche nel 2022.

Figura 3.4: Andamento degli indipendenti e dei liberi professionisti* in Francia, Germania, Italia, Spagna e UE (27 paesi)

Valori in migliaia. Anni 2009-2022.



*I dati si riferiscono solo ai liberi professionisti che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali. Sono stati rimossi Lituania e Montenegro

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Analizzando separatamente il *trend* di crescita delle “Attività professionali, scientifiche e tecniche” da un lato (Tabella 3.3) e delle professioni sanitarie e sociali dall’altro (Tabella 3.4) si nota a livello medio europeo una relativa omogeneità dei due tassi: l’incremento delle libere professioni tra il periodo pre pandemia e il 2022 è stato del +3,1% nelle attività professionali, scientifiche e tecniche e del +4,3% nel comparto sociosanitario. Nel caso delle “Attività professionali, scientifiche e tecniche” la crescita è imputabile quasi per intero all’ultimo anno (2022).

L’Italia, in controtendenza rispetto alla dinamica generale, mostra variazioni negative sia tra i professionisti di area tecnica e scientifica (-4,9%) sia – soprattutto – tra quelli della salute (-12,9%). In entrambi i casi, il calo prosegue a tutto il 2022, con una dinamica che porta a perdere più di 40 mila liberi professionisti in ciascuno dei due

settori tra 2019 e 2022. In Germania invece le perdite risultano molto ingenti nell'area delle attività professionali tecnico scientifiche (con un calo di oltre 79 mila unità rispetto al periodo pre crisi pandemica, pari al -13,7%) e tutto sommato contenute tra i professionisti di area sociosanitaria (-1,6%, poco meno di 7 mila unità).

Tabella 3.3: Numero di liberi professionisti impiegati nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, variazione relativa 2009-2019, 2019-2022, 2021-2022 e differenza 2022-2019 nell'UE (27 paesi) e nei singoli paesi europei*

Valori in migliaia. Ordinamento per differenza crescente. Anni 2009, 2019, 2021 e 2022.

	Valore assoluto				Variazione			Differenza
	2009	2019	2021	2022	2009-2019	2019-2022	2021-2022	2022-2019
Germania	556,6	578,7	455,8	499,5	4,0%	-13,7%	9,6%	-79,2
Italia	793,0	887,9	850,4	844,8	12,0%	-4,9%	-0,7%	-43,1
Svizzera	77,9	99,0	90,0	81,4	27,1%	-17,8%	-9,6%	-17,6
Norvegia	22,1	23,7	12,2	10,6	7,2%	-55,3%	-13,1%	-13,1
Grecia	119,3	119,4	114,9	107,0	0,1%	-10,4%	-6,9%	-12,4
Repubblica Ceca	87,5	118,7	112,5	106,5	35,7%	-10,3%	-5,3%	-12,2
Finlandia	29,7	43,1	40,8	40,6	45,1%	-5,8%	-0,5%	-2,5
Estonia	6,0	9,4	9,0	7,9	56,7%	-16,0%	-12,2%	-1,5
Austria	55,4	68,4	63,4	66,9	23,5%	-2,2%	5,5%	-1,5
Malta	1,7	3,8	3,7	3,5	123,5%	-7,9%	-5,4%	-0,3
Islanda	1,8	3,2	3,0	2,9	77,8%	-9,4%	-3,3%	-0,3
Cipro	3,7	4,4	4,9	4,3	18,9%	-2,3%	-12,2%	-0,1
Lussemburgo	3,5	4,5	4,7	5,5	28,6%	22,2%	17,0%	1,0
Lettonia	7,1	8,0	10,2	9,8	12,7%	22,5%	-3,9%	1,8
Serbia	18,2	30,6	31,9	33,0	68,1%	7,8%	3,4%	2,4
Danimarca	30,9	31,8	34,8	34,6	2,9%	8,8%	-0,6%	2,8
Slovacchia	36,3	37,1	34,4	40,3	2,2%	8,6%	17,2%	3,2
Slovenia	8,7	17,2	19,1	21,2	97,7%	23,3%	11,0%	4,0
Irlanda	32,1	32,8	35,1	37,2	2,2%	13,4%	6,0%	4,4
Croazia	13,9	17,6	21,3	23,4	26,6%	33,0%	9,9%	5,8
Bulgaria	25,8	26,9	33,1	34,2	4,3%	27,1%	3,3%	7,3
Romania	19,3	22,9	28,1	32,2	18,7%	40,6%	14,6%	9,3
Spagna	291,2	358,0	369,8	367,8	22,9%	2,7%	-0,5%	9,8
Portogallo	51,4	75,4	92,6	88,2	46,7%	17,0%	-4,8%	12,8
Polonia	150,3	236,6	245,7	251,7	57,4%	6,4%	2,4%	15,1
Ungheria	47,2	55,1	69,5	75,6	16,7%	37,2%	8,8%	20,5
Belgio	76,8	104,0	106,4	128,0	35,4%	23,1%	20,3%	24,0
Svezia	76,0	84,2	106,8	109,4	10,8%	29,9%	2,4%	25,2
Paesi Bassi	145,7	250,7	281,6	302,5	72,1%	20,7%	7,4%	51,8
Francia	227,7	356,1	407,6	416,7	56,4%	17,0%	2,2%	60,6
UE (27 paesi)	2.902,6	3.566,3	3.569,4	3.675,7	22,9%	3,1%	3,0%	109,4

*Montenegro, Macedonia del Nord, Lituania e Regno Unito vengono rimossi per mancanza di valori. Serbia valori 2010 per il 2009

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Tabella 3.4: Numero di liberi professionisti impiegati nel settore della sanità e dei servizi sociali, variazione relativa 2009-2019, 2019-2022, 2021-2022 e differenza 2022-2019 nell'UE (27 paesi) e nei singoli paesi europei*

Valori in migliaia. Ordinamento per differenza crescente. Anni 2009, 2019, 2021 e 2022.

	Valore assoluto				Variazione			Differenza
	2009	2019	2021	2022	2009-2019	2019-2022	2021-2022	2022-2019
Italia	225,0	312,8	288,2	272,4	39,0%	-12,9%	-5,5%	-40,4
Svizzera	44,0	64,6	53,0	50,3	46,8%	-22,1%	-5,1%	-14,3
Slovacchia	15,4	29,1	17,8	16,4	89,0%	-43,6%	-7,9%	-12,7
Germania	416,7	432,1	409,5	425,3	3,7%	-1,6%	3,9%	-6,8
Norvegia	21,3	20,0	16,0	15,7	-6,1%	-21,5%	-1,9%	-4,3
Repubblica Ceca	25,9	26,4	28,1	24,8	1,9%	-6,1%	-11,7%	-1,6
Croazia	4,3	5,1	4,5	4,3	18,6%	-15,7%	-4,4%	-0,8
Serbia	6,4	5,8	5,4	5,1	-9,4%	-12,1%	-5,6%	-0,7
Estonia	1,3	2,5	1,9	1,9	92,3%	-24,0%	0,0%	-0,6
Spagna	70,7	110,2	111,4	109,7	55,9%	-0,5%	-1,5%	-0,5
Cipro	3,1	3,7	3,3	3,2	19,4%	-13,5%	-3,0%	-0,5
Ungheria	12,9	19,7	21,4	19,6	52,7%	-0,5%	-8,4%	-0,1
Austria	29,7	44,7	44,9	44,7	50,5%	0,0%	-0,4%	0,0
Danimarca	20,6	21,5	19,7	21,6	4,4%	0,5%	9,6%	0,1
Finlandia	19,8	24,4	24,0	24,6	23,2%	0,8%	2,5%	0,2
Lettonia	3,9	3,8	4,0	4,1	-2,6%	7,9%	2,5%	0,3
Slovenia	2,1	2,4	3,1	2,7	14,3%	12,5%	-12,9%	0,3
Islanda	1,2	1,7	2,4	2,1	41,7%	23,5%	-12,5%	0,4
Lussemburgo	2,5	3,8	4,5	4,7	52,0%	23,7%	4,4%	0,9
Bulgaria	10,9	13,4	12,7	14,6	22,9%	9,0%	15,0%	1,2
Malta	0,6	0,5	2,2	1,9	-16,7%	280,0%	-13,6%	1,4
Irlanda	14,5	13,9	16,3	16,6	-4,1%	19,4%	1,8%	2,7
Svezia	17,5	17,0	16,7	20,4	-2,9%	20,0%	22,2%	3,4
Portogallo	17,0	26,5	33,2	32,3	55,9%	21,9%	-2,7%	5,8
Grecia	34,5	47,6	61,8	57,1	38,0%	20,0%	-7,6%	9,5
Belgio	72,1	80,6	95,8	91,2	11,8%	13,2%	-4,8%	10,6
Romania	9,7	10,0	15,1	22,7	3,1%	127,0%	50,3%	12,7
Polonia	60,5	109,4	117,4	134,9	80,8%	23,3%	14,9%	25,5
Paesi Bassi	102,3	144,8	155,1	178,5	41,5%	23,3%	15,1%	33,7
Francia	313,4	426,4	436,0	465,1	36,1%	9,1%	6,7%	38,7
UE (27 paesi)	1.507,7	1.934,0	1.951,2	2.017,8	28,3%	4,3%	3,4%	83,8

*Montenegro, Macedonia del Nord, Lituania e Regno Unito vengono rimossi per mancanza di valori. Serbia valori 2010 per il 2009. Estonia valore 2010 per il 2009. Malta valore 2012 per il 2009

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Le casistiche che si registrano nei diversi contesti nazionali a seguito della crisi sono estremamente differenziate. Se ci si focalizza in particolare su quello che è il settore più esposto agli effetti diretti della pandemia, ovvero quello socio-sanitario, colpisce la forte polarizzazione delle situazioni: da un lato vi sono paesi (quali Belgio, Romania, Polonia, Paesi Bassi, Francia) che vedono una forte crescita del lavoro indipendente

nel settore della salute; dall'altro si registrano situazioni nazionali caratterizzate da un vero e proprio tracollo dell'attività indipendente in Sanità. In quest'ultimo gruppo si segnalano in particolare i casi di Italia, Svizzera, Norvegia, Slovacchia, Croazia e Serbia. In termini percentuali la situazione più drammatica sembra essere quella della Slovacchia, che subisce un crollo dei professionisti in sanità del 44% a seguito dell'emergenza Covid. La dinamica si iscrive all'interno di una pesante crisi del settore sanitario che domina il paese, afflitto da una forte carenza di personale medico e infermieristico, anche a causa di livelli retributivi non in linea con quelli di altri paesi europei, che spingono molti specialisti ad emigrare. Non si tratta dunque di crisi della libera professione – che appare in crescita nelle altre aree di attività – quanto piuttosto di difficoltà strutturali del sistema sanitario, acuitesi con la pandemia. Anche Croazia e Serbia mostrano un calo dei professionisti della salute e una parallela crescita delle altre attività in regime di libera professione. Va tuttavia specificato che in questi due paesi l'esercizio della libera professione nel settore sanitario è molto limitato e i professionisti della salute costituiscono solo il 13-15% del comparto libero professionale (Tabella 3.5). Un altro caso peculiare è infine quello della Norvegia, paese che si caratterizza per una presenza molto contenuta del lavoro libero professionale (9 per mille, con un'incidenza peraltro in calo anche nel medio periodo) e che negli anni più recenti ha conosciuto un'ulteriore importante riduzione di questa forma occupazionale: tra il 2019 e il 2022 i professionisti norvegesi impegnati in settori diversi dal sanitario si sono più che dimezzati, mentre i professionisti della salute sono diminuiti del 21,5%.

La composizione per settore dei liberi professionisti – in relazione alle due grandi aree, quella sociosanitaria e quella delle altre professioni liberali – diverge molto tra i paesi europei (Tabella 3.5). Da un lato troviamo i paesi di area balcanica, caratterizzati, oltre che da una straordinaria vivacità di crescita del comparto libero professionale, da una nettissima prevalenza delle professioni tecnico scientifiche e viceversa da un limitato ricorso alla libera professione in sanità. Al polo opposto paesi quali Norvegia e Francia, dove la maggioranza dei liberi professionisti (rispettivamente il 59,7% e il 52,7%) opera nel settore sociosanitario. Anche Lussemburgo e Germania si caratterizzano per una forte concentrazione della libera professione nel comparto della sanità, sull'ordine del 46%. Mediamente, nella UE 27, circa un terzo dei liberi professionisti opera nella sanità e i restanti due terzi nelle altre professioni. La composizione dell'Italia rispecchia la radicata e composita tradizione del nostro paese nelle professioni liberali e vede all'incirca un quarto dei professionisti impegnati nel comparto medico e tre quarti di essi operanti nelle attività professionali, scientifiche e tecniche.

Tabella 3.5: Composizione percentuale delle libere professioni nell'UE (27 paesi) e nei singoli paesi europei

Valori %. Ordinamento per quota attività professionali, scientifiche e tecniche decrescente. Anno 2022.

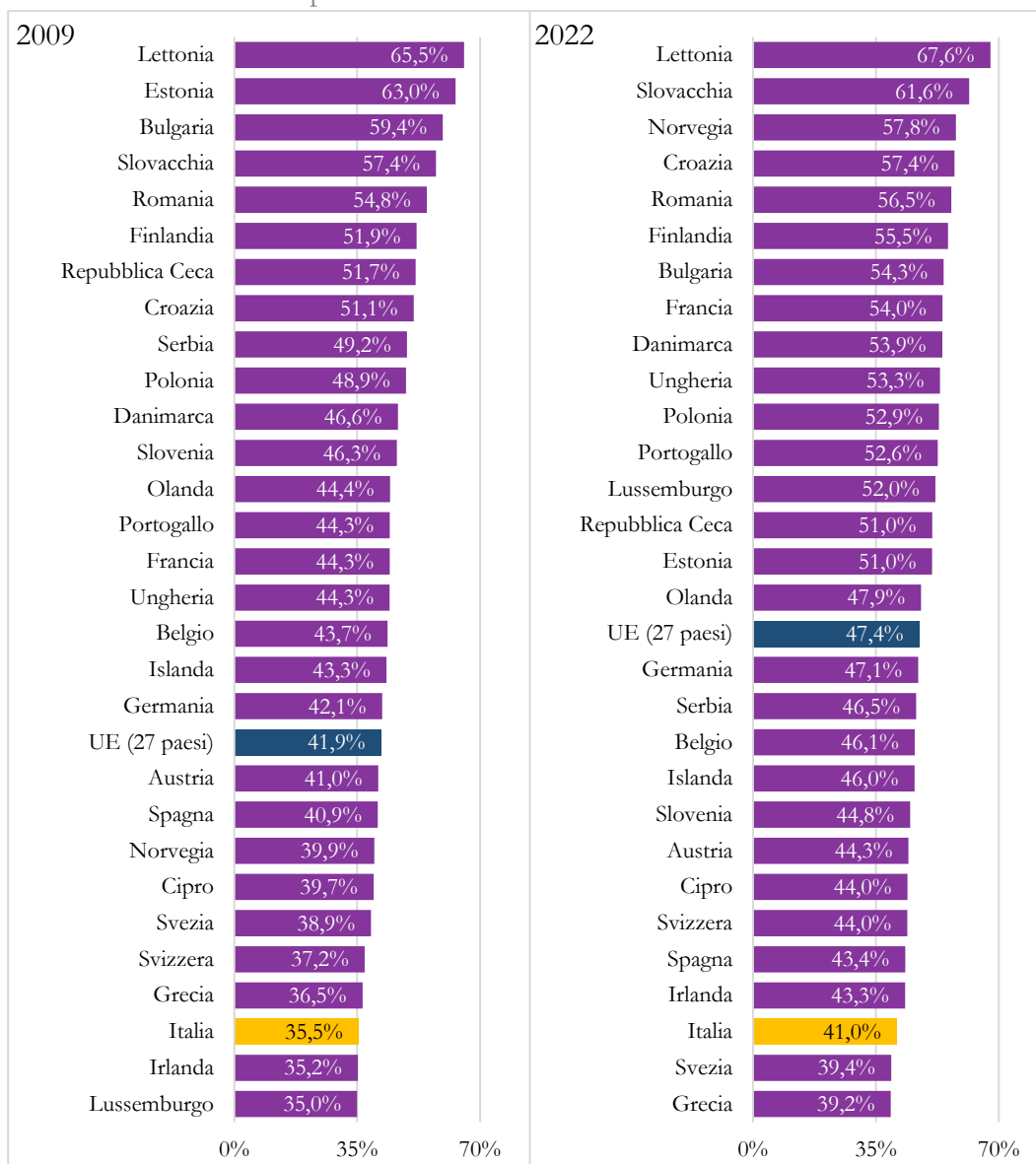
	Attività professionali, scientifiche e tecniche	Professioni della sanità e servizi sociali	Totale
Slovenia	88,7	11,3	100,0
Serbia	86,6	13,4	100,0
Croazia	84,5	15,5	100,0
Svezia	84,3	15,7	100,0
Repubblica Ceca	81,1	18,9	100,0
Estonia	80,6	19,4	100,0
Ungheria	79,4	20,6	100,0
Spagna	77,0	23,0	100,0
Italia	75,6	24,4	100,0
Portogallo	73,2	26,8	100,0
Slovacchia	71,1	28,9	100,0
Lettonia	70,5	29,5	100,0
Bulgaria	70,1	29,9	100,0
Irlanda	69,1	30,9	100,0
Grecia	65,2	34,8	100,0
Polonia	65,1	34,9	100,0
Malta	64,8	35,2	100,0
UE (27 paesi)	64,6	35,4	100,0
Paesi Bassi	62,9	37,1	100,0
Finlandia	62,3	37,7	100,0
Svizzera	61,8	38,2	100,0
Danimarca	61,6	38,4	100,0
Austria	59,9	40,1	100,0
Romania	58,7	41,3	100,0
Belgio	58,4	41,6	100,0
Islanda	58,0	42,0	100,0
Cipro	57,3	42,7	100,0
Germania	54,0	46,0	100,0
Lussemburgo	53,9	46,1	100,0
Francia	47,3	52,7	100,0
Norvegia	40,3	59,7	100,0

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

La quota di donne nelle libere professioni è andata rapidamente crescendo negli ultimi anni in Europa, pur se permane una debole prevalenza maschile. Le libere professioniste passano dal 41,9% del 2009 al 47,4% del 2022 (Figura 3.5). Sono numerosi i paesi che vedono prevalere la componente femminile nell'alveo della libera professione. L'Italia non è tra questi: caratterizzata, come abbiamo visto già nel Capitolo 1, da una bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'Italia esprime una minore presenza del genere femminile anche con riguardo all'occupazione libero professionale. Il nostro paese si conferma, oggi come nel 2009, agli ultimi posti della classifica di *gender balance*, pur mostrando valori in crescita (dal 35,5% del 2009 al 41% del 2022).

Figura 3.5: Incidenza delle libere professioniste* sul totale dei liberi professionisti nell'UE (27 paesi) e nei paesi europei

Valori %. Ordinamento per incidenza LP donne decrescente. Anni 2009 e 2022.

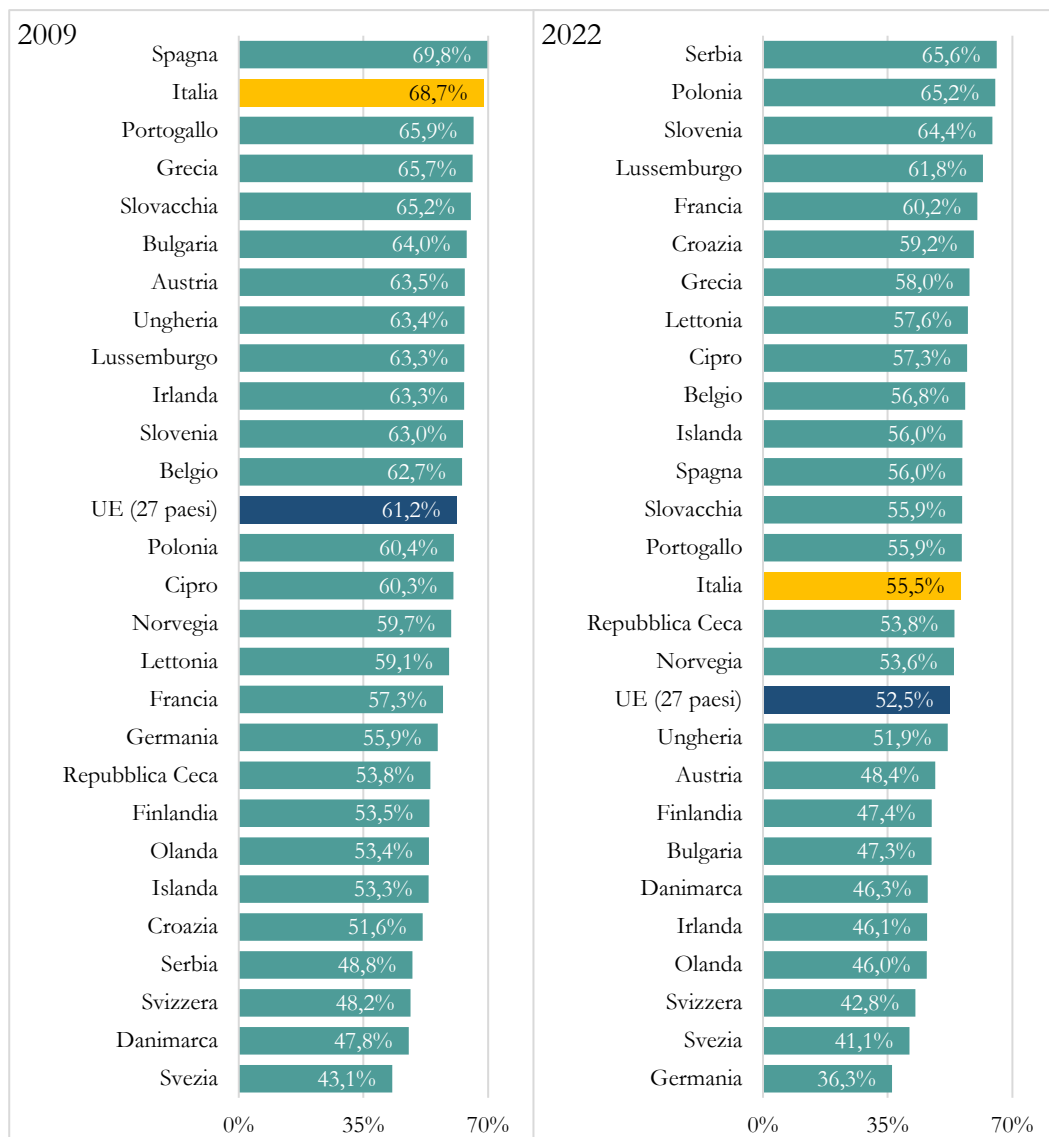


*I dati si riferiscono solo ai liberi professionisti che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali. Lituania, Malta, Macedonia del Nord, Montenegro e Regno Unito sono stati rimossi per mancanza valori, Estonia valore 2011 per il 2009. Serbia valore 2010 per il 2009

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Figura 3.6: Incidenza dei liberi professionisti* nella fascia d'età 25-49 sul totale dei liberi professionisti nell'UE (27 paesi) e nei paesi europei

Valori %. Ordinamento per incidenza LP nella fascia d'età 25-49 decrescente. Anni 2009 e 2022.



*I dati si riferiscono solo ai liberi professionisti che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali. Estonia, Lituania, Malta, Macedonia del Nord, Montenegro, Regno Unito e Romania sono stati rimossi per mancanza valori. Serbia valore 2010 per il 2009

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

A chiusura di quest'analisi comparata, si pone l'attenzione su quello che rappresenta un elemento di criticità del comparto libero professionale, ovvero il suo progressivo invecchiamento. Va premesso che l'ampiezza delle classi d'età rese disponibili da Eurostat non consente un dettaglio puntuale, ma permette di distinguere sostanzialmente due gruppi: i professionisti tra i 25 e i 49 anni d'età e quelli dai 50 anni in su. Ciò che si osserva mediamente in Europa è un netto calo della componente *under 50*, dal 61,2% del 2009 al 52,5% del 2022 (Figura 3.6). Dunque, oggi in Europa quasi un libero professionista su due ha più di 50 anni. Tale processo di invecchiamento ha luogo in quasi tutti i paesi. Sono solo 6 i paesi in controtendenza: si tratta in particolare di tre paesi di area balcanica (Croazia, Serbia, Slovenia), oltre a Polonia, Francia e Islanda. Il dato che accomuna questi paesi è un'espansione del comparto libero professionale superiore alla media europea. In Serbia, Polonia e Slovenia in particolare la quota di professionisti con meno di cinquant'anni si aggira oggi attorno al 65%; al polo opposto si colloca la Germania, paese interessato da uno straordinario invecchiamento della popolazione libero professionale, che va di pari passo con l'assottigliamento del bacino occupazionale intervenuto negli ultimi anni. Al 2022 in Germania solo il 36,3% dei professionisti ha meno di 50 anni (al 2009 la componente *under 50* si collocava attorno al 56%). Anche in Italia il peso si va spostando in misura importante sulla fascia d'età più matura: al 2009 oltre i due terzi dei professionisti (68,7%) avevano meno di 50 anni, oggi tale componente è scesa al 55,5%. Un *trend* molto simile si registra in Spagna (che al 2009 disponeva della popolazione libero professionale più giovane tra i paesi della UE27), Bulgaria e Paesi Bassi, dove la quota di professionisti *under 50* diminuisce di oltre 10 punti percentuali.

PARTE II
I LIBERI PROFESSIONISTI IN ITALIA

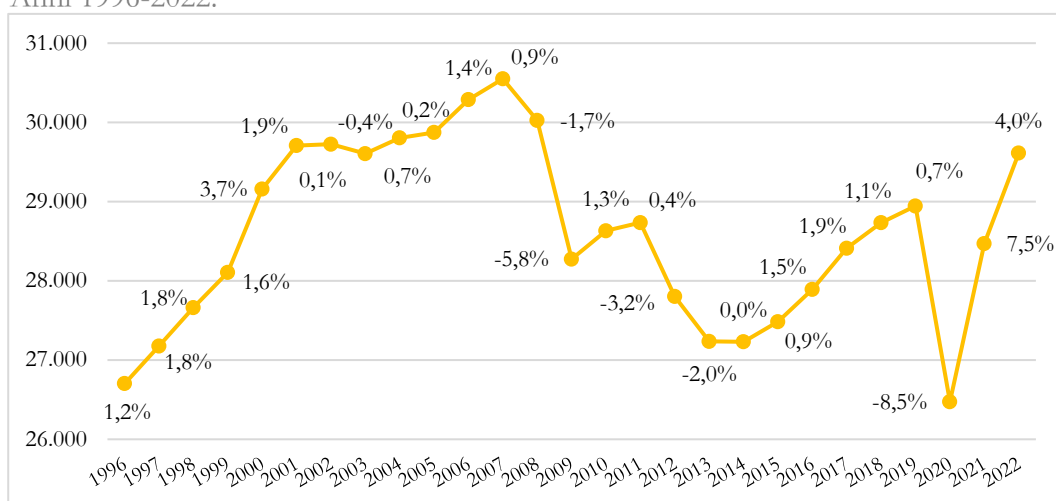
4 Le tendenze dell'economia nazionale

In questo capitolo si propone una breve rassegna dei principali indicatori economici e occupazionali italiani, al fine di disporre di elementi utili a circostanziare le analisi specifiche sulla libera professione ospitate nei capitoli successivi.

Sul piano macroeconomico, dopo la crisi del 2008 si osserva in Italia un andamento molto instabile del Pil pro capite, in cui a periodi di decrescita seguono periodi di ripresa. La dinamica individua in particolare una crescita significativa tra il 2014 e il 2019, seguita nel 2020 da un crollo (-8,5 punti percentuali) che in un solo anno riporta i valori del Pil pro capite al di sotto del livello del 1996. Il cedimento del Pil nell'anno di esordio della pandemia è stato, come si vede dalla Figura 4.1, molto più intenso e repentino di quello registrato nella crisi del 2008-2009. Determinato dal blocco di larga parte del sistema economico e produttivo, imposto per contrastare la diffusione dell'epidemia virale, il crollo ha avuto effetto su di tutte le componenti del prodotto interno lordo: consumi, investimenti e domanda estera netta (Figura 4.4).

Figura 4.1: Dinamica di lungo periodo del Pil pro capite e variazione rispetto all'anno precedente

Anni 1996-2022.



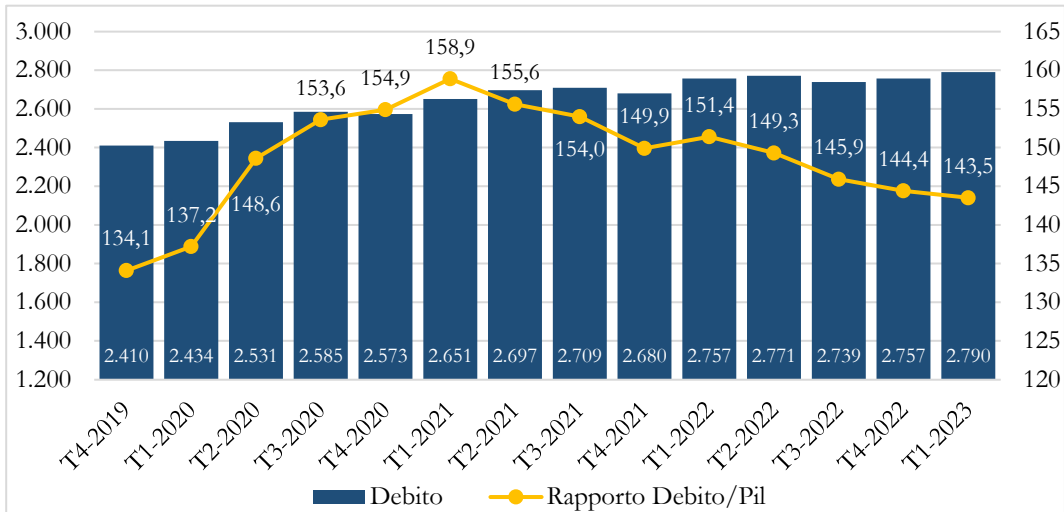
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Intenso e repentino è stato tuttavia anche il recupero: al balzo registrato dal Pil pro capite al 2021 (+7,5%) è seguito il +4,0% del 2022; questa sequenza ha consentito di riportare l'indicatore su valori superiori a quelli del periodo pre pandemico e di poco al di sotto del dato del 2008.

Il sensibile recupero del prodotto interno lordo intervenuto con il 2021 ha consentito anche di invertire la dinamica del rapporto debito/Pil, dopo il massimo storico del 158,9 del I trimestre del 2021. La riduzione di tale rapporto, il cui *trend* si conferma ripetutamente fino all'ultimo dato disponibile (Figura 4.2), avviene però a fronte di un'espansione del debito pubblico che prosegue anch'essa a ritmi costanti.

Figura 4.2: Andamento trimestrale del debito pubblico e rapporto Debito/Pil

Debito in miliardi di €. Anni 2019-2023.

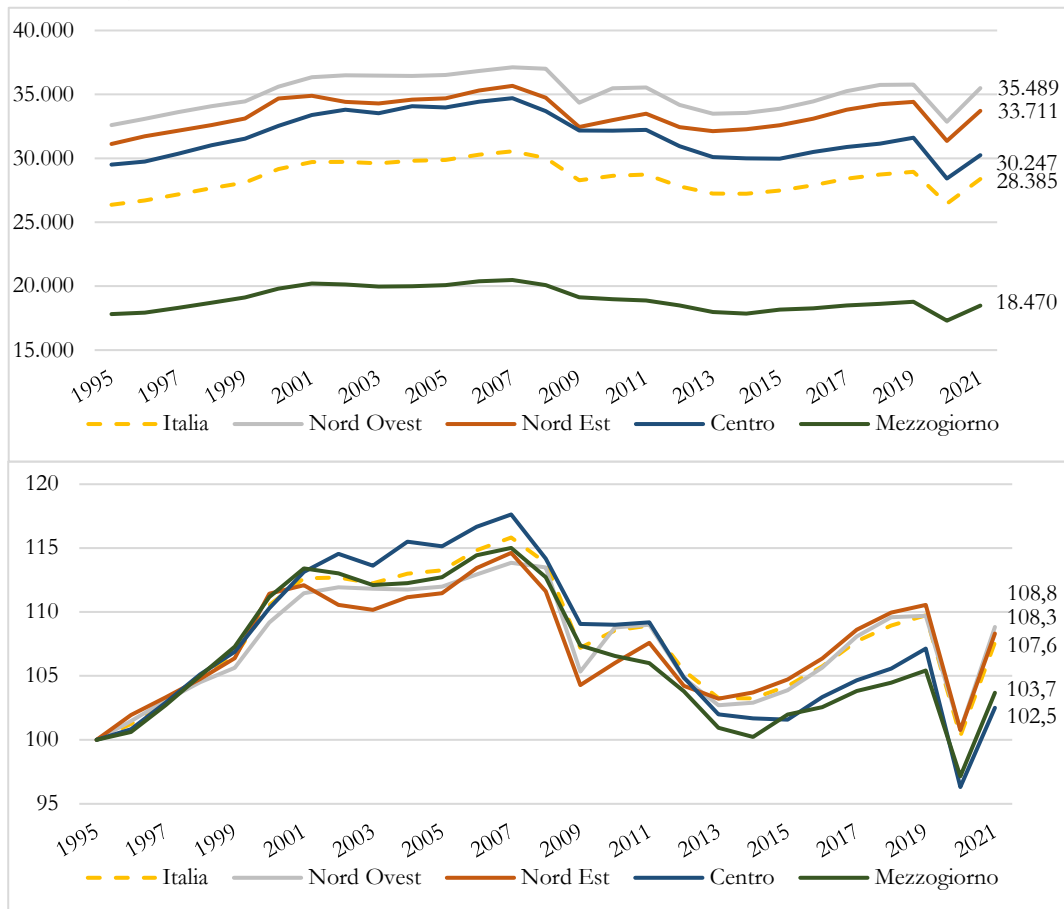


L'istogramma si riferisce all'asse sx, la linea gialla si riferisce all'asse dx

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Figura 4.3: Dinamica di lungo periodo del Pil pro capite in Italia e nelle sue ripartizioni, valori concatenati con anno di riferimento 2015 (prima parte) e indice base 1995=100 (seconda parte)

Anni 1995-2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

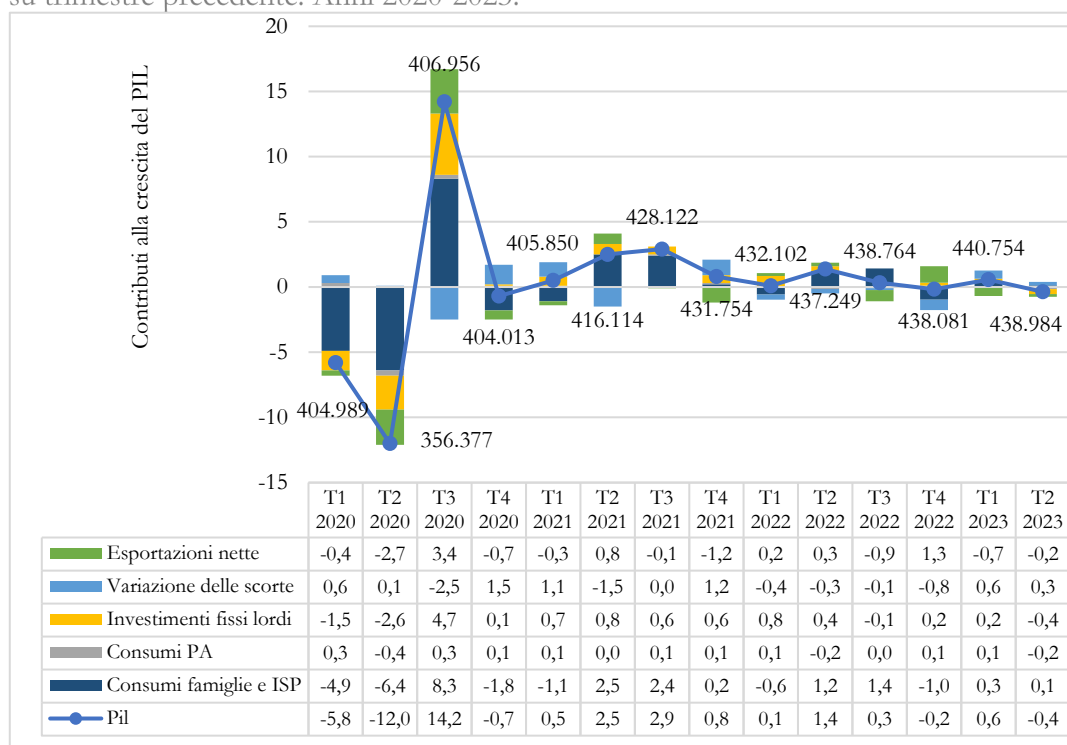
Analizzando l'andamento del Pil pro capite nelle ripartizioni italiane (Figura 4.3), si osservano dinamiche molto omogenee. La crisi economica del 2008 aveva manifestato i suoi effetti più intensi nelle regioni del Nord, che tuttavia mostravano successivamente una maggiore capacità di ripresa, mentre il Centro e il Mezzogiorno risultavano più in difficoltà. Allo stesso modo la crisi pandemica del 2020, pur manifestando il proprio drammatico esordio nel Nord Italia, ha incontrato nel Centro Sud un'economia maggiormente in affanno, con il risultato che a fine 2020 si registrava in questi territori un valore del Pil pro capite addirittura inferiore a quello del 1995. La successiva ripresa è intervenuta in misura analoga in tutte le ripartizioni. A fine 2021 i redditi medi del Sud Italia permangono estremamente distanti dalla media nazionale (circa 10.000 euro al di sotto), con un divario che non accenna a ridursi nel tempo.

La Figura 4.4 mostra come la decrescita del Pil reale nella congiuntura pandemica sia tutta a carico del primo e secondo trimestre 2020: il terzo trimestre inverte decisamente la tendenza, realizzando un sensibile recupero che si protrae fino al terzo trimestre 2022. Da qui la dinamica si fa altalenante: il 2022 si chiude con un trimestre negativo mentre l'anno in corso si apre con una variazione di segno positivo (+0,6% sul trimestre precedente) seguita da un nuovo calo tra aprile e giugno (-0,4%). La variazione tendenziale (misurata rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) permane positiva (+0,4%) ma a chiusura del secondo trimestre 2023 l'impetuosa crescita post pandemia sembrerebbe avere ormai esaurito la sua spinta.

Se si guarda all'interno delle dinamiche del Pil del 2023, la lieve crescita congiunturale di inizio anno è stata dovuta all'incremento dei consumi privati (+0,3%), pubblici (+0,1%) e agli investimenti fissi lordi (+0,2%), mentre le esportazioni nette hanno sottratto 0,7 punti percentuali alla crescita. Il calo intervenuto nel secondo trimestre è imputabile essenzialmente ad un arretramento della domanda della PA (-0,2%) e alla diminuzione degli investimenti fissi lordi (-0,4%) con particolare riguardo alla spesa per abitazioni, fabbricati non residenziali e altre opere. La dinamica dell'export risulta ancora in calo (-0,2%).

Figura 4.4: Variazioni congiunturali del Pil e contributi delle componenti di domanda

Dati trimestrali destagionalizzati. Valori assoluti in milioni di euro (Pil) e variazioni % su trimestre precedente. Anni 2020-2023.



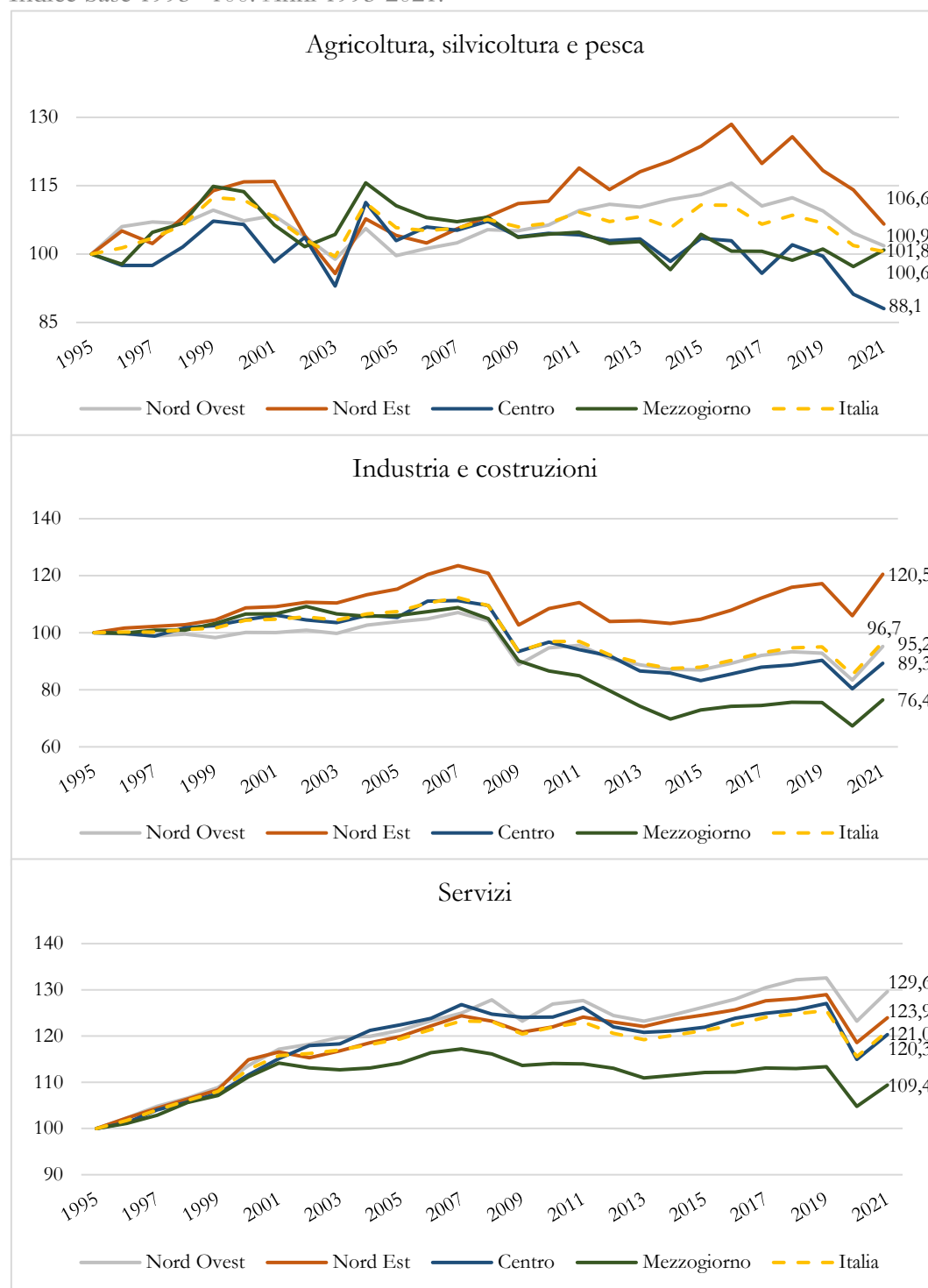
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La crescita del Pil italiano degli ultimi anni è stata trainata dai servizi (Figura 4.5). L'andamento molto altalenante del comparto agricolo dà come risultante di lungo periodo un valore del Pil 2021 del tutto analogo a quello del 1995. Nell'industria e costruzioni si registra tra il 2008 e il 2014 una tendenziale contrazione del Pil. La lenta risalita successiva si arresta bruscamente nel 2020; il recupero del 2021 è deciso ma, nel complesso, lo sguardo di lungo periodo evidenzia un calo del valore aggiunto per il comparto produttivo nazionale, che al 2021 si attesta su valori inferiori a quelli del 1995. L'unica eccezione è data dal sistema manifatturiero del Nord Est, che negli ultimi anni cresce fino a riportarsi, nel 2021, ai valori del 2008. L'arretramento maggiore si riscontra invece nel Mezzogiorno, che vede un calo del Pil manifatturiero di quasi 25 punti percentuali rispetto al dato del 1995.

Il settore dei servizi si è visto protagonista di un incremento continuo rispetto al 1995, incontrando una caduta solo nel 2020, a causa della pandemia da Covid 19. Il Mezzogiorno risulta il territorio dove la crescita di questo settore è meno intensa rispetto alle altre regioni (Figura 4.5).

Figura 4.5: Andamento del valore aggiunto in Italia e nelle sue ripartizioni, divisione per branca di attività economica

Indice base 1995=100. Anni 1995-2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

Per effetto di tale crescita il Pil dei servizi vale al 2021 il 72,9% del Pil nazionale (Tabella 4.1). La quota dei servizi appare in forte crescita in tutte le ripartizioni italiane, a discapito principalmente del settore industriale dove si registrano le perdite più forti. Fa eccezione il Nord Est, dove il Pil manifatturiero mantiene quasi inalterato il suo peso rispetto al 1995: in questa ripartizione la quota dell'industria si attesta dunque su un 32,2% e la quota dei servizi sul 65,6%. Il settore agricolo è in lieve diminuzione: -0,3% a livello nazionale.

Tabella 4.1: Composizione del Pil per branca di attività economica e differenza 2021-1995 in Italia e nelle sue ripartizioni

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

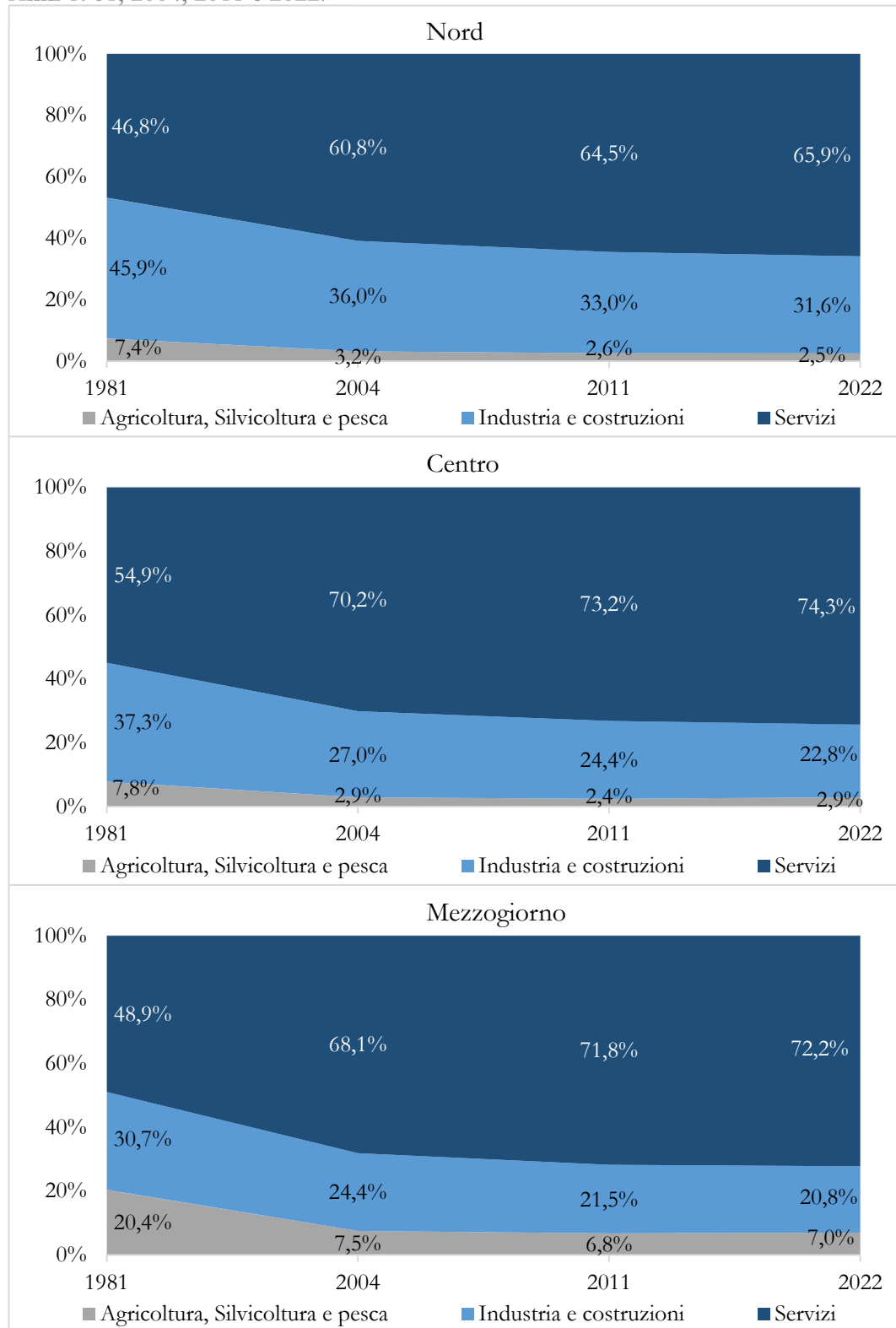
	1995	2004	2013	2021	Differenza 2021-1995
Nord Ovest	100,0	100,0	100,0	100,0	-
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	1,3	1,2	1,3	1,1	-0,2
<i>Industria e Costruzioni</i>	33,8	30,5	27,0	27,4	-6,5
<i>Servizi</i>	64,9	68,3	71,8	71,5	6,6
Nord Est	100,0	100,0	100,0	100,0	-
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	2,5	2,3	2,5	2,1	-0,3
<i>Industria e Costruzioni</i>	32,7	31,8	29,4	32,2	-0,5
<i>Servizi</i>	64,8	65,9	68,1	65,6	0,8
Centro	100,0	100,0	100,0	100,0	-
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	1,9	1,8	1,8	1,5	-0,4
<i>Industria e Costruzioni</i>	25,7	23,2	19,9	20,5	-5,2
<i>Servizi</i>	72,4	75,0	78,4	78,0	5,6
Mezzogiorno	100,0	100,0	100,0	100,0	-
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	3,9	4,0	3,9	3,9	-0,0
<i>Industria e Costruzioni</i>	23,9	22,7	17,4	18,1	-5,8
<i>Servizi</i>	72,2	73,3	78,7	78,1	5,9
Italia	100,0	100,0	100,0	100,0	-
<i>Agricoltura, silvicoltura e pesca</i>	2,3	2,2	2,3	2,0	-0,3
<i>Industria e Costruzioni</i>	29,4	27,3	23,8	25,0	-4,3
<i>Servizi</i>	68,3	70,5	73,9	72,9	4,6

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Il progressivo processo di terziarizzazione dell'economia, che ha interessato prepotentemente tutte le ripartizioni territoriali è chiaramente ravvisabile anche sul versante dell'occupazione (Figura 4.6).

Figura 4.6: Composizione degli occupati per branca di attività economica nelle ripartizioni italiane

Anni 1981, 2004, 2011 e 2022.

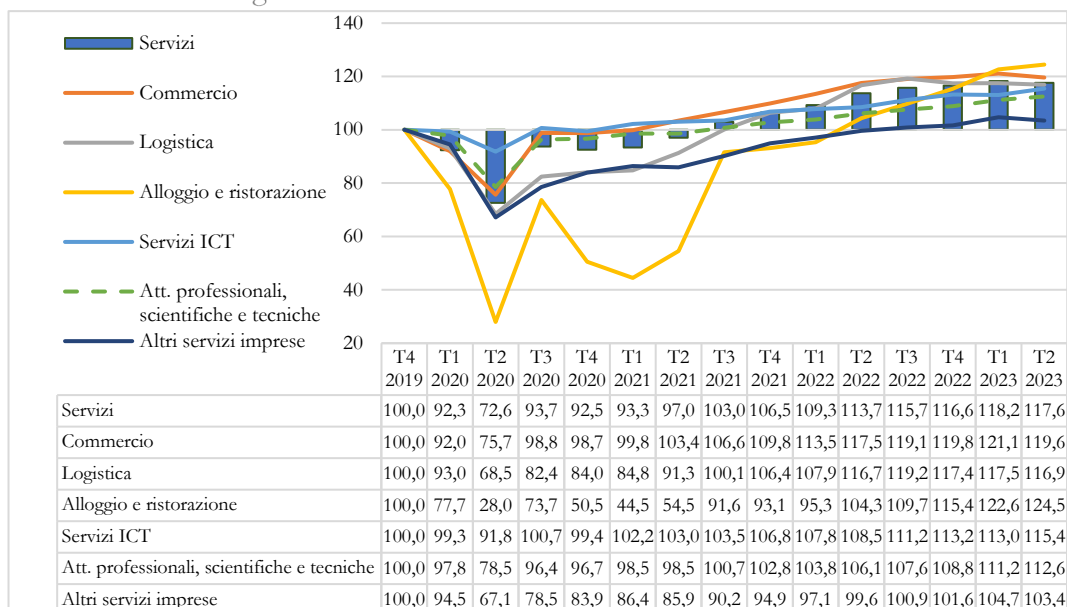


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Focalizzandosi sul comparto dei servizi, centrale ai nostri interessi, l'indicatore del fatturato individua già nel III trimestre del 2021 il pieno recupero dei livelli pre pandemia. Nel 2022 l'attività dei servizi ha continuato a crescere, consolidandosi nel primo trimestre del 2023, quando il fatturato del settore ha registrato ancora una volta un tasso di crescita congiunturale positivo. Il secondo trimestre 2023 individua invece una lieve flessione del fatturato complessivo dei servizi, che tuttavia risparmia il turismo, i servizi ICT e il comparto delle attività professionali, scientifiche e tecniche (Figura 4.7). A giugno 2023, tutti i comparti del terziario realizzano un fatturato superiore a quello dell'immediato periodo pre crisi (IV trimestre 2019). La crescita più ampia riguarda i servizi di alloggio e ristorazione: qui la caduta era stata estremamente pesante e la ripresa inizialmente più lenta, con delle ripercussioni importanti anche sulla stagione invernale turistica 2020-2021. L'estate 2022 segna la definitiva ripresa del turismo, con un'accelerazione della crescita del fatturato che prosegue a tutto il secondo trimestre 2023.

Figura 4.7: Fatturato dei servizi

Valori mensili destagionalizzati. Indice base T4-2019=100. Anni 2019-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Anche sul versante occupazionale gli indicatori della Tabella 4.2 mostrano un consolidamento della ripresa: il tasso di occupazione a livello italiano nel II trimestre del 2023 registra un incremento pari a +2,2 punti percentuali rispetto al 2019. In tutte le ripartizioni i valori registrati al 2023 superano i livelli pre pandemia; nel Mezzogiorno in particolare si registra una variazione del +2,7%. Il tasso di disoccupazione continua a diminuire, con una variazione negativa pari a 2,3 punti percentuali a livello nazionale, portando i valori al di sotto di quelli osservati nel 2019. E sono nuovamente le regioni del Mezzogiorno a registrare la flessione più significativa, riducendo di 3,8 punti percentuali il tasso di disoccupazione. Anche il tasso di inattività a livello nazionale presenta una flessione, anche se meno intensa rispetto agli altri indicatori. Anche in questo caso il Mezzogiorno vanta il calo più significativo.

Tabella 4.2: Dinamica del tasso di occupazione, disoccupazione e inattività, e differenza 2023-2019 in Italia e nelle sue ripartizioni

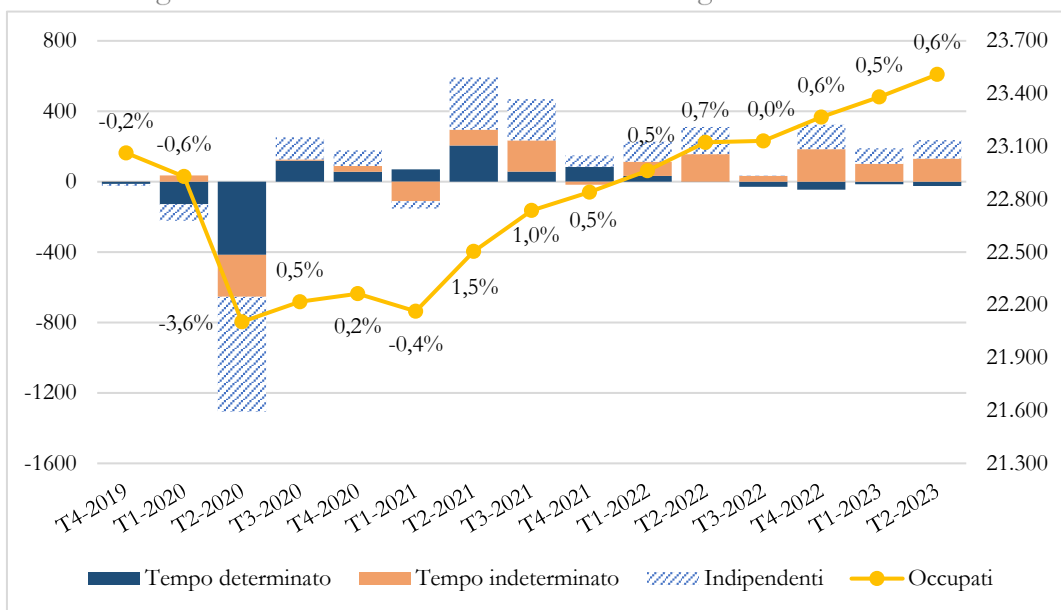
Valori in %. Fascia d'età 15-64 anni. Secondo trimestre 2019-2023.

	T2-2019	T2-2020	T2-2021	T2-2022	T2-2023	Differenza 2023-2019
Tasso di occupazione	59,4	56,6	58,2	60,5	61,6	2,2
Nord	68,2	65,1	66,5	68,3	69,6	1,4
Centro	63,9	61,4	62,5	64,9	66,3	2,3
Mezzogiorno	45,3	42,7	44,6	47,3	48,1	2,7
Tasso di disoccupazione	9,9	8,0	9,8	8,1	7,6	-2,3
Nord	5,8	5,1	6,1	5,1	4,7	-1,1
Centro	9,0	6,2	8,5	7,1	6,1	-2,9
Mezzogiorno	17,6	14,5	17,1	14,2	13,9	-3,8
Tasso di inattività	34,0	38,4	35,5	34,2	33,3	-0,7
Nord	27,6	31,3	29,1	28,0	26,9	-0,6
Centro	29,7	34,5	31,7	30,2	29,4	-0,3
Mezzogiorno	45,0	50,0	46,2	44,9	44,2	-0,8

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 4.8: Occupati e variazione congiunturale per carattere dell'occupazione in Italia

Valori in migliaia e variazioni %. Valori trimestrali destagionalizzati. Anni 2019-2023.



L'istogramma si riferisce all'asse sx, la linea gialla si riferisce all'asse dx

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La dinamica trimestrale dell'occupazione (Figura 4.8) mostra come a partire dal secondo trimestre 2021 la crescita abbia coinvolto sia il lavoro dipendente sia il lavoro indipendente, componente quest'ultima duramente colpita dal calo occupazione del 2020. Le analisi di dettaglio degli occupati indipendenti, riportate al capitolo 6, mostrano tuttavia come la crescita del 2022 abbia riguardato esclusivamente imprenditori e lavoratori autonomi, mentre i liberi professionisti risultano complessivamente in calo rispetto all'anno precedente. La dinamica più recente, relativa al primo e secondo trimestre 2023, si mantiene favorevole, con saldi occupazionali positivi sia nell'area del lavoro indipendente sia tra i dipendenti, che vedono in particolare accrescere i contratti a tempo indeterminato.

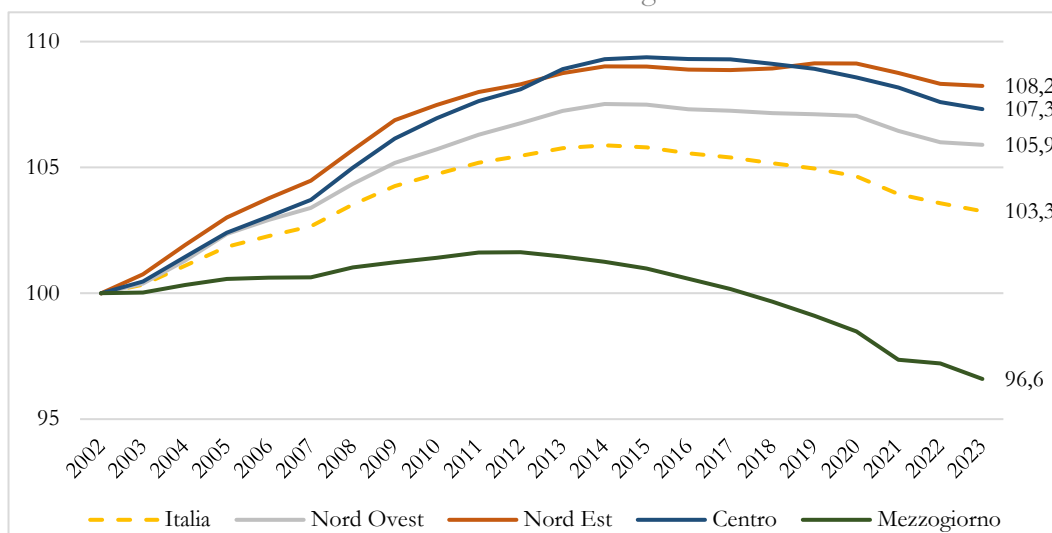
5 La situazione demografica in Italia

Il presente capitolo riprende il tema demografico già affrontato nella prima sezione del Rapporto, dedicata ai confronti internazionali, entrando nel dettaglio territoriale delle ripartizioni e delle regioni italiane. Come si osserva dalla Figura 5.1, al primo gennaio 2023 l'Italia e le ripartizioni del Nord e del Centro contano una popolazione maggiore rispetto a vent'anni prima, mentre lo stesso non vale per il Meridione, che già al 2018 si trova ad avere un ammanco rispetto al numero di abitanti censiti al primo gennaio 2002.

A livello nazionale la popolazione è andata crescendo fino al 2014, per poi intraprendere una traiettoria declinante. La dinamica si ripresenta analoga nelle diverse ripartizioni territoriali, ad eccezione del Nord Est, dove si registra negli anni recenti una maggior tenuta demografica e addirittura una tendenza alla crescita nel biennio 2018-2019.

Figura 5.1: Andamento della popolazione in Italia e nelle ripartizioni italiane

Indice base 2002=100. Anni 2002-2023. Dati al 1° gennaio.

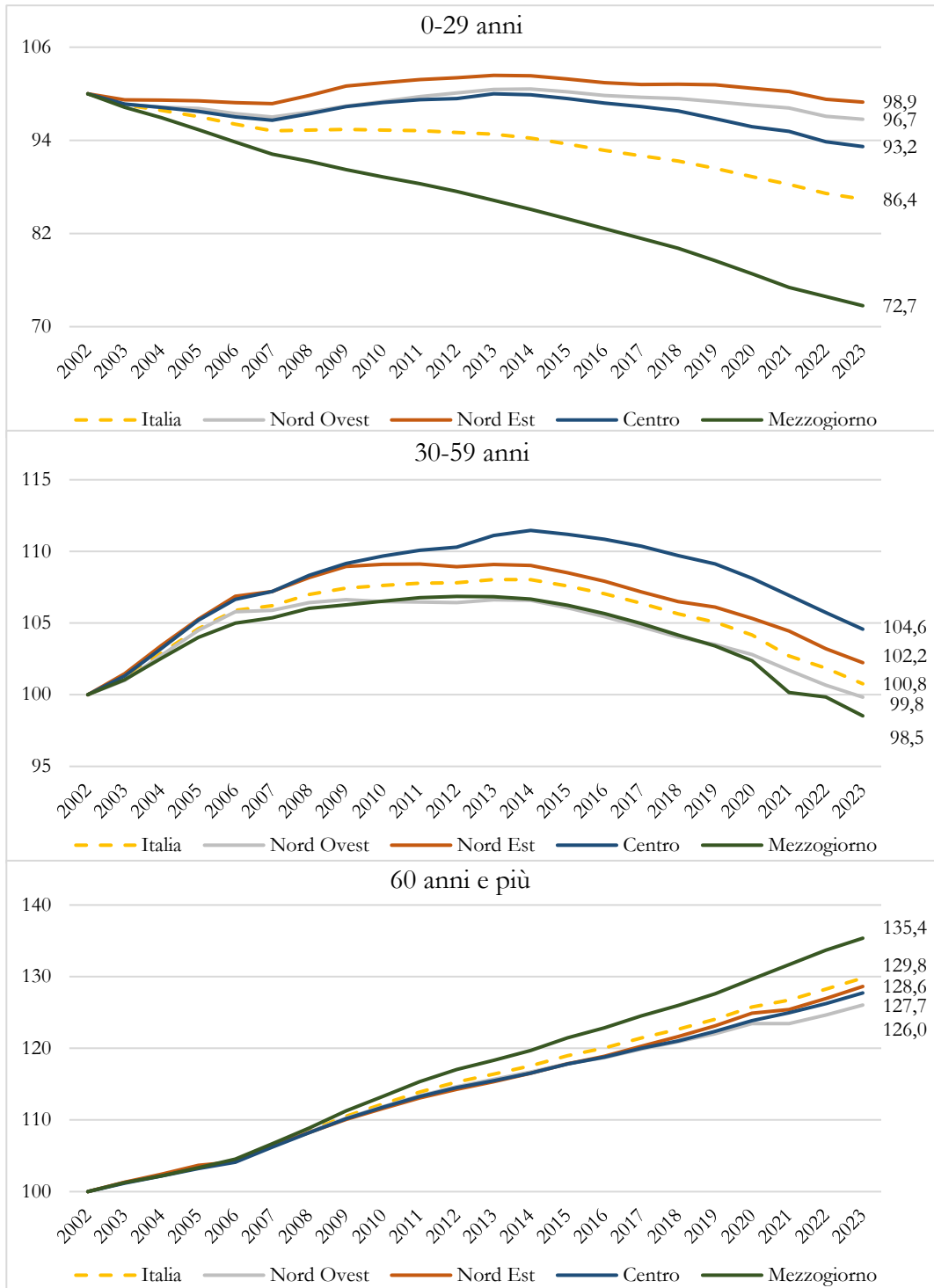


Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Come già osservato nel Capitolo 2, le dinamiche si accompagnano a una profonda ricomposizione della struttura d'età della popolazione, ed è nel Mezzogiorno d'Italia che la struttura demografica cambia negli ultimi vent'anni in modo drammatico: al 2022 il numero di residenti in età 0-29 anni si riduce di quasi 30 punti percentuali rispetto ai contingenti del 2002. In lieve riduzione risultano anche gli abitanti in età adulta (30-59) mentre la popolazione *over 60* del meridione aumenta in modo sostenuto (+35%, Figura 5.2). La complessa situazione del Mezzogiorno è alimentata da più fattori: la riduzione della natalità, dovuta a una progressiva omologazione dei tassi di fecondità (storicamente più elevati nel meridione) ai valori medi nazionali, si accompagna a saldi migratori interni costantemente in perdita. E sono soprattutto questi ultimi a penalizzare la ripartizione e ad aggravarne gli squilibri demografici.

Figura 5.2: Andamento della popolazione in Italia e nelle sue ripartizioni, divisione per fasce d'età

Indice base 2002=100. Anni 2002-2023.



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

Tabella 5.1: Tassi di variazione annui della popolazione in Italia e nelle sue ripartizioni

Anni 2002, 2012 e 2022.

	Tasso di crescita naturale (‰)			Saldo migratorio interno (‰)			Saldo migratorio totale (‰)			Tasso di crescita totale (‰)		
	2002	2012	2022	2002	2012	2022	2002	2012	2022	2002	2012	2022
Nord Est	-1,1	-1,3	-5,2	3,2	1,7	2,6	8,6	5,4	4,4	7,5	4,1	-0,7
Nord Ovest	-1,4	-1,4	-5,9	0,7	1,3	1,8	5,2	6,2	5,0	3,8	4,6	-0,9
Centro	-1,4	-1,9	-6,2	1,8	2,7	0,7	6,1	9,2	3,6	4,7	7,4	-2,6
Mezzogiorno	1,4	-0,8	-4,8	-3,1	-3,5	-3,4	-1,2	-1,0	-1,5	0,2	-1,7	-6,3
Italia	-0,3	-1,3	-5,4	0,0	0,0	0,0	3,7	4,2	2,4	3,4	2,9	-3,0

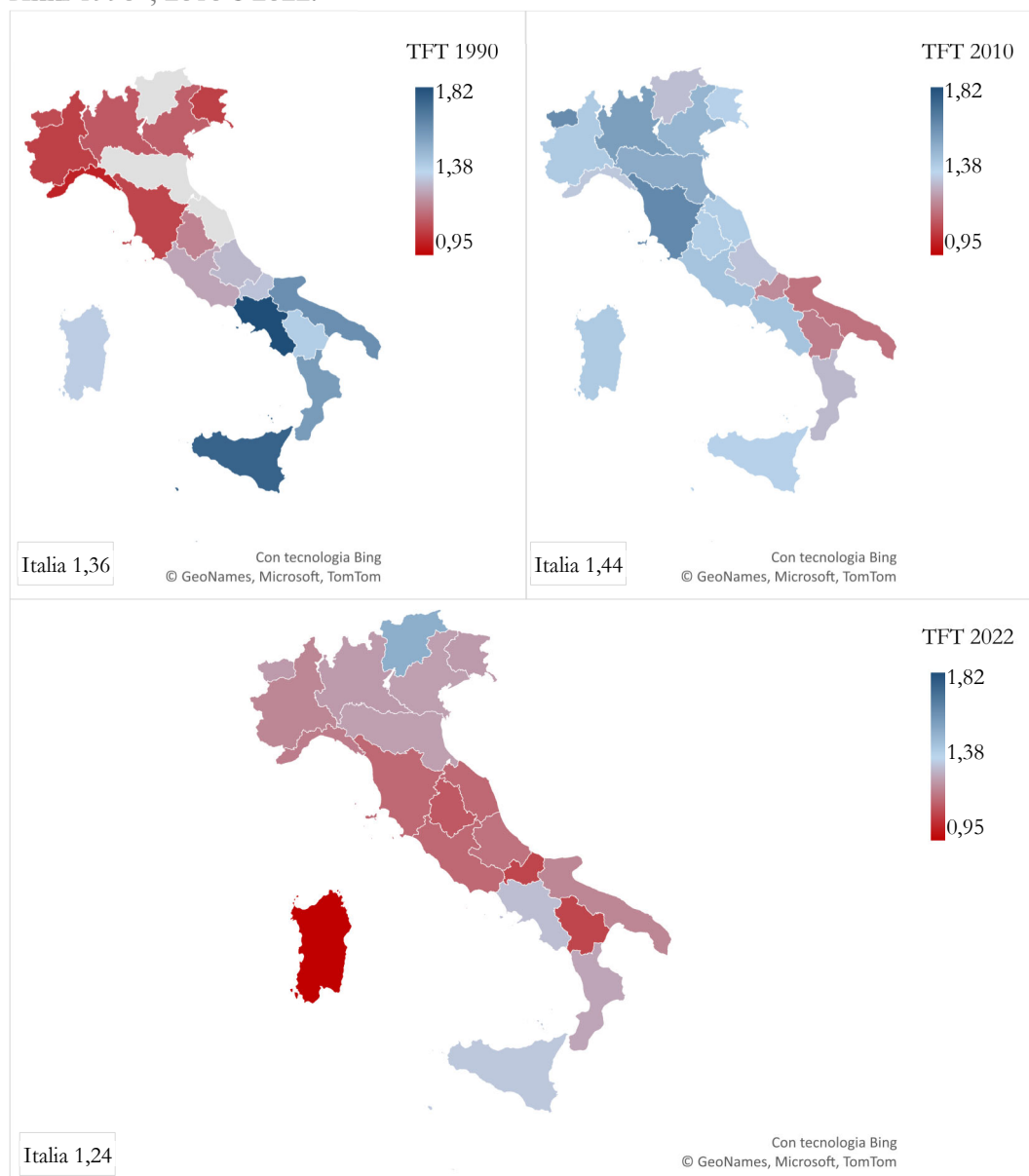
Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Come si desume dalla Tabella 5.1, vent'anni fa il Mezzogiorno esprimeva ancora – unica ripartizione italiana – tassi di crescita naturale positivi (+1,4‰ al 2002). Successivamente il segno diventa negativo anche nella ripartizione del Sud e Isole: al 2022 la componente naturale ha una variazione meno intensa (-4,8‰) che nel resto d'Italia, ma in rapido avvicinamento alla media nazionale (-5,4‰). I tassi di crescita naturale sempre più ridotti sono dovuti a forti cambiamenti nella composizione per età della popolazione e al calo generale del tasso di fecondità totale avvenuto dal secolo scorso ad oggi. Dalla Figura 5.3 si nota che il TFT (Tasso di Fecondità Totale) nel 1990 presentava una distribuzione eterogenea tra le regioni del Centro Nord e del Sud. Il divario era molto ampio: al Nord si registravano valori che solo in alcune regioni superavano il valore di un figlio per donna; al Sud invece tale valore si attestava intorno all'1,38, toccando l'1,82 figli per donna in Campania. Nel 2010 la rappresentazione era mutata: il TFT era cresciuto nelle regioni settentrionali e diminuito al Sud, in particolare in Puglia e Basilicata. Infine, la fotografia al 2022 individua una diminuzione generalizzata del tasso di fecondità, che coinvolge tutte le regioni con la sola eccezione del Trentino Alto Adige. Le dinamiche degli ultimi 30 anni hanno dunque ridotto il divario nazionale e favorito la convergenza su un valore medio (1,24) che si allontana ulteriormente dalla “soglia di sostituzione”. Tale valore soglia, quantificato in circa due figli per donna, individua il valore minimo necessario a scongiurare la traiettoria di calo demografico (con riguardo alla sola componente naturale) e l'Italia lo ha conosciuto per l'ultima volta nel 1976.

Ritornando sugli indicatori demografici espressi alla Tabella 5.1, si nota come nel 2002 e nel 2012 la popolazione residente sia cresciuta grazie a tassi migratori positivi, mentre nel 2022 il tasso migratorio, ridotto rispetto agli anni precedenti, non sia sufficiente a compensare il tasso naturale negativo. Si osserva dunque al 2022 una variazione negativa della popolazione, pari al 3‰. Nelle regioni del Nord, tuttavia, il calo della popolazione si mantiene al di sotto dell'1‰, in quanto il declino della componente naturale è in buona misura colmato dai saldi migratori, sia interni sia dall'estero. Nel Mezzogiorno, invece, la variazione annua è pari al -6,3‰. Ad incidere sul dato è, come anticipato, la forte spinta migratoria verso le regioni del Centro Nord, che si mantiene pressoché invariata rispetto a quella di dieci e vent'anni prima e che comporta una perdita di popolazione nell'anno pari al -3,4‰. Anche la ripartizione di Centro Italia registra al 2022 una variazione di popolazione importante (-2,6‰) ma in questo caso la flessione è riconducibile a un tasso di crescita naturale negativo molto marcato (-6,2‰).

Figura 5.3: Tasso di fecondità totale nelle regioni italiane

Anni 1990*, 2010 e 2022.



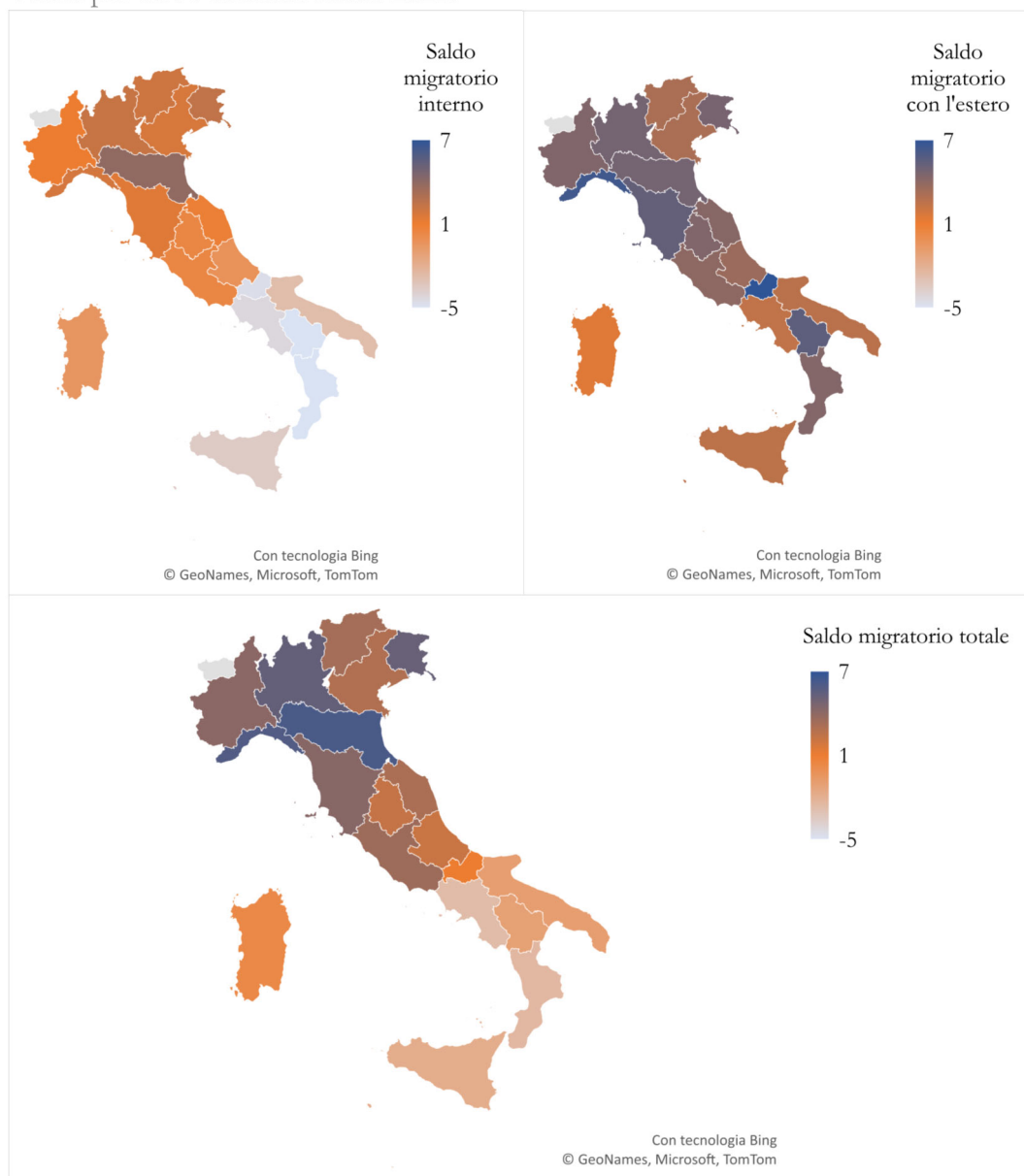
*Dato mancante per il 1990 per il Trentino Alto Adige, Emilia Romagna e Abruzzo

Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat per il 1990 e dati Istat per il 2010 e 2022

Come rappresentato dalla Figura 5.4 tutte le regioni italiane registrano al 2022 saldi migratori con l'estero positivi mentre emergono vistose differenze se si analizzano i saldi migratori interni. La linea di demarcazione tra regioni che ricevono e regioni che cedono popolazione è piuttosto netta e corre a sud dell'Abruzzo. Le regioni con il maggior deficit dovuto alla migrazione interna sono Basilicata e Calabria (-5,5‰ al 2022) seguite da Molise (-4,7‰) e Campania (-4,2‰). Al polo opposto si colloca l'Emilia Romagna, che nel 2022 mette a segno un saldo migratorio interno positivo del 3,9‰, seguita da Friuli Venezia Giulia (+2,4‰), Lombardia (+2,2‰) e Trentino Alto Adige (+2‰).

Figura 5.4: Saldo migratorio interno, saldo migratorio con l'estero e saldo migratorio totale nelle regioni italiane

Valori per 1.000 abitanti. Anno 2022.



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

L'esodo della popolazione giovane dal Sud Italia è indissolubilmente connesso alle difficoltà occupazionali, chiaramente rappresentate da una quota di NEET (*Not in Education, Employment or Training*) pari al 32,8%, più che doppia di quella che si riscontra nel Nord Italia (Tabella 5.2).

Tabella 5.2: Percentuale di popolazione tra i 15 e i 34 anni per condizione professionale in Italia e nelle sue ripartizioni

Valori percentuali. Anno 2022.

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Mezzogiorno	Italia
Studenti	36	36,3	40,3	37,7	37,7
<i>Occupati</i>	3,3	4,2	4,2	2,3	3,3
Non studenti	64	63,7	59,7	62,3	62,3
<i>Occupati</i>	48,1	49,2	41,9	29,5	41,5
NEET	15,9	14,5	17,8	32,8	20,8
<i>Disoccupati</i>	5,2	4,0	6,0	9,9	6,4
<i>Inattivi</i>	10,8	10,4	11,7	22,9	14,4

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Come osservato fin qui, le dinamiche demografiche territoriali sono dunque piuttosto differenziate in funzione del dato migratorio, ed esprimono un quadro che, nel complesso, penalizza soprattutto il Mezzogiorno d'Italia. L'elemento unificante, perché trasversale alle ripartizioni, è il declino della crescita naturale, data dal rapporto tra nascite e decessi. Sotto questo profilo la Tabella 5.3 evidenzia una delle tematiche centrali nella spiegazione dell'abbassamento del tasso di fecondità, ovvero la crescente età media della donna alla nascita del primo figlio. A livello nazionale negli ultimi vent'anni l'età media alla nascita del primo figlio è cresciuta di quasi due anni: al 2022 l'età del primo parto è superiore ai 32 anni in tutte le ripartizioni. La tendenza è correlata con l'aumento dei livelli d'istruzione, che spostano in avanti l'ingresso nel mercato del lavoro e l'autonomia economica delle giovani coppie, determinando di conseguenza un rinvio delle scelte procreative. Come si vede, l'età media delle donne al primo parto è relativamente omogenea tra le ripartizioni, mentre la disponibilità di servizi alla prima infanzia (Tabella 5.3) penalizza fortemente il Sud Italia, che conta un tasso di iscrizione al nido limitato all'11,1%, contro il 22,5% nazionale. La *performance* migliore si riscontra in questo caso al Centro – dove quasi un terzo dei bambini tra 0 e 2 anni frequentano i servizi all'infanzia – e a Nord Est (29,5%).

Tabella 5.3: Età media della donna al parto e tasso di iscrizione al nido* in Italia e nelle ripartizioni italiane

Anni 2002, 2012, 2013, 2021 e 2022.

	Età media della donna al parto			Tasso di iscrizione ai servizi di prima infanzia (0-2 anni)	
	2002	2012	2022	2013	2021
Nord Est	30,9	31,4	32,4	22,8	29,5
Nord Ovest	30,9	31,4	32,6	22,3	25,4
Centro	31,1	31,7	32,9	25,4	32,9
Mezzogiorno	30,0	31,1	32,1	7,8	11,1
Italia	30,5	31,3	32,4	18,0	22,5

*Tasso di iscrizione ai servizi di prima infanzia dei bambini tra 0 e 2 anni

**Per il Mezzogiorno dati del 2015 per il 2013

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

Tuttavia, la partecipazione ai servizi di prima infanzia permane molto limitata in Italia, se confrontata con i valori che si riscontrano mediamente in molti paesi europei (rif. Capitolo 2). Per contribuire a colmare questo sostanziale ritardo è stato approntato il Piano asili nido, a valere sul Pnrr, che punta ad ampliare entro il 2026 la disponibilità di posti nelle strutture per l'infanzia. Più in generale, il tema del calo della natalità rappresenta una preoccupazione diffusa, che ha determinato negli ultimi anni l'intervento del legislatore a diversi livelli. Sia sul piano nazionale sia in diverse regioni sono state adottate politiche familiari tese da un lato a sostenere il reddito delle famiglie gravato dalla crescente inflazione, dall'altro ad agevolare la conciliazione tra lavoro e compiti di cura tramite un ampliamento dell'offerta di servizi e/o una maggiore disponibilità di congedi per la genitorialità. In particolare, a livello centrale, è stato introdotto l'“Assegno unico e universale per i figli a carico”, il cui importo varia in base all'ISEE ed è garantito fino ai 21 anni d'età dei figli. Questa misura ha sostituito dei *bonus* precedentemente adottati, come il *Bonus* Bebè o il Premio alla nascita del bambino. È stato inoltre varato il “*Bonus* asilo nido e per forme di assistenza domiciliare” che consiste in un contributo economico versato dallo Stato alle famiglie con un figlio tra i 0 e i 3 anni che frequenta il nido, pubblico o privato, o che necessita di assistenza domiciliare per gravi patologie croniche. È stato esteso il congedo di paternità obbligatorio, da 3 a 10 giorni. È inoltre possibile usufruire del congedo parentale fino ai 12 anni di età, da parte dei genitori, che consiste in un periodo di astensione facoltativo dal lavoro con un'indennità ridotta. Il congedo di maternità obbligatorio prevede una retribuzione pari all'80% riconosciuta dallo Stato, e la maggior parte dei contratti collettivi nazionali del lavoro applicano un'integrazione per arrivare al 100%. Nel 2022 l'Italia aveva previsto un esonero contributivo del 50% per le madri lavoratrici dipendenti nel periodo di rientro dal congedo di maternità. Al fine di migliorare l'equilibrio tra tempi di vita e lavoro della popolazione lavoratrice con la finalità di contribuire alla condivisione delle responsabilità familiari tra i genitori è stato promosso il Progetto E.L.E.N.A. Le principali attività portate avanti riguardano uno studio empirico della durata di nove mesi sul legame tra l'utilizzo del lavoro agile e gli esiti sull'organizzazione e sulla qualità della vita, e una campagna nazionale di sensibilizzazione per incoraggiare i padri lavoratori a fare uso del congedo parentale e del lavoro flessibile attraverso spot televisivi, radiofonici e manifesti.

Alcune regioni italiane (Lazio, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Piemonte, Lombardia, Friuli Venezia Giulia) hanno ampliato i servizi di assistenza all'infanzia attraverso l'erogazione di sostegni economici alle famiglie sia in ambito scolastico sia extrascolastico: contributi per il pagamento delle rette dei servizi per l'infanzia, per l'acquisto del materiale didattico e per la fruizione dei centri estivi. Nel Lazio sono stati stanziati tre milioni di euro per la realizzazione di asili nido e poli per l'infanzia direttamente all'interno di sedi lavorative. Un'altra iniziativa adottata in molteplici realtà (Piemonte, Veneto, Puglia, Basilicata) riguarda l'introduzione del *Voucher* Conciliazione, ovvero un *voucher* per l'acquisto di servizi legati sempre all'educazione primaria e alle attività extra scolastiche. Nello specifico in Sardegna questa misura è diretta alle donne imprenditrici e libere professioniste. In Abruzzo, al fine di incentivare la natalità e il ripopolamento dei piccoli comuni di montagna è stato concesso un assegno di natalità ai nuclei familiari con bambini nati o adottati nel 2023 proprio nei territori meno abitati.

La Provincia Autonoma di Trento – unico territorio che ha visto crescere il tasso di fecondità negli ultimi anni – adotta un sistema di politiche familiari molto ampio. Tra le misure adottate vi è un sostegno alle lavoratrici autonome e libere professioniste assenti dal lavoro per gravidanza, maternità o per esigenze legate alla crescita dei figli. Viene sostenuto il finanziamento di progetti di sostituzione di tali figure concedendo contributi fino a 20 mila euro, o 25 in caso di figure manageriali. Inoltre, al fine di favorire un maggior equilibrio nella gestione della vita lavorativa e familiare, viene concesso un contributo ai padri che utilizzano il congedo parentale. Vengono concessi alle famiglie dei buoni, cofinanziati con l'Unione Europea e l'Italia, al fine di acquisire servizi educativi di cura e custodia per figli minori o in affidato fino a 14 anni. Sono state poi realizzate delle aree per accogliere genitori e bambini per usufruire di servizi, denominate le “Baby Little Home”. Questa iniziativa è stata adottata anche in altre regioni italiane, come la Liguria.

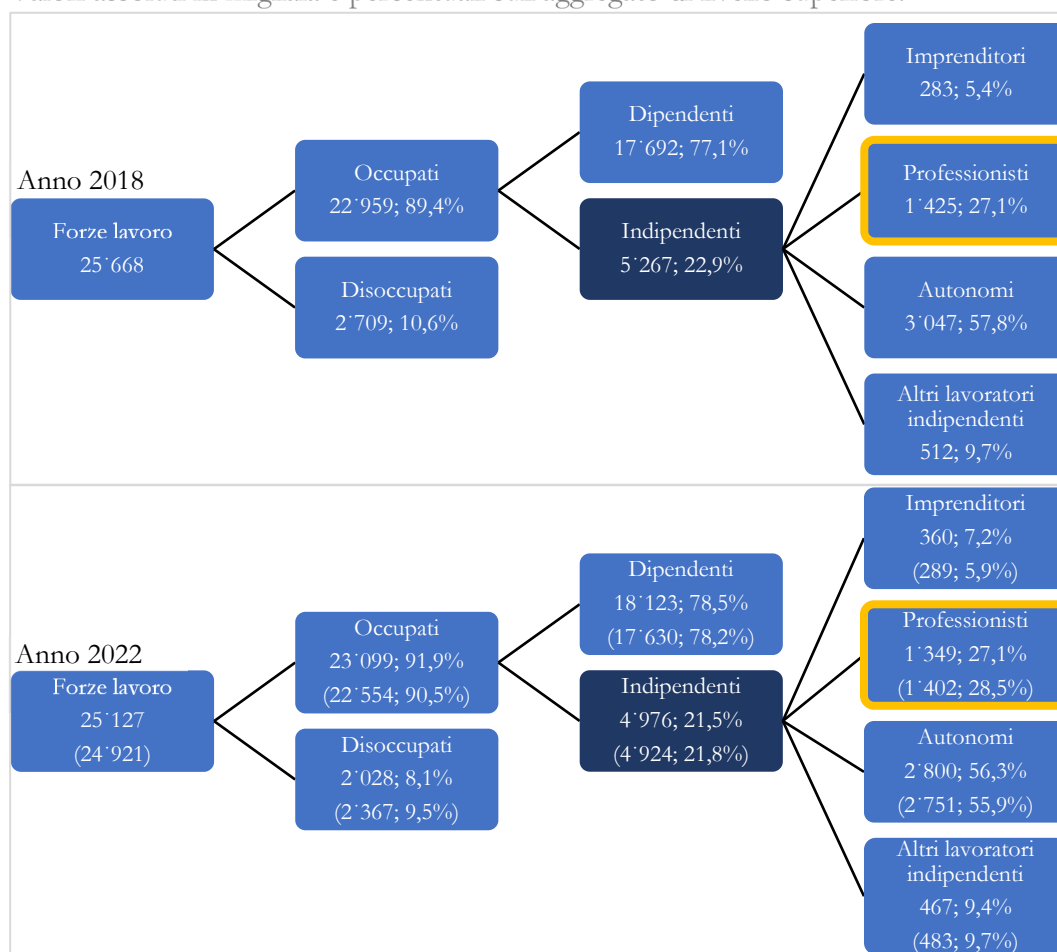
In conclusione, questa rapida e tutt'altro che esaustiva rassegna ci porta ad evidenziare come le nuove politiche a favore della natalità siano inestricabilmente connesse al tema del lavoro e non a caso le misure censite, anche a carattere sperimentale, riguardano in prevalenza regioni con livelli occupazionali elevati. Le politiche familiari si vanno dunque spostando inesorabilmente dal piano della mera concessione di sussidi volti ad incentivare le nuove nascite (sulla cui efficacia non vi sono evidenze) al piano della conciliazione, con misure che intervengono sia sul versante economico, sia sulla disponibilità di tempo da dedicare alla cura da parte di entrambi i genitori, sia, infine, sulla disponibilità di servizi: tutte le misure si rivolgono ai giovani occupati, genitori attuali o potenziali. Va detto che nemmeno per questo tipo di misure esiste una valutazione univoca riguardo agli impatti che esse possono avere sulla propensione alla genitorialità: ma il dato del Trentino Alto Adige, che mostra una lieve ripresa della natalità – così come oltreconfine il dato della Francia – concorre ad indicare una più che plausibile correlazione tra politiche *family friendly* e demografia. Sullo sfondo permangono tuttavia irrisolti alcuni nodi strutturali che intervengono nel nostro paese ad aggravare ulteriormente il peso degli squilibri demografici: tra tutti il persistente dualismo Nord Sud e i costi, in senso lato, di un sistema di istruzione terziaria eccessivamente sbilanciato verso percorsi lunghi e soggetto a elevata dispersione e ritardi.

6 I numeri e le tendenze

Il presente capitolo focalizza l'attenzione sui numeri della libera professione in Italia e sulle evoluzioni che hanno accompagnato questo comparto, con particolare attenzione alla straordinarietà dell'ultimo periodo. Il periodo di osservazione è per lo più limitato agli ultimi cinque anni (2018-2022) in quanto a seguito di cambiamenti introdotti nella rilevazione delle Forze di lavoro – in Italia come in tutti i paesi dell'Unione Europea – le serie precedenti risultano scarsamente confrontabili con i nuovi dati.

Figura 6.1: Composizione delle forze lavoro* in Italia per il 2018 e il 2022 (valori 2021 in parentesi)

Valori assoluti in migliaia e percentuali sull'aggregato di livello superiore.



*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

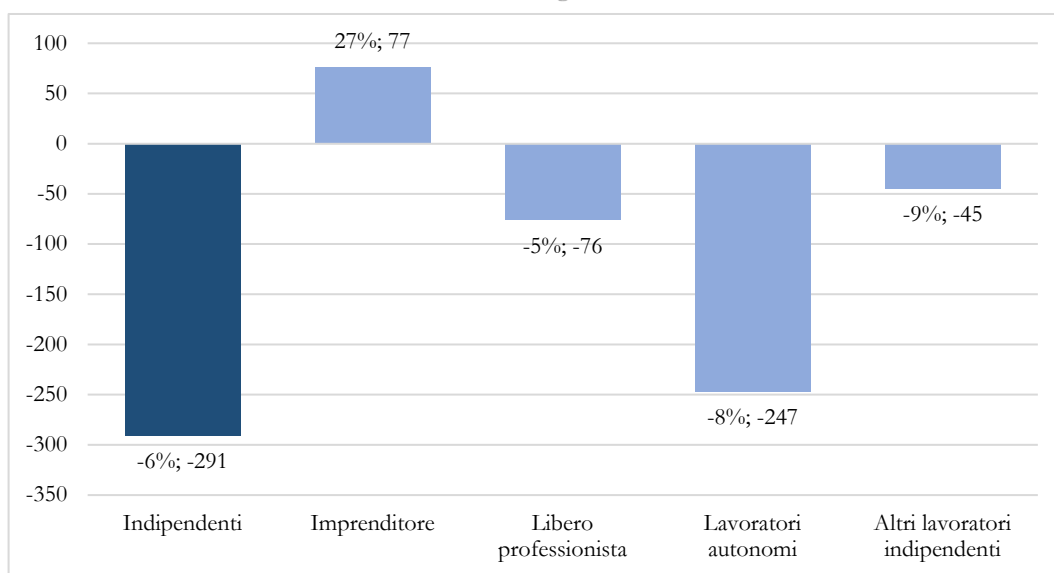
Le analisi mirano innanzitutto a confrontare la situazione pre pandemica e il periodo di ripresa immediatamente successivo dal lato occupazionale. Si osserva così che nel 2022 il numero di occupati in Italia è cresciuto tanto da superare anche i valori registrati nel 2018. A trarne esclusivo vantaggio è il mercato del lavoro dipendente, che a fine 2022 aveva assorbito completamente le perdite occupazionali maturate dall'incertezza degli ultimi 3 anni, caratterizzati dalla crisi pandemica. Al contrario, il mercato del lavoro indipendente, seppur in crescita rispetto al 2021, non arriva a colmare il divario con il 2018. Limitando l'osservazione alle dinamiche intercorse nell'ultimo anno (tra

2021 e 2022) si registra un ulteriore calo occupazionale a carico del segmento dei professionisti e degli altri lavoratori indipendenti, mentre sia gli imprenditori sia gli autonomi mostrano una ripresa.

Più nel dettaglio, le dinamiche occupazionali del lavoro indipendente (Figura 6.2) mostrano come la variazione negativa intervenuta tra il 2018 e il 2022 abbia comportato una perdita di 291 mila posti di lavoro tra gli indipendenti. Nello specifico i liberi professionisti diminuiscono di 76 mila unità, con una variazione negativa del 5%; i lavoratori autonomi registrano un calo di 247 mila posti di lavoro (-8%) e gli altri lavoratori indipendenti di circa 45 mila (-9%). Solo la classe degli imprenditori registra una variazione positiva con 77 mila unità in più (+27%).

Figura 6.2: Dinamica complessiva dell'occupazione indipendente e dettaglio per grandi classi occupazionali

Variazioni % e saldi 2018-2022. Valori in migliaia.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Al 2022 l'aggregato dei liberi professionisti conta poco più di 1 milione 349 mila unità, numeri che corrispondono al 5,8% degli occupati e al 27,1% del complesso del lavoro indipendente (Figura 6.1). Come si vede dalla Figura 6.3, la crescita pressoché continua che ha caratterizzato il comparto fino al 2019 si interrompe bruscamente al 2020, quando gli occupati in regime di libera professione calano di circa 75 mila unità rispetto all'anno precedente. La dinamica del biennio successivo appare altalenante e dà come risultante a fine 2022 un volume occupazionale del tutto analogo a quello registrato nel 2020, anno culmine dell'emergenza pandemica. Per ritrovare simili valori occorre risalire al periodo 2014-2015: si può dunque senz'altro affermare che la recente congiuntura economica – dominata dagli eventi pandemici – abbia avuto effetti dirompenti sui numeri della libera professione.

L'impetuosa crescita occupazionale successiva alla crisi pandemica assume la forma del lavoro dipendente, che aumenta di oltre 765 mila unità. La domanda di lavoro delle imprese è sostenuta e si colloca in uno scenario demografico in rapido aggravamento, caratterizzato da una crescente e strutturale carenza di risorse giovani. In un equilibrio domanda-offerta mutato, l'opzione collegata all'occupazione dipendente accresce ulteriormente il suo *appeal*, non solo nei confronti dei giovani che si affacciano sul mercato del lavoro ma anche nei confronti di una parte di lavoratori indipendenti, che scelgono di transitare dalla libera professione al lavoro subordinato.

Figura 6.3: Andamento e variazione congiunturale dell'occupazione dipendente e indipendente (al netto dei professionisti) e dei liberi professionisti*

Valori in migliaia (asse sx e tabella) e variazione %. Anni 2009-2022**.



*I dati si riferiscono all'occupazione principale

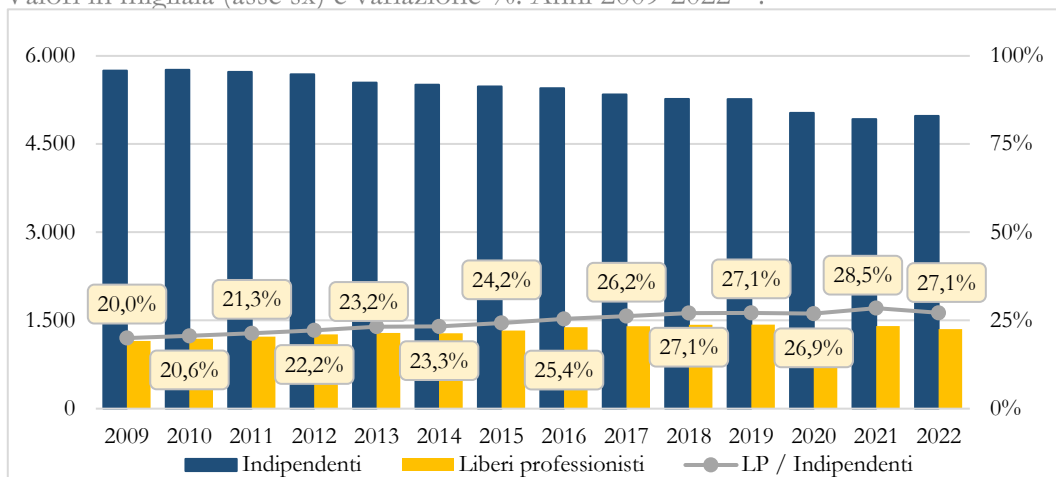
**Dal 2018 i dati si riferiscono alla nuova rilevazione Istat sulle forze lavoro

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La recente diminuzione del numero di liberi professionisti interviene – come abbiamo visto – dopo anni di crescita ininterrotta. La continua espansione di questo bacino occupazionale e la parallela contrazione del lavoro autonomo hanno portato ad una riconfigurazione strutturale dell’universo dell’occupazione indipendente in Italia: se nel 2009 i liberi professionisti valevano solo il 20,0% degli occupati indipendenti, oggi il loro peso è salito al 27,1%, rappresentando oltre un quarto dell’universo occupazionale di riferimento (Figura 6.4).

Figura 6.4: Numero di indipendenti e liberi professionisti e incidenza dei liberi professionisti sugli indipendenti* (linea grigia) in Italia

Valori in migliaia (asse sx) e variazione %. Anni 2009-2022**.



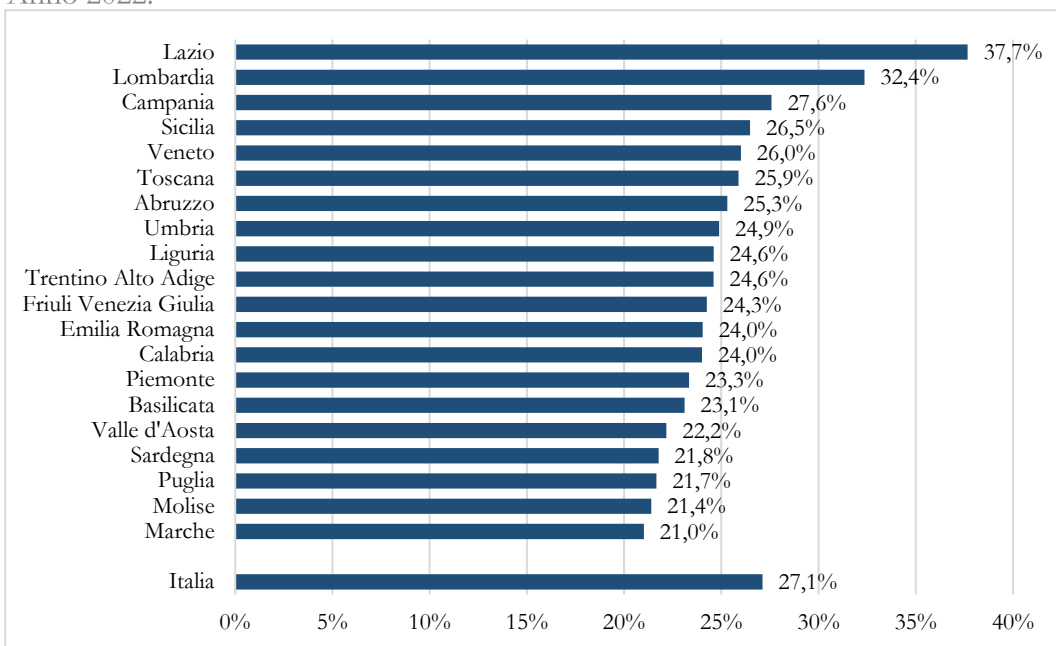
*I dati si riferiscono all’occupazione principale

**Dal 2018 i dati si riferiscono alla nuova rilevazione Istat sulle forze lavoro

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 6.5: Incidenza dei liberi professionisti sugli indipendenti* per regione

Anno 2022.



*I dati si riferiscono all’occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

L'incidenza dei liberi professionisti sugli indipendenti varia molto a seconda delle regioni. Nel Lazio ben il 37,7% degli indipendenti svolge un'attività di tipo intellettuale; seguono nella classifica Lombardia (32,4%) e Campania (27,6%) mentre le percentuali più basse si riscontrano in Marche, Molise e Puglia, dove il contributo delle libere professioni sul complesso del lavoro indipendente si colloca intorno al 21% (Figura 6.5).

Riportando l'attenzione sulle dinamiche relative all'ultimo quadriennio osserviamo come la riduzione del numero di liberi professionisti abbia colpito prevalentemente la componente con dipendenti, che evidenzia una flessione pari all'8% nel periodo (Tabella 6.1). Il 2022 tuttavia inverte la tendenza e nell'ultimo anno si registra una variazione positiva del 6,1%, con il recupero di quasi 11 mila professionisti datori di lavoro. L'incremento si registra in tutt'Italia, ma assume valori particolarmente elevati nella ripartizione del Centro (+11,2%). Diminuisce, di converso, nell'ultimo anno il numero di liberi professionisti senza dipendenti, che aveva mostrato una tenuta nel quadriennio: il 2022 vede per questo target una diminuzione del 5,2%, pari a circa 63 mila unità. Va osservato che una parte di questi non cessa l'occupazione libero professionale ma va ad acquisire (o a riacquisire) lo status di libero professionista con dipendenti. A fronte di un'innegabile e importante diminuzione del numero di liberi professionisti, si intravede dunque nel dato più recente anche una tendenza al rafforzamento del comparto inteso come bacino occupazionale complessivo, costituito dai professionisti e dai loro dipendenti.

Tabella 6.1: Numero di liberi professionisti* con e senza dipendenti, variazione 2018-2022 e 2021-2022, e composizione 2022 per ripartizione e in Italia

Valori assoluti in migliaia, composizione e variazione %. Anni 2018-2022.

	2018	2019	2020	2021	2022	Comp. 2022	Var. 2018-2022	Var. 2021-2022
Nord Ovest	447	440	394	426	406	100,0%	-9,2%	-4,7%
<i>Con dipendenti</i>	65	60	53	58	60	14,8%	-7,7%	3,3%
<i>Senza dipendenti</i>	382	380	341	368	346	85,2%	-9,4%	-6,0%
Nord Est	277	283	265	277	270	100,0%	-2,5%	-2,5%
<i>Con dipendenti</i>	46	46	41	38	40	14,8%	-13,0%	5,0%
<i>Senza dipendenti</i>	230	237	224	239	230	85,2%	0,0%	-3,6%
Centro	341	350	339	329	317	100,0%	-7,0%	-3,5%
<i>Con dipendenti</i>	49	50	40	42	47	14,7%	-4,1%	11,2%
<i>Senza dipendenti</i>	292	300	299	286	271	85,3%	-7,2%	-5,3%
Mezzogiorno	361	354	355	370	356	100,0%	-1,4%	-3,8%
<i>Con dipendenti</i>	53	46	51	47	50	14,0%	-5,7%	5,7%
<i>Senza dipendenti</i>	308	307	304	323	306	86,0%	-0,6%	-5,2%
Italia	1.425	1.427	1.352	1.402	1.349	100,0%	-5,3%	-3,8%
<i>Con dipendenti</i>	213	203	185	185	196	14,5%	-8,0%	6,1%
<i>Senza dipendenti</i>	1.213	1.224	1.168	1.216	1.153	85,5%	-4,9%	-5,2%

*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Il dettaglio per settore di attività economica (Tabella 6.2) mostra come il calo dell'ultimo quadriennio abbia agito su tutti i segmenti in cui tradizionalmente operano i liberi professionisti, risparmiando soltanto le attività professionali che trovano collocazione nel primario e nel settore produttivo (attività che si pongono spesso "al

confine” tra lavoro autonomo e libera professione) e quelle che afferiscono al settore “Informazione e comunicazioni”, che conoscono una crescita di tutto rilievo nel periodo in esame (+24,4%). La dinamica congiunturale (2022 su 2021) permane di segno negativo in tutti i settori eccetto che nel “Credito e assicurazioni”, segmento occupazionale che registra una lieve crescita (+1,2%). I settori che nell’ultimo anno osservano le perdite più consistenti sono “Commercio, alberghi e ristoranti” e “Sanità e Istruzione”, con variazioni negative rispettivamente pari a -11,0% e -7,1%.

Il settore in cui si concentrano maggiormente i liberi professionisti sono le “Professioni scientifiche e tecniche, immobiliare, noleggio e agenzie di viaggio” che racchiudono il 57,3% degli occupati nelle libere professioni. Più nel dettaglio sono circa 681 mila gli occupati nelle professioni scientifiche e tecniche; 38 mila i professionisti del settore immobiliare; 15 mila gli operatori del noleggio e delle agenzie di viaggio in regime di libera professione. L’altra macrocategoria più consistente è quella che raggruppa “Sanità e istruzione”, in cui si colloca il 19,3% degli occupati nelle libere professioni. Nello specifico, sono circa 218 mila i professionisti della sanità e circa 30 mila quelli che operano nel settore istruzione.

Tabella 6.2: Numero di liberi professionisti per settore di attività economica, composizione 2022 e variazione 2018-2022 e 2021-2022 Italia

Valori assoluti in migliaia, composizione e variazione %. Anni 2018-2022.

	2018	2019	2020	2021	2022	Comp. 2022	Var. 2018-2022	Var. 2021-2022
Agricoltura (A), Industria (B-C) e Costruzioni (D-F)	58	53	55	70	66	4,9%	13,8%	-5,7%
Servizi (G-U, escluso O)	1.368	1.374	1.297	1.332	1.283	95,1%	-6,2%	-3,7%
<i>Commercio, alberghi e ristoranti</i>	134	137	122	137	122	9,5%	-9,0%	-11,0%
<i>Informazione e comunicazione</i>	45	49	49	60	56	4,4%	24,4%	-6,3%
<i>Credito e assicurazioni</i>	76	70	58	64	65	5,0%	-14,5%	1,2%
<i>Professioni scientifiche e tecniche, immobiliare, noleggio e agenzie di viaggio</i>	775	773	742	747	735	57,3%	-5,2%	-1,6%
<i>Sanità e istruzione</i>	279	283	270	267	248	19,3%	-11,1%	-7,1%
<i>Altri servizi</i>	59	62	56	58	57	4,5%	-3,4%	-0,9%
Totale	1.425	1.427	1.352	1.402	1.349	100,0%	-5,3%	-3,8%

*I dati si riferiscono all’occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Tabella 6.3: Numero di liberi professionisti* per professione, composizione 2022 e variazioni 2019-2021 e 2021-2022 in Italia e nelle ripartizioni

Valori assoluti in migliaia, composizione e variazione %. Anni 2018-2022.

	2018	2019	2020	2021	2022	Comp. 2022	Var. 2018-2022	Var. 2021-2022
Italia	1.425	1.427	1.352	1.402	1.349	100,0%	-5,3%	-3,8%
<i>Imprenditori, dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche</i>	838	855	823	801	774	57,4%	-7,6%	-3,4%
<i>Professioni tecniche</i>	519	502	453	478	465	34,5%	-10,4%	-2,7%
<i>Altre professioni</i>	68	71	76	123	110	8,2%	61,8%	-10,6%
Nord	723	723	659	703	676	100,0%	-6,5%	-3,8%
<i>Imprenditori, dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche</i>	408	424	390	385	379	56,1%	-7,1%	-1,6%
<i>Professioni tecniche</i>	281	267	237	254	240	35,5%	-14,6%	-5,5%
<i>Altre professioni</i>	34	32	32	64	57	8,4%	67,6%	-10,9%
Centro	341	350	339	329	317	100,0%	-7,0%	-3,6%
<i>Imprenditori, dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche</i>	203	203	199	193	184	58,0%	-9,4%	-4,7%
<i>Professioni tecniche</i>	121	126	116	112	107	33,8%	-11,6%	-4,5%
<i>Altre professioni</i>	17	22	24	24	26	8,2%	52,9%	8,3%
Mezzogiorno	361	354	355	370	356	100,0%	-1,4%	-3,8%
<i>Imprenditori, dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche</i>	226	228	234	223	211	59,3%	-6,6%	-5,4%
<i>Professioni tecniche</i>	117	109	101	112	118	33,1%	0,9%	5,4%
<i>Altre professioni</i>	17	17	19	35	27	7,6%	58,8%	-22,9%

*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Scendendo infine nel dettaglio dei grandi gruppi professionali adottati dalla classificazione gerarchica ISCO (*International Standard Classification of Occupations*), si nota come nel quadriennio 2018-2022 calino sia le professioni intellettuali e scientifiche sia le professioni tecniche (Tabella 6.3). L'unico segmento in crescita è quello delle "altre professioni", piuttosto residuali al comparto libero professionale ancorché in crescita: si tratta di professioni qualificate che spesso richiedono competenze e abilità di tipo manuale e che si collocano in qualche modo al confine tra libera professione e lavoro autonomo. Se si guarda ai dati di ripartizione, si registra inoltre una tenuta delle professioni di tipo tecnico nel Mezzogiorno d'Italia (+0,9%), frutto della significativa crescita intervenuta nell'ultimo anno (+5,4%). Con riferimento alla congiuntura più recente, si osserva come le professioni che appartengono al rango più elevato della classificazione ISCO rimangano le più colpite dall'instabilità.

7 Le caratteristiche socio-demografiche

In questo capitolo si analizzano le caratteristiche socio-demografiche del comparto dei liberi professionisti in Italia. Qui, come nel capitolo precedente, le analisi si avvalgono dei dati Istat – nello specifico della Rilevazione sulle Forze Lavoro – e includono anche le professioni ricomprese in settori diversi da quelli propri alle “Attività professionali, scientifiche e tecniche” (sezione M del Codice Ateco) e alla “Sanità e assistenza sociale” (sezione Q del Codice Ateco). I dati differiscono dunque da quelli riportati al Capitolo 3 per l’Italia, di fonte Eurostat, che sono riferiti esclusivamente ai professionisti che operano in questi due macrosettori.

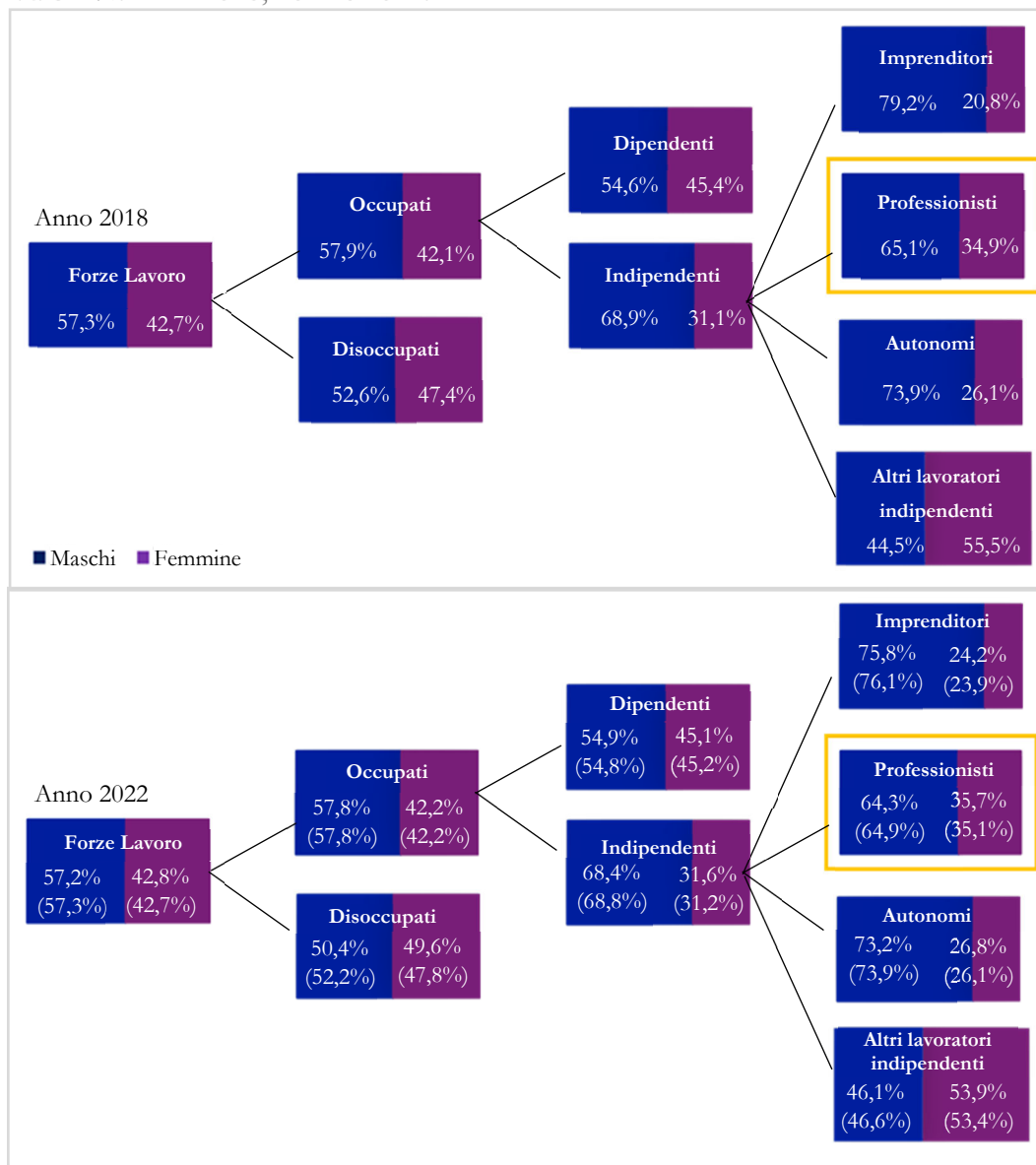
La Figura 7.1 riporta la composizione per sesso delle forze lavoro e dei diversi segmenti occupazionali al 2018 e al 2022. Come si nota, la componente maschile risulta prevalente tra le forze lavoro e in tutti i segmenti occupazionali, a causa dello strutturale divario nei tassi di partecipazione al mercato del lavoro che caratterizza l’Italia. L’unica eccezione è data dal gruppo degli “altri lavoratori indipendenti”, prevalentemente coadiuvanti familiari, che vede una lieve prevalenza femminile. Nell’universo del lavoro indipendente la prevalenza maschile si fa più netta che nell’occupazione dipendente (54,9%): schiacciante tra gli imprenditori (75,8%) e i lavoratori autonomi (73,2%), appare elevata anche nel segmento delle libere professioni (64,3% al 2022). Tuttavia i dati evidenziano come i tassi di crescita occupazionale, molto più sostenuti tra le donne (Figura 7.2, prima parte), conducano ad un chiaro processo di ribilanciamento di genere all’interno della libera professione: la quota femminile passa infatti dal 29,2% del 2010 al 35,7% del 2022. La crescita occupazionale intervenuta negli ultimi 12 anni nel comparto libero professionale ha riguardato infatti entrambi i generi, ma le donne vi hanno avuto un ruolo di primo piano: la libera professione al 2022 conta circa 135 mila donne in più rispetto al 2010. I liberi professionisti maschi mostrano complessivamente una dinamica di crescita più contenuta e meno lineare, che dà come risultante un saldo positivo complessivo limitato a circa 28 mila unità nell’intero periodo (2010-2022).

Se si guarda alle variazioni intervenute nell’ultimo anno si osserva per entrambe le componenti un calo numerico, particolarmente sostenuto tra i maschi (-4,6%) e più lieve tra le donne (-2,1%). Il calo risparmia solamente le libere professioniste che operano nel Mezzogiorno d’Italia, segmento in controtendenza che segna un +1,4% tra 2021 e 2022. Complessivamente il 2022 segna una diminuzione del numero di liberi professionisti di circa 53 mila unità, con una variazione negativa del 3,8%, che interviene ad annullare quasi completamente la crescita del 2021 e riporta i valori ai livelli del 2020.

Indipendentemente dal genere, la diminuzione intervenuta nell’ultimo anno riguarda i liberi professionisti senza dipendenti, mentre aumentano – come già osservato nel capitolo precedente – i datori di lavoro (Figura 7.2, terza parte). E sono le donne a trainare questa crescita: le stime Istat indicano circa 11 mila datori di lavoro in più nella libera professione tra 2021 e 2022, tra cui ben 8 mila donne (73%). Lo status di datore di lavoro permane tuttavia più frequente tra i professionisti maschi (16,6%) che tra le colleghe donne (11%) con una differenza che si mantiene pressoché invariata nel tempo.

Figura 7.1: Composizione per sesso delle forze lavoro* in Italia al 2018 e 2022 (valori 2021 nelle parentesi)

Valori %. Anni 2018, 2021 e 2022.

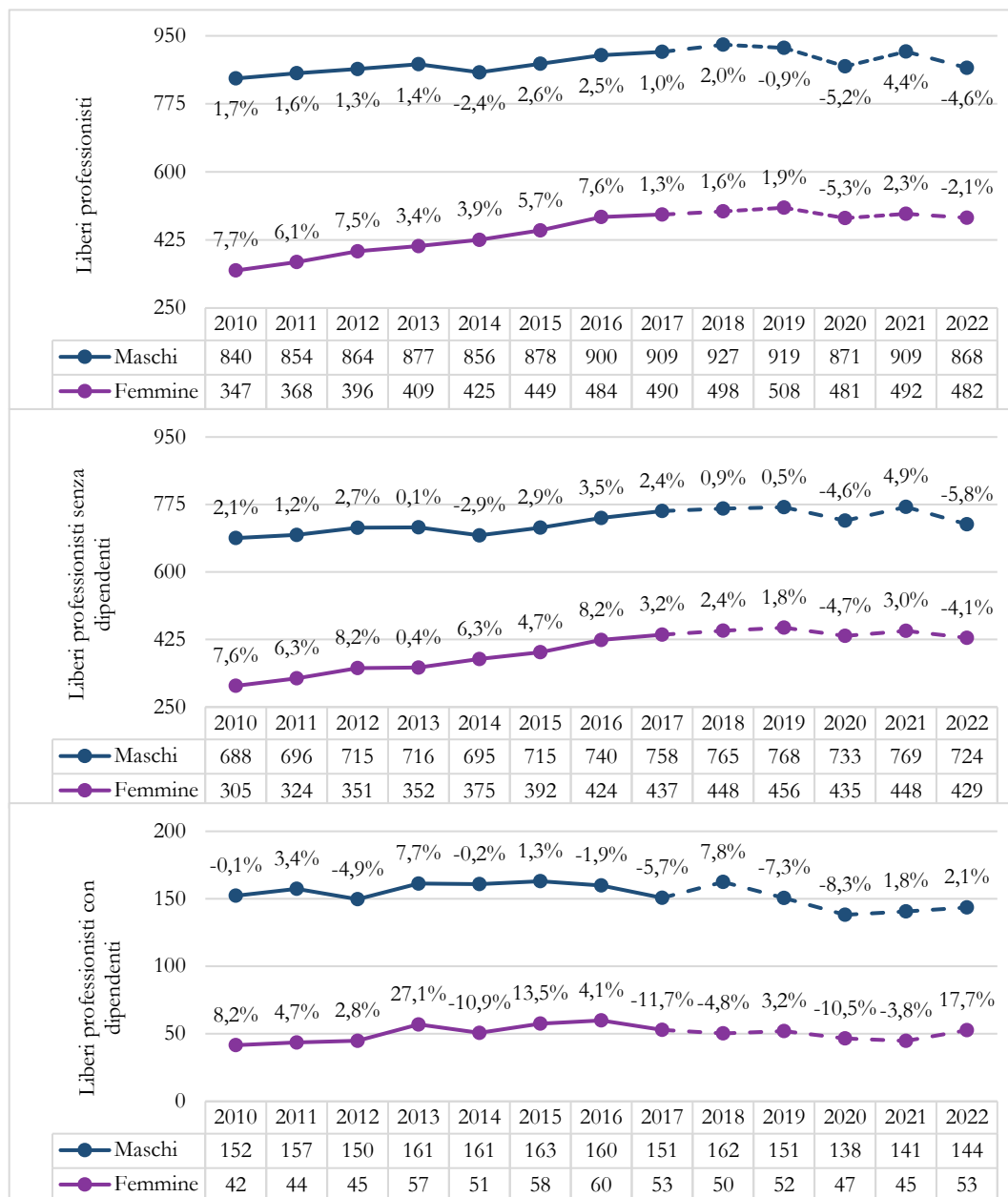


*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 7.2: Dinamica di crescita dei liberi professionisti* con e senza dipendenti, e tassi di variazione annui, divisione per sesso

Valori in migliaia (asse sx e tabelle) e variazioni %. Anni 2010-2022**.



*I dati si riferiscono all'occupazione principale

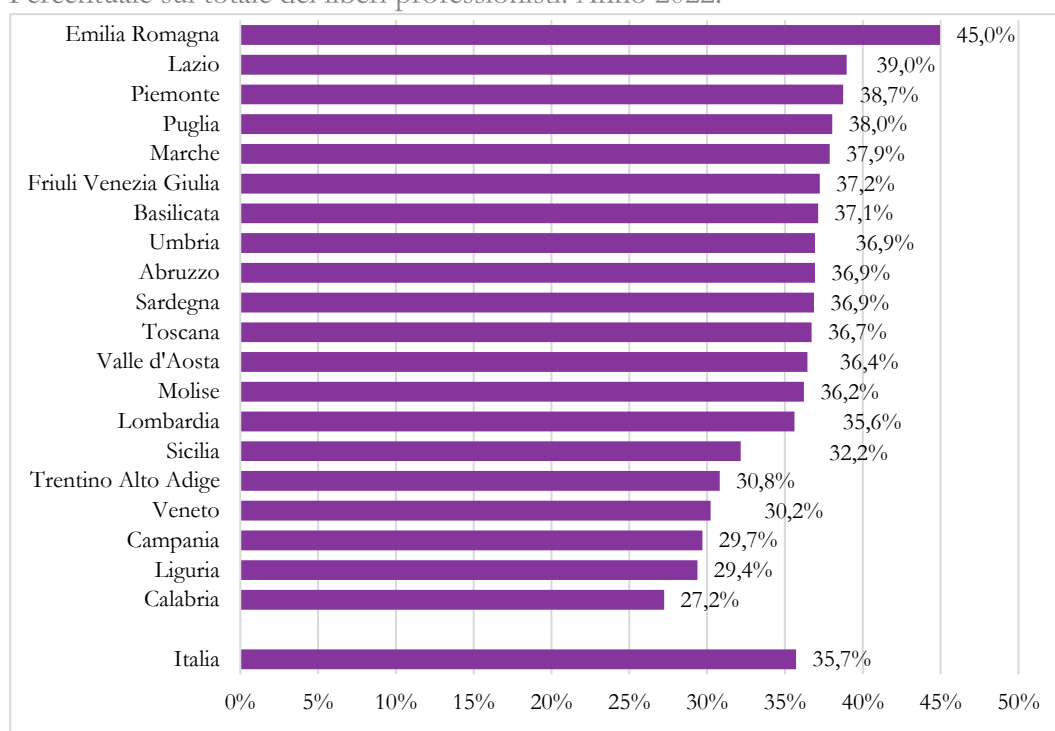
**Dal 2018 i dati si riferiscono alla nuova rilevazione Istat sulle forze lavoro

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Se si guarda al dato territoriale (Figura 7.3) si nota come nella maggior parte delle regioni l'incidenza della componente femminile si collochi tra il 35 e il 40%, ovvero su quote molto vicine al dato medio nazionale. La crescita della componente femminile, intervenuta negli ultimi anni soprattutto nel Meridione, ha contribuito a mitigare il tradizionale divario di genere tra Nord e Sud Italia conducendo nel 2022 ad una sostanziale omogeneità dei dati. È inoltre possibile osservare come le situazioni di maggiore squilibrio di genere riguardino sia regioni del Sud (Calabria, Campania) che regioni del Nord (Liguria, Veneto, Trentino Alto Adige). All'altro polo, le regioni che vantano il miglior *gender balance* sono Emilia-Romagna e Lazio: la prima in particolare registra un significativo incremento della componente femminile nell'ultimo anno.

Figura 7.3: Quota di libere professioniste* per regione al 2022

Percentuale sul totale dei liberi professionisti. Anno 2022.



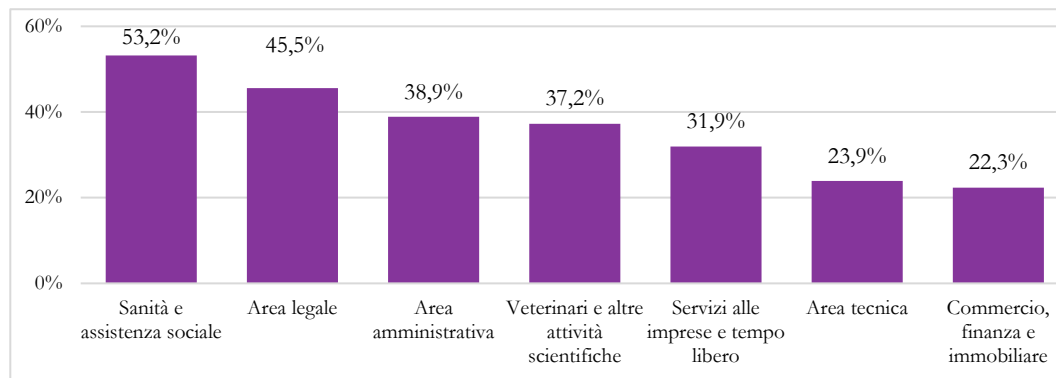
*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

L'incidenza delle donne varia fortemente in funzione del settore di attività. Nei settori "Sanità e assistenza sociale" la componente femminile è maggioritaria, con una quota di libere professioniste che si assesta sul 53,2%. Nelle professioni di area legale si registra una quasi parità di genere: le donne rappresentano infatti il 45,5% del totale, anche se la loro quota risulta in calo rispetto all'anno precedente. Viceversa, nelle professioni di area tecnica e nel macrosettore commercio, finanza e immobiliare – costituito da professioni di tipo non ordinistico – la presenza femminile è decisamente esigua, sull'ordine del 22-24% (Figura 7.4).

Figura 7.4: Quota di libere professioniste* nei settori di attività economica al 2022

Percentuale sul totale di settore. Anno 2022.



*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Come anticipato in apertura, il basso tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro è un elemento di criticità strutturale al nostro sistema, che viene da lontano e in quanto tale si modifica molto lentamente. Le trasformazioni intervenute – in questo caso all'interno del bacino occupazionale della libera professione – risultano particolarmente apprezzabili nel confronto tra generazioni, illustrato alla Figura 7.5. Tra i professionisti con 55 anni e più, le donne costituiscono infatti solo il 23,4%, mentre nella fascia d'età centrale la loro quota sale al 40,2%, elevandosi ulteriormente, seppur di poco, tra i professionisti con meno di 35 anni (44,0%).

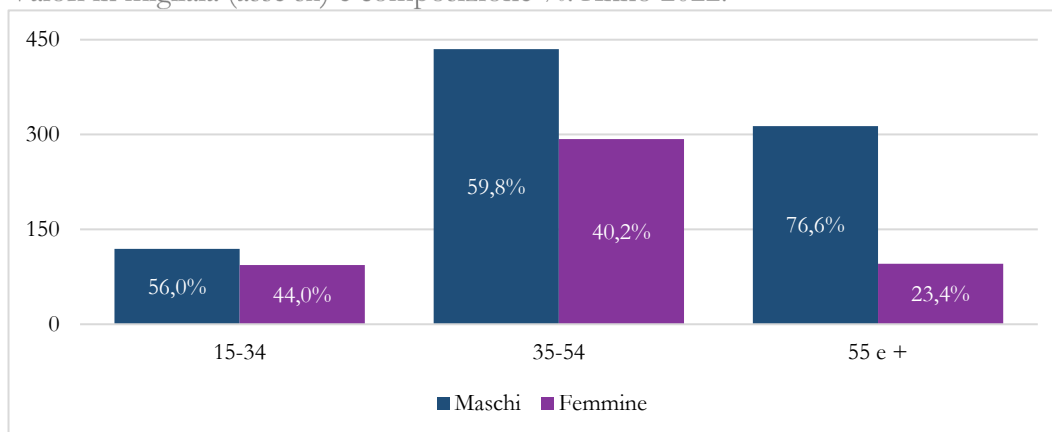
Se si guarda invece alle variazioni congiunturali, ovvero all'impatto che la crisi pandemica ha avuto sui singoli segmenti demografici della libera professione (Tabella 7.1), si nota chiaramente come gli effetti siano stati particolarmente intensi nella componente più giovane (15-34), che cala di quasi il 10% tra 2019 e 2022. Le giovani donne subiscono la diminuzione più rilevante ma mostrano nell'ultimo anno una ripresa (+1,7%).

I liberi professionisti che si collocano nella fascia d'età centrale (35-54 anni) risentono anch'essi di un forte calo. Questo gruppo, che accorpa oltre la metà dei soggetti attivi nella libera professione, individua una riduzione importante al 2020, seguita da una decisa ripresa nell'anno successivo. Al 2022 tuttavia le perdite (circa 40 mila unità) sono più elevate di quelle riportate nell'anno del Covid (-27 mila unità).

Diversa la dinamica che si osserva tra i liberi professionisti più maturi (55 anni e oltre): in questo segmento si osservano diminuzioni occupazionali più contenute (-1,7% tra 2019 e 2022). L'immediato periodo post pandemia (2021) registra in particolare il pieno recupero delle perdite subite nel 2020 e la flessione del 2022, che pure interviene anche presso i professionisti *over 55*, risulta meno intensa (-2,1%). Va anche sottolineata la capacità di tenuta delle professioniste più mature nella crisi: questo segmento professionale è infatti l'unico che non cede occupazione e registra al 2022 gli stessi numeri del pre pandemia.

Figura 7.5: Composizione per sesso dei liberi professionisti* nelle fasce d'età

Valori in migliaia (asse sx) e composizione %. Anno 2022.



*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Tabella 7.1: Numero di liberi professionisti per fasce d'età e sesso e variazione 2019-2022 e 2021-2022

Valori assoluti in migliaia e variazioni %. Anni 2019-2022.

	2019	2020	2021	2022	Var. 2019-2022	Var. 2021-2022
15-34 anni	236	214	216	213	-9,9%	-1,5%
Maschi	131	117	124	119	-9,1%	-3,9%
Femmine	105	98	92	94	-10,9%	1,7%
35-54 anni	774	747	768	728	-6,0%	-5,2%
Maschi	467	456	465	435	-6,8%	-6,4%
Femmine	307	291	303	293	-4,7%	-3,4%
55 anni e più	416	391	418	409	-1,7%	-2,1%
Maschi	321	298	321	313	-2,4%	-2,4%
Femmine	96	93	97	96	-0,4%	-1,4%

*I dati si riferiscono all'occupazione principale

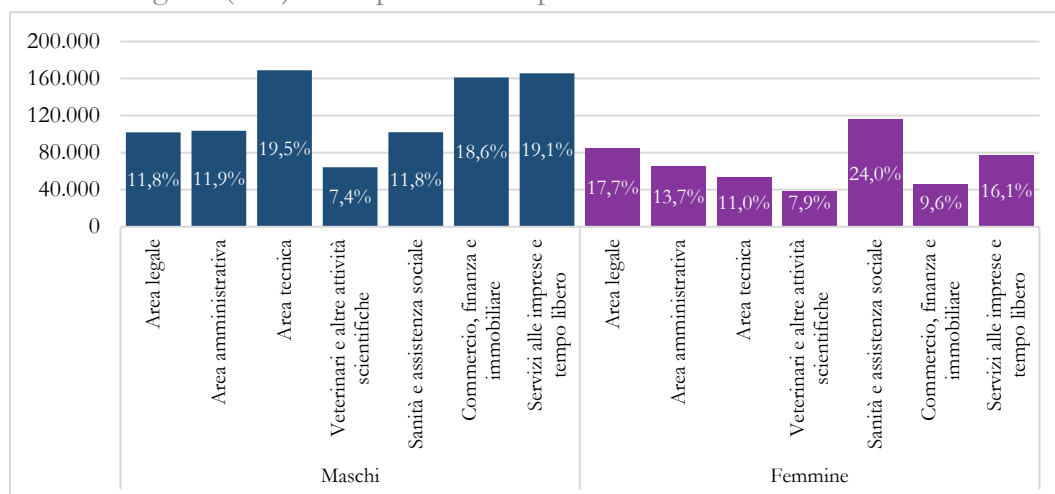
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Aldilà delle modifiche intervenute nel tempo, i due bacini occupazionali – liberi professionisti maschi e femmine – sono radicalmente diversi se si guarda alla loro composizione per settore di attività (Figura 7.6). Gli uomini sono occupati in larga misura nelle professioni di area tecnica (19,5%), nei servizi alle imprese e tempo libero (19,1%) e nelle professioni che rientrano nel macrosettore commercio, finanza e immobiliare (18,6%). Tra le donne il settore professionale prevalente è quello delle professioni sociosanitarie, dove opera circa 1 libera professionista su 4 (24%). Seguono le professioni legali (17,7%) e le professioni non ordinistiche dei servizi alle imprese e tempo libero (16,1%).

Il profilo di specializzazioni settoriali delle libere professioniste è correlato con il livello di istruzione, che risulta più elevato tra le donne: nel 2022 78,5% delle libere professioniste possiede una laurea il contro il 56,8% dei colleghi maschi (Figura 7.7, prima parte).

Figura 7.6: Settori di attività economica dei liberi professionisti maschi e femmine al 2022

Valori in migliaia (asse) e composizione % per sesso. Anno 2022.

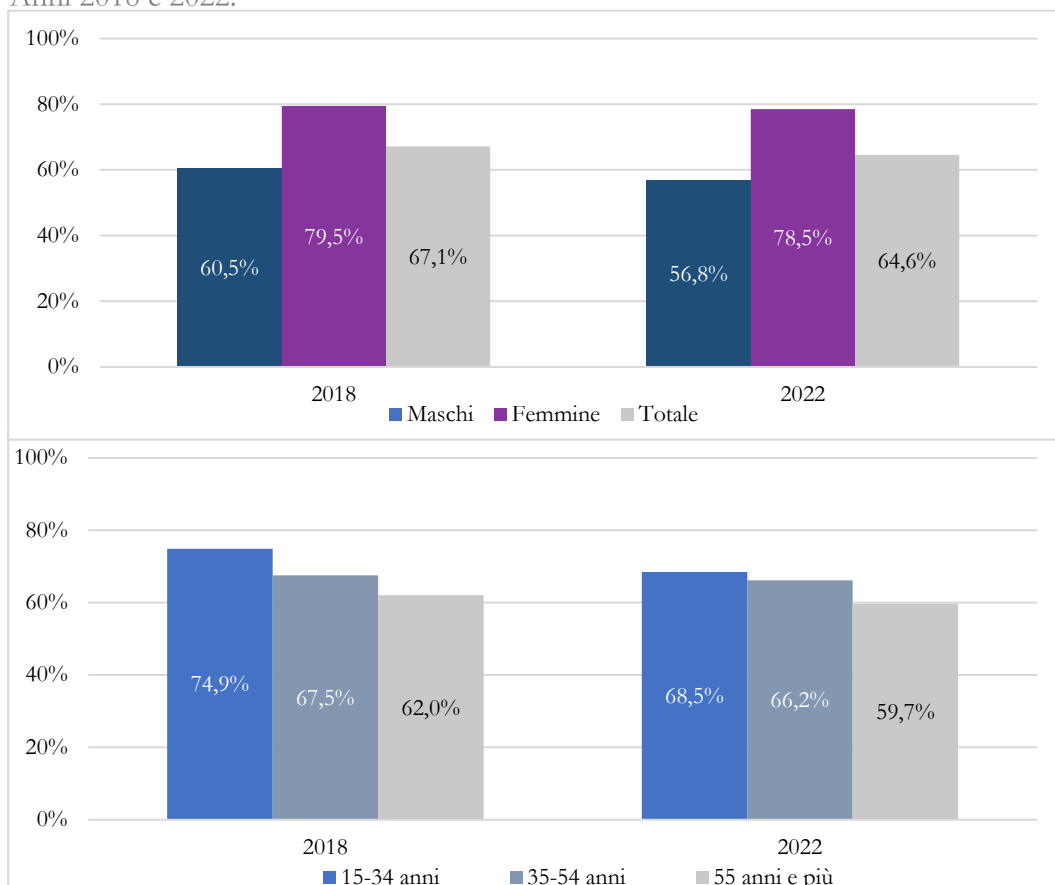


*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 7.7: Quota di liberi professionisti* in possesso di laurea per sesso (prima parte) e fasce d'età (seconda parte)

Anni 2018 e 2022.



*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Nel complesso, l'indicatore riferito alla quota di liberi professionisti in possesso di titolo di studio terziario (laurea triennale o magistrale) testimonia l'eccezionale investimento in capitale umano che contraddistingue il comparto e che non ha eguali in altri bacini occupazionali. Al 2022 quasi i due terzi dei liberi professionisti italiani risultano in possesso di laurea. Se si raffrontano i dati del 2018 con quelli del 2022 si nota tuttavia un lieve calo della componente di liberi professionisti con titolo di studio terziario: questo dato riflette le modifiche intervenute nel mix delle professioni, che vede crescere la componente non ordinistica. La percentuale di laureati è maggiore tra i più giovani. Tuttavia, anche nel *cluster* dei professionisti con meno di 35 anni si ravvisa negli anni più recenti una qualche tendenza al ridimensionamento delle quote di laureati, dovuta anche qui alla crescita delle nuove professioni che non necessariamente richiedono la laurea per esercitare (Figura 7.7, seconda parte).

8 I redditi: un confronto tra più fonti

Nel presente capitolo si presentano, come di consueto, le analisi dedicate ai redditi dei liberi professionisti. Le elaborazioni proposte si avvalgono di tre distinte fonti: le informazioni fornite dall'Ufficio di Statistica del Mef; i dati ricavati dai bilanci consuntivi 2022 delle Casse private di previdenza, che riguardano i redditi dei liberi professionisti ordinistici; i dati relativi alla Gestione Separata Inps – Professionisti, che interessano in netta prevalenza i liberi professionisti non ordinistici ma comprendono anche una parte di professionisti iscritti a ordini e collegi privi di una Cassa previdenziale dedicata, quali tecnici sanitari, assistenti sociali, guide alpine e maestri di sci.

La Tabella 8.1 riporta i redditi medi dei professionisti iscritti alle Casse di previdenza private. I dati, tratti dai bilanci delle Casse, sono riferiti alle denunce dei redditi effettuate dai professionisti ordinistici negli anni 2020, 2021 e 2022 e riguardano dunque i redditi prodotti nell'anno solare precedente, ovvero rispettivamente nel 2019, 2020 e 2021. A questo proposito, la crescita evidenziata nell'ultima annualità disponibile indica la ripresa dalla crisi pandemica del 2020, il cui impatto aveva segnato i profitti dei liberi professionisti. Anche il confronto con il periodo pre-Covid (dichiarazioni dei redditi 2020, riferite ai redditi 2019) individua una progressione dei redditi generalizzata. Tutti i gruppi professionali registrano infatti una variazione positiva, seppur con intensità diverse. I gruppi professionali in cui si riscontra la maggior crescita dei profitti sono geometri (+37,7%), geologi (+29,8%), architetti (+28,4%) e ingegneri (+25,9%) ed è plausibile che la peculiare accelerazione sia determinata in buona misura dai provvedimenti legati al *Superbonus* del 110%, che ha impresso una spinta eccezionale al mercato delle ristrutturazioni. Anche i periti industriali registrano una crescita significativa (+21,7%) così come i veterinari (+24,3%).

Le professioni più redditizie si confermano essere quella degli attuari (96.306 euro) e dei commercialisti (74.330 euro). Le dichiarazioni dei redditi del 2022 sanciscono il nuovo sorpasso dei ragionieri e periti commerciali (53.077 euro) sui consulenti del lavoro (49.202 euro): va considerato che quest'ultimo gruppo professionale, in controtendenza con la situazione generale, aveva manifestato una forte crescita dei redditi nell'anno del Covid, portandosi dai 43.373 euro prodotti nel 2019 (dichiarazione 2020) ai 54.855 del 2020 (+26,5%). Al polo opposto nella classifica dei redditi delle professioni ordinistiche si collocano agrotecnici, giornalisti e psicologi; quest'ultimo gruppo osserva tuttavia nel 2022 un incremento di reddito superiore alla media (+21,5%).

Analizzando invece il numero degli iscritti alle Casse previdenziali, la situazione risulta molto eterogenea. A fianco di gruppi professionali che incrementano le iscrizioni – tra tutti infermieri (+13,9%), psicologi (+13,4%), medici e odontoiatri (+11,0%) e biologi (+10,0%) – si trovano categorie che sperimentano un calo anche significativo degli iscritti. I principali risultano i giornalisti con contratto di collaborazione, che registrano una variazione negativa del 13,6%, in parte compensata dalla crescita dei giornalisti in regime di libera professione.

Tabella 8.1: Numerosità e reddito medio annuo dei professionisti iscritti alle Casse Private*

Ordinamento decrescere per reddito medio 2022. Anni di denuncia 2020-2022.

	2020		2021		2022		Variazione 2020-2022	
	Iscritti	Reddito medio	Iscritti	Reddito medio	Iscritti	Reddito medio	Iscritti	Reddito medio
EPAP Attuari	123	81.553 €	116	87.275 €	115	96.306 €	-6,5%	18,1%
CNPADC Commercialisti	70.597	66.743 €	72.061	68.000 €	72.817	74.330 €	3,1%	11,4%
CNPR Ragionieri e Periti commerciali	28.198	48.781 €	27.839	48.929 €	27.289	53.077 €	-3,2%	8,8%
ENPAEL Consulenti del lavoro	25.240	43.373 €	25.447	54.855 €	25.328	49.202 €	0,3%	13,4%
INARCASSA Ingegneri	80.189	35.315 €	82.219	34.776 €	82.775	44.459 €	3,2%	25,9%
ENPPI Periti industriali	13.431	35.335 €	13.296	33.170 €	13.271	43.007 €	-1,2%	21,7%
EPAP Chimici e Fisici	2.006	38.943 €	1.979	37.666 €	1.968	42.727 €	-1,9%	9,7%
CF Avvocati	245.030	40.180 €	241.830	37.785 €	240.019	42.386 €	-2,0%	5,5%
CIPAG Geometri	78.967	23.250 €	78.069	22.367 €	76.916	32.005 €	-2,6%	37,7%
EPAP Geologi	7.803	23.690 €	7.851	24.762 €	7.694	30.749 €	-1,4%	29,8%
INARCASSA Architetti	88.792	22.028 €	91.738	20.692 €	92.852	28.279 €	4,6%	28,4%
EPAP Agronomi e forestali	9.472	22.707 €	9.644	23.284 €	9.579	26.276 €	1,1%	15,7%
ENPAV Veterinari	29.117	20.848 €	28.753	22.595 €	28.018	25.912 €	-3,8%	24,3%
ENPAPI Infermieri	20.363	-	21.831	-	23.190	24.500 €	13,9%	-
ENPAB Biologi	16.184	18.383 €	17.152	17.554 €	17.801	21.593 €	10,0%	17,5%
ENPAIA Periti agrari	3.279	-	3.317	17.988 €	3.374	20.275 €	2,9%	-
ENPAP Psicologi	68.037	14.432 €	72.640	13.967 €	77.151	17.540 €	13,4%	21,5%
INPGI Giornalisti LP	20.698	15.617 €	20.579	15.641 €	21.089	17.240 €	1,9%	10,4%
ENPAIA Agrotecnici	2.178	11.959 €	2.222	13.488 €	2.359	13.543 €	8,3%	13,2%
INPGI Giornalisti co.co.co.	6.875	8.895 €	6.917	9.509 €	5.941	9.371 €	-13,6%	5,4%
ENPAM Medici e odontoiatri	189.105	52.999 €	198.277	-	209.999	-	11,0%	-
Totale**	1.005.684	33.938 €	1.023.777	33.269 €	1.039.545	38.752 €	3,4%	14,2%

*Sono assenti i dati delle Casse: CNN, ENPAF e ENASARCO

**Per il totale del reddito medio nel calcolo non rientrano le Casse per cui non si dispone del reddito medio di tutti gli anni

Fonte: elaborazioni dell'Osservatorio delle libere professioni su dati dei bilanci delle Casse Private

In sintesi, il bilancio dell'anno di uscita dalla pandemia restituisce dunque per le professioni ordinistiche censite un incremento significativo dei redditi rispetto al pre crisi (+14,2%) e una crescita del numero di iscritti alle Casse previdenziali private (+3,4%). Uno scenario senz'altro positivo, che tuttavia cela alcune criticità: nello specifico va segnalata l'ulteriore crescita del divario reddituale di genere intervenuta nell'ultimo anno, che indica come a beneficiare della ripresa siano stati prevalentemente i professionisti maschi mentre tra le donne la crescita appare attenuata. I dati rappresentati in Figura 8.1 – disponibili solo per commercialisti, avvocati, ingegneri, consulenti del lavoro e architetti – mostrano infatti come gli introiti delle donne nella libera professione, già molto distanti da quelli dei colleghi, si siano ulteriormente divaricati. Ciò vale soprattutto nelle professioni giuridiche, dove le donne guadagnano oggi meno della metà degli uomini. Ma la dinamica è trasversale e caratterizza in modo significativo i diversi settori della libera professione.

Figura 8.1: Reddito dei liberi professionisti maschi e femmine iscritti ad alcune Casse private e gap reddituale di genere (box grigi)

Valori in €. Gap = reddito femmine – reddito maschi. Anni di denuncia 2021 e 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati dei bilanci delle Casse Private

Per alcune professioni ordinarie per le quali non è disponibile la fonte informativa costituita dalle Casse previdenziali, si è fatto ricorso ai dati Isa (Indici Sintetici di Affidabilità Fiscale) di fonte Mef. Tali dati vengono presentati separatamente, nella Tabella 8.2, in quanto non immediatamente confrontabili con quelli riportati in Tabella 8.1, desunti appunto dai bilanci delle Casse previdenziali. Le principali differenze tra le due fonti sono date dal fatto che i dati delle Casse previdenziali sono riferiti all'universo dei liberi professionisti iscritti a ciascuna Cassa mentre i dati Isa escludono i contribuenti che adottano il regime forfettario, le nuove partite Iva, i contribuenti che hanno riportato cali dei compensi superiori al 33% nonché alcuni codici Ateco. Ne derivano, con riferimento ai dati Isa-Mef, redditi medi più elevati, non soltanto in funzione delle tipologie di attività considerate ma anche in funzione delle modalità di costruzione del dato.

Fatta questa premessa, la rassegna dei dati ospitati in Tabella 8.2 evidenzia per i gruppi professionali considerati – prevalentemente professioni sanitarie, oltre agli studi notarili – un aumento del reddito generalizzato. Analogamente ai dati riportati in Tabella 8.1, le dichiarazioni si riferiscono ai redditi prodotti nell'anno precedente, dunque, il raffronto riguarda le due annualità pre e post pandemia (2019 e 2021). I dati evidenziano una sola eccezione, quella degli studi medici e laboratori di analisi cliniche,

che vedono diminuire il reddito medio del 5,4%. Le tipologie di attività che registrano l'incremento maggiore nei redditi medi sono gli studi notarili (+19,2%) seguiti dalle attività professionali svolte da psicologi (+15,6%) e dalle attività professionali paramediche indipendenti (+13,5%). Alla crescita generalizzata dei redditi non si accompagna un incremento delle numerosità complessive dei liberi professionisti censiti dai dati Isa: gli unici studi in crescita sono gli studi medici e laboratori di analisi cliniche e le attività professionali svolte da psicologi.

Tabella 8.2: Numero e reddito medio annuo dei professionisti iscritti alle Casse Private per cui non si dispone del dato reddituale

Ordinamento decrescere per reddito medio 2022. Anno di denuncia 2020-2022.

	2020		2021		2022		Var. 2020-2022	
	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio
Studi notarili	3.849	253.250€	3.711	229.950€	3.816	301.980€	-0,9%	19,2%
Farmacie	8.366	121.860€	7.607	123.710€	7.193	137.030€	-14,0%	12,4%
Studi medici e laboratori di analisi cliniche	86.426	86.030€	99.009	76.480€	102.864	81.410€	19,0%	-5,4%
Attività degli studi odontoiatrici e delle imprese operanti in ambito odontoiatrico	30.795	60.830€	27.073	55.090€	28.554	65.460€	-7,3%	7,6%
Attività professionali paramediche indipendenti	10.932	25.690€	9.253	24.410€	10.284	29.150€	-5,9%	13,5%
Attività professionali svolte da psicologi	9.431	25.560€	9.244	24.340€	9.749	29.540€	3,4%	15,6%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mef (Isa-Indici Sintetici di Affidabilità Fiscale)

Passando ai redditi delle professioni non ordinistiche, la fonte di riferimento è costituita dai dati resi disponibili dalla Gestione Separata Inps. Come anticipato in apertura, tali dati comprendono anche i professionisti iscritti a ordini e collegi privi di una Cassa previdenziale dedicata, quali tecnici sanitari, assistenti sociali, guide alpine e maestri di sci. Vanno premesse qui alcune avvertenze prima di procedere alla lettura dei dati. Le analisi che seguono mutuano il criterio adottato da Inps ai fini del conteggio del numero medio di contribuenti su base annua¹. Sulla base di tale criterio viene stimata la durata dell'attività nell'anno, calcolando poi, per i soggetti che non raggiungono l'intera annualità, il valore medio annuale: serviranno quindi ad esempio due soggetti con attività semestrale per conteggiare un professionista su base annuale.

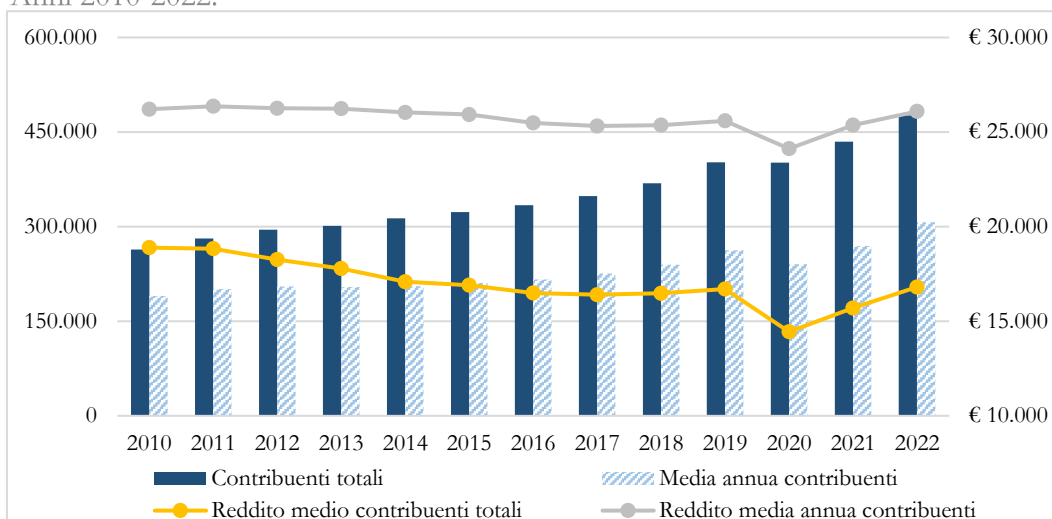
La Figura 8.2 riporta dunque il numero medio annuo di contribuenti e i rispettivi redditi, dal 2010 al 2022. Al contempo, sono raffigurate anche le numerosità dei contribuenti totali – ovvero dei professionisti iscritti alla Gestione Separata che nell'anno solare hanno versato anche una contribuzione minima alla cassa – e i rispettivi redditi. Va osservato innanzitutto che il dato Inps sulla numerosità dei contribuenti totali è in costante aumento dal 2010. A quella data la Cassa Inps contava circa 260 mila professionisti contribuenti; al 2022 presenta più di 476 mila contribuenti.

¹ Nello specifico la media annua di contribuenti è determinata da Inps (v. Nota metodologica Osservatorio parasubordinati) secondo il seguente criterio: "Per i professionisti contribuenti non esistono indicazioni né sulla durata della prestazione di lavoro parasubordinato né sui mesi in cui è stata effettuata. Ai fini della stima della media annua si è quindi utilizzata una funzione del reddito, ed in particolare: un reddito pari a 1/365 del reddito minimale annuale previsto per i commercianti equivale a un giorno, e così via. Trasformando quindi i giorni in mesi è possibile ricavare la media annua".

La sola battuta d'arresto si registra nel 2020. Parallelamente la dinamica dei redditi medi complessivi vede una costante contrazione, data dal fatto che a crescere sono soprattutto i contribuenti a reddito minimo: al 2010 il reddito medio calcolato sul totale degli iscritti attivi sfiorava i 19 mila euro pro capite mentre al 2022 si attesta intorno ai 17 mila euro. Se invece – come faremo nel prosieguo della trattazione – si considerano i contribuenti stimati tramite la media annua, che conta un professionista ogni 12 mesi di attività, si riscontra un incremento dei numeri significativo ma più contenuto rispetto a quello osservato per i contribuenti totali: si passa dai 190 mila del 2010 ai 307 mila del 2022. Ed è interessante considerare come al 2010 i contribuenti stimati tramite la media annua costituissero il 72% dei contribuenti totali mentre nel 2022 ne rappresentano solo il 64%. Anche questo dato sottolinea il fatto che a crescere in questo arco di tempo siano soprattutto i professionisti con reddito basso e attività discontinue. La dinamica dei redditi calcolata con riferimento ai contribuenti medi annui si mantiene stazionaria negli anni, appena al di sopra dei 26 mila euro.

Figura 8.2: Contribuenti totali e media annua del numero di contribuenti iscritti alla Gestione Separata Inps – Professionisti e relativi redditi annui medi in Italia

Anni 2010-2022.



Le linee si riferiscono all'asse dx e le barre all'asse sx

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Ancora con riferimento ai professionisti che versano i contributi alla Gestione Separata Inps, si registrano importanti divari territoriali, come emerge dalla Tabella 8.3. I redditi più elevati si riscontrano in alcune regioni del Nord Italia, in particolare Lombardia, Trentino Alto Adige, Emilia Romagna e Veneto. Di converso, le regioni con i redditi più bassi sono Sicilia, Calabria e Campania; il divario reddituale Nord-Sud si attesta intorno a 6-7 mila euro. La dinamica reddituale 2010-2019 è tendenzialmente negativa (-2,3% a livello nazionale) con alcune eccezioni che riguardano prevalentemente il Centro-Sud: in Calabria, Campania, Basilicata, Sardegna e Liguria i redditi dei liberi professionisti iscritti alla Gestione Separata hanno registrato un lieve incremento fino al 2019. Tra il 2019 e il 2022 invece i redditi crescono in tutte le regioni italiane: le variazioni più contenute si rilevano in Emilia Romagna e in Lazio (rispettivamente +0,4% e +0,7%) mentre all'opposto in Valle d'Aosta, Abruzzo, Basilicata, Puglia e Calabria si registrano tassi di crescita superiori al 6%.

Tabella 8.3: Reddito medio annuo calcolato sulla media annua dei contribuenti della Gestione Separata Inps – Professionisti e variazione percentuale per regione

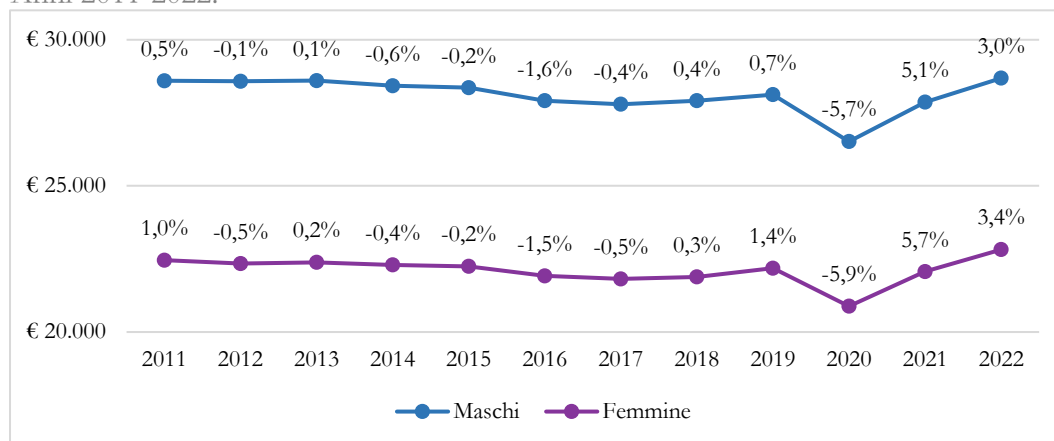
Valori in €. Ordinamento decrescente per reddito 2022. Anni 2010, 2019 e 2022.

	Valori assoluti			Variazione	
	2010	2019	2022	2010-2019	2019-2022
Lombardia	29.246	28.570	28.925	-2,3%	1,2%
Trentino Alto Adige	28.331	27.769	28.668	-2,0%	3,2%
Emilia Romagna	28.095	27.658	27.767	-1,6%	0,4%
Veneto	27.254	26.709	27.372	-2,0%	2,5%
Piemonte	26.711	25.769	26.215	-3,5%	1,7%
Friuli Venezia Giulia	26.784	25.578	26.122	-4,5%	2,1%
Liguria	24.823	24.850	25.673	0,1%	3,3%
Valle d'Aosta	25.436	23.883	25.558	-6,1%	7,0%
Toscana	24.730	24.446	25.226	-1,1%	3,2%
Marche	24.327	23.753	24.812	-2,4%	4,5%
Lazio	24.596	24.060	24.219	-2,2%	0,7%
Umbria	23.125	23.127	23.984	0,0%	3,7%
Abruzzo	21.628	21.681	23.180	0,2%	6,9%
Basilicata	21.273	21.357	22.777	0,4%	6,6%
Sardegna	22.658	21.630	22.743	-4,5%	5,1%
Puglia	21.321	21.139	22.524	-0,9%	6,6%
Molise	20.451	21.196	22.358	3,6%	5,5%
Campania	20.628	20.977	22.193	1,7%	5,8%
Calabria	19.561	20.318	21.660	3,9%	6,6%
Sicilia	21.340	20.623	21.566	-3,4%	4,6%
Italia	26.207	25.592	26.094	-2,3%	2,0%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Figura 8.3: Reddito medio annuo calcolato sulla media annua dei contribuenti della Gestione Separata Inps - Professionisti e variazione rispetto all'anno precedente per sesso

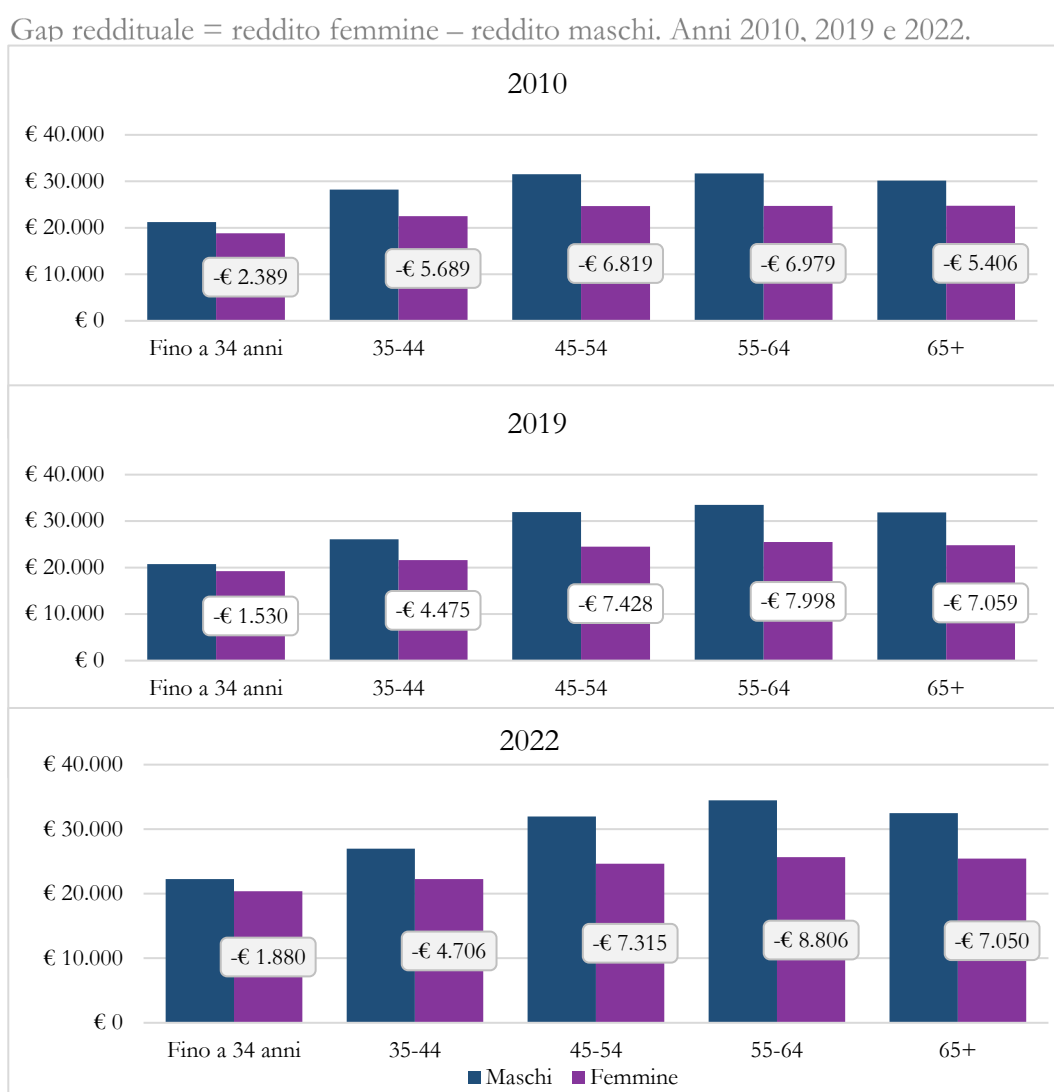
Anni 2011-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Anche nell'ambito delle professioni non ordinistiche si registra un divario reddituale a sfavore della componente femminile (Figura 8.3), quantificabile in circa 5 mila 800 euro al 2022. Tra i professionisti più giovani le differenze di reddito dovute al genere sono relativamente contenute (Figura 8.4) mentre la forbice risulta molto ampia tra i quarantenni e i cinquantenni. Va anche osservata, qui come tra i professionisti iscritti all'ordine, la persistenza di tale divario, che nel post pandemia non accenna a diminuire ma anzi tende ad ampliarsi ulteriormente.

Figura 8.4: Reddito medio annuo calcolato sulla media annua dei contribuenti della Gestione Separata Inps e gap reddituale (nei riquadri) per sesso e fasce d'età



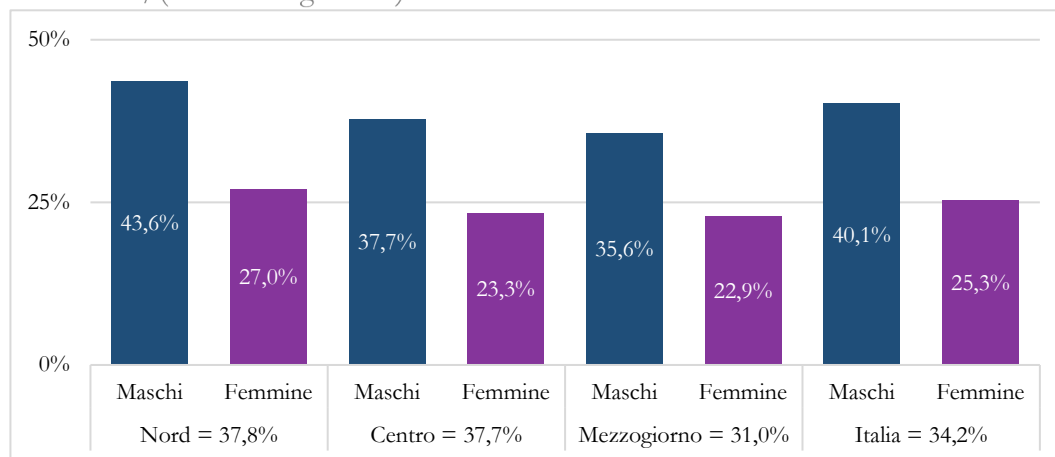
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

A chiusura di questo approfondimento dedicato ai redditi nella libera professione si riporta l'attenzione sui dati Mef, per analizzare più nel dettaglio una variabile dirimente ai fini del reddito, ovvero l'opzione verso il regime fiscale ordinario *vs.* agevolato. Com'era lecito attendersi, le analisi confermano le tradizionali fratture già note, sia in termini di genere sia sotto il profilo dei *cleavage* territoriali: il regime ordinario, cui sono associati redditi più elevati, è nettamente più diffuso tra i professionisti maschi; le percentuali di chi vi ricorre sono superiori al Nord, e si abbassano al Centro e ancor

più nel Mezzogiorno d'Italia (Figura 8.5); in tutte le ripartizioni inoltre l'opzione per il regime fiscale ordinario appare direttamente correlata all'età anagrafica (Figura 8.6). Colpiscono in particolare le basse quote di professionisti tra i 25 e i 44 anni che optano per il regime ordinario, che si attestano ovunque al di sotto del 15%.

Figura 8.5: Percentuale di liberi professionisti in regime ordinario, divisione per sesso e ripartizione

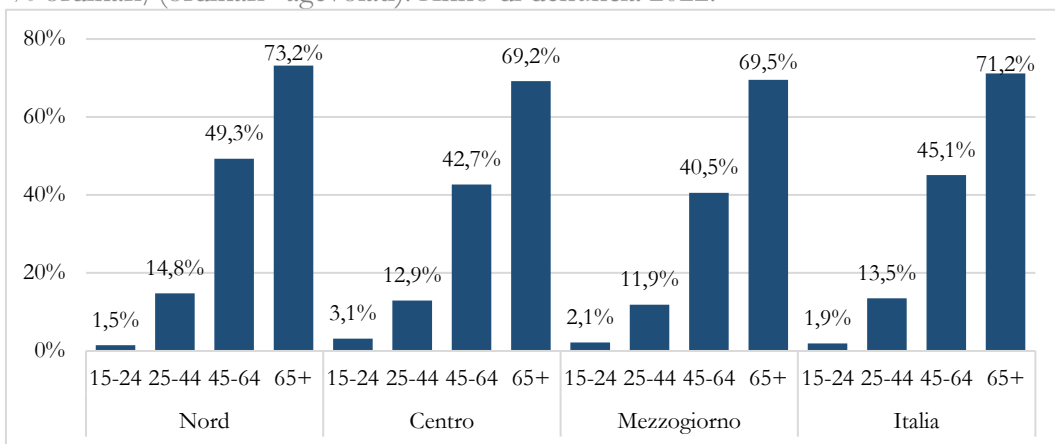
% ordinari/(ordinari+agevolati). Anno di denuncia 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mef

Figura 8.6: Percentuale di liberi professionisti in regime ordinario, divisione per classi d'età e ripartizione

% ordinari/(ordinari+agevolati). Anno di denuncia 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mef

Questi dati celano fenomeni diversi. Da un lato appare evidente come il regime agevolato si configuri in buona misura come modalità d'accesso privilegiata alla libera professione; modalità che, con il tempo e con lo sviluppo della propria attività, può lasciare spazio al regime fiscale ordinario, che consente maggiori introiti e apre a sua volta a possibilità di investimento e di crescita oggettivamente non consentite dal regime agevolato. In questo senso è verosimile (e auspicabile) ipotizzare che per una parte importante dei giovani in ingresso nella libera professione l'opzione per il regime agevolato costituisca un'opzione temporanea. Appare tuttavia doveroso porre all'attenzione alcuni elementi che sembrano suggerire il rischio di un'espansione strutturale delle partite Iva a regime agevolato, con un conseguente impoverimento

complessivo del settore delle libere professioni: la tumultuosa crescita delle professioni non ordinistiche, molto più sostenuta di quella che si riscontra nelle professioni ordinistiche e che si accompagna molto più di frequente alla forma agevolata; il fatto stesso che i regimi agevolati a basso reddito si riscontrino più spesso tra le fasce più deboli o dove il mercato del lavoro è debole, configurando dunque questa scelta come un modo per costruirsi un'occasione di lavoro a basso reddito dove lavoro non c'è; non da ultimo la crescente diluizione dei confini tra lavoro autonomo e libera professione e il contestuale aumento delle professioni "di confine". Si tratta di campanelli d'allarme che vanno adeguatamente considerati, soprattutto al fine di incentivare le attività – soprattutto giovanili – che presentano un buon potenziale di sviluppo e al contempo rimuovere quei disincentivi alla crescita dimensionale che a tutt'oggi caratterizzano la normativa fiscale.

Tabella 8.4: Numero di liberi professionisti in regime agevolato e relativo reddito medio, divisione per sesso e fasce di età

Anni di denuncia 2020-2022.

	2020		2021		2022		Var. 2020-2022	
	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio
Maschi	491.690	15.967	456.483	15.091	494.933	18.265	0,7%	14,4%
15-24 anni	6.408	8.855	6.917	8.581	7.482	9.988	16,8%	12,8%
25-44 anni	231.869	14.880	233.142	14.448	250.582	17.737	8,1%	19,2%
45-64 anni	186.574	17.416	178.822	16.501	195.100	19.853	4,6%	14,0%
Oltre 64 anni	66.840	16.376	37.603	13.568	41.768	15.498	-37,5%	-5,4%
Femmine	411.245	12.885	412.765	12.161	456.956	14.292	11,1%	10,9%
15-24 anni	4.022	8.744	3.822	8.203	4.432	10.015	10,2%	14,5%
25-44 anni	248.744	12.239	249.489	11.680	271.181	13.927	9,0%	13,8%
45-64 anni	142.630	14.051	146.520	13.095	166.004	15.113	16,4%	7,6%
Oltre 64 anni	15.849	13.567	12.934	12.027	15.340	13.097	-3,2%	-3,5%
Totale	902.935	14.563	869.248	13.700	951.889	16.358	5,4%	12,3%
15-24 anni	10.430	8.812	10.739	8.446	11.914	9.998	14,2%	13,5%
25-44 anni	480.612	13.514	482.631	13.017	521.763	15.757	8,6%	16,6%
45-64 anni	329.204	15.958	325.342	14.967	361.104	17.674	9,7%	10,8%
Oltre 64 anni	82.689	15.838	50.537	13.174	57.109	14.853	-30,9%	-6,2%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mef

Come anticipato sopra il regime agevolato si associa a redditi medi contenuti. A questo proposito si registra una variabilità dei proventi molto limitata tra Nord e Sud e tra maschi e femmine: se si eccettuano i giovanissimi, che sono molto pochi, i redditi medi di chi si trova in regime agevolato si muovono tra i 12 e i 16 mila euro (Tabella 8.4). Al Nord Italia coloro che sono in regime agevolato guadagnano mediamente 17.492 euro mentre al Sud 15.040 euro. Il divario in tutte le ripartizioni tra uomini e donne è di circa 4.000/5.000 euro, mediamente pari a 18.265 per i maschi e 14.292 per le femmine (Tabella 8.5). Le dichiarazioni dei redditi del 2022 (riferite ai proventi del 2021) evidenziano una crescita dei profitti del 12,3% rispetto a quelle del 2020. A crescere sono anche i numeri dei liberi professionisti in regime agevolato (+5,4%) con un incremento che riguarda in netta prevalenza le donne (+11,1%) mentre tra i professionisti maschi questo tipo di partite Iva aumenta molto poco (+0,7%).

Tabella 8.5: Numero di liberi professionisti in regime agevolato e relativo reddito medio, divisione per ripartizione e sesso

Anni di denuncia 2020-2022.

	2020		2021		2022		Var. 2020-2022	
	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio
Nord	468.239	15.543	450.889	14.561	430.856	17.492	-8,0%	12,5%
<i>Maschi</i>	242.168	17.027	223.881	16.058	211.439	19.378	-12,7%	13,8%
<i>Femmine</i>	226.072	13.953	227.008	13.084	219.417	15.674	-2,9%	12,3%
Centro	158.932	14.385	153.613	13.466	230.453	15.898	45,0%	10,5%
<i>Maschi</i>	84.297	15.943	79.242	14.903	117.026	17.930	38,8%	12,5%
<i>Femmine</i>	74.635	12.625	74.372	11.935	113.427	13.802	52,0%	9,3%
Mezzogiorno	275.773	13.003	264.755	12.369	290.580	15.040	5,4%	15,7%
<i>Maschi</i>	165.232	14.427	153.367	13.777	166.467	17.086	0,7%	18,4%
<i>Femmine</i>	110.541	10.875	111.388	10.430	124.113	12.297	12,3%	13,1%
Italia	902.944	14.563	869.257	13.700	951.889	16.358	5,4%	12,3%
<i>Maschi</i>	491.696	15.967	456.489	15.091	494.933	18.265	0,7%	14,4%
<i>Femmine</i>	411.248	12.885	412.768	12.161	456.956	14.292	11,1%	10,9%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mef

Tabella 8.6: Numero, reddito complessivo e reddito medio annuo delle Società di Persone e Società di Capitale e variazione 2019-2022 e 2021-2022

Anno di denuncia 2019-2022.

	2019	2020	2021	2022	Var. 2019-2022	Var. 2021-2022
Società di Persone	41.837	40.295	34.976	35.381	-15,4%	1,2%
<i>Reddito complessivo €</i>	5.112.481.400	4.988.521.000	4.574.860.800	5.183.316.500	1,4%	13,3%
<i>Reddito medio €</i>	122.200	123.800	130.800	146.500	19,9%	12,0%
Società di Capitali	19.879	20.850	18.430	20.005	0,6%	8,5%
<i>Reddito complessivo €</i>	777.268.900	808.980.000	755.630.000	1.166.291.500	50,0%	54,3%
<i>Reddito medio €</i>	39.100	38.800	41.000	58.300	49,1%	42,2%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mef (Isa-Indici Sintetici di Affidabilità Fiscale)

Un ultimo dato di interesse in tema redditi è infine quello che riguarda le forme societarie (Tabella 8.6). Limitandoci all'analisi delle variazioni congiunturali, i dati disponibili mostrano come la crisi del 2020, che si rifletteva sulle denunce dei redditi 2021, avesse comportato una diminuzione delle società di persone e delle società di capitali. Nell'ultimo anno in analisi si osserva invece una crescita delle forme societarie, che nel caso delle società di capitali è sufficiente a colmare interamente il divario con il 2019. Il numero di società di persone risulta anch'esso in crescita nell'ultimo anno (+1,2%) ma il *trend* non consente di appianare le perdite subite precedentemente.

Le dinamiche reddituali intervenute nell'ultimo anno sono molto positive per entrambe le forme societarie. I redditi medi del 2021 (anno di denuncia 2022) mostrano infatti una crescita di quasi il 20% per le società di persone, i cui redditi passano da 130.800 euro a 146.500 euro. Ancora più positiva la dinamica espressa dalle società di capitali, che nell'ultimo anno censito vedono un incremento del reddito medio addirittura del 42% passando da 41.000 a 58.300 euro.

PARTE III
LAVORO AUTONOMO E LIBERE PROFESSIONI

9 La condizione professionale dei giovani laureati

Come di consueto, il rapporto annuale dedica un approfondimento ai percorsi dei laureati, che costituiscono il bacino elettivo delle libere professioni. Nello specifico, le analisi proposte nella presente edizione del rapporto derivano da una collaborazione ad hoc con Almalaurea e consentono di approfondire la condizione occupazionale dei laureati a distanza di cinque anni dalla laurea. In particolare, si è scelto di porre a confronto due coorti di laureati, quelli che hanno concluso il loro percorso rispettivamente nel 2013 e nel 2017, allo scopo di approfondire come si sono modificate le opportunità e le scelte professionali di chi dispone di un titolo di istruzione terziaria. I dati di cui ci si avvale sono quindi tratti dalle indagini Almalaurea 2018 e 2022, che consentono appunto di osservare la condizione occupazionale a 5 anni dalla conclusione del percorso di istruzione terziaria. Tutte le analisi fanno riferimento ai laureati di secondo livello – ovvero coloro che hanno acquisito una laurea specialistica o magistrale – e non comprendono dunque i laureati di primo livello, ovvero i diplomi di laurea di durata triennale.

La Tabella 9.1 riepiloga i principali indicatori relativi al mercato del lavoro dei laureati, confermando una dinamica sottolineata in più sedi da Confprofessioni: il calo di *appeal* della libera professione a vantaggio del lavoro dipendente.

Tabella 9.1: Numerosità totale dei laureati di secondo livello 2013 e 2017, tassi di occupazione e occupati nella libera professione a cinque anni dalla laurea e differenza 2017-2009

Valori assoluti e %.

	Laureati 2013 (condizione occupazionale al 2018)	Laureati 2017 (condizione occupazionale al 2022)	Differenza 2017-2009
Numerosità totale	109.686	116.860	13.567
Tasso di occupazione a 5 anni dalla laurea	85,5%	88,7%	13,6%
Incidenza dei liberi professionisti sugli occupati a 5 anni dalla laurea	22,2%	18,0%	-9,9%
Numero di liberi professionisti a 5 anni dalla laurea	20.795	18.644	-2.999

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

I neolaureati del 2017 sono più numerosi di quelli che avevano concluso il loro percorso accademico nel 2013 e mostrano tassi di occupazione a cinque anni più sostenuti. La crescita va tuttavia ad alimentare esclusivamente il bacino dell'occupazione dipendente. La propensione verso la libera professione appare in calo, con un'incidenza che passa dal 22% circa al 18% e che comporta una diminuzione delle nuove leve di professionisti laureati: dai 20.795 stimati dall'indagine Almalaurea 2018 ai 18.644 censiti dall'indagine 2022, con una variazione relativa del -10,3%, pari a 2.151 liberi professionisti in meno che accedono alla libera professione.

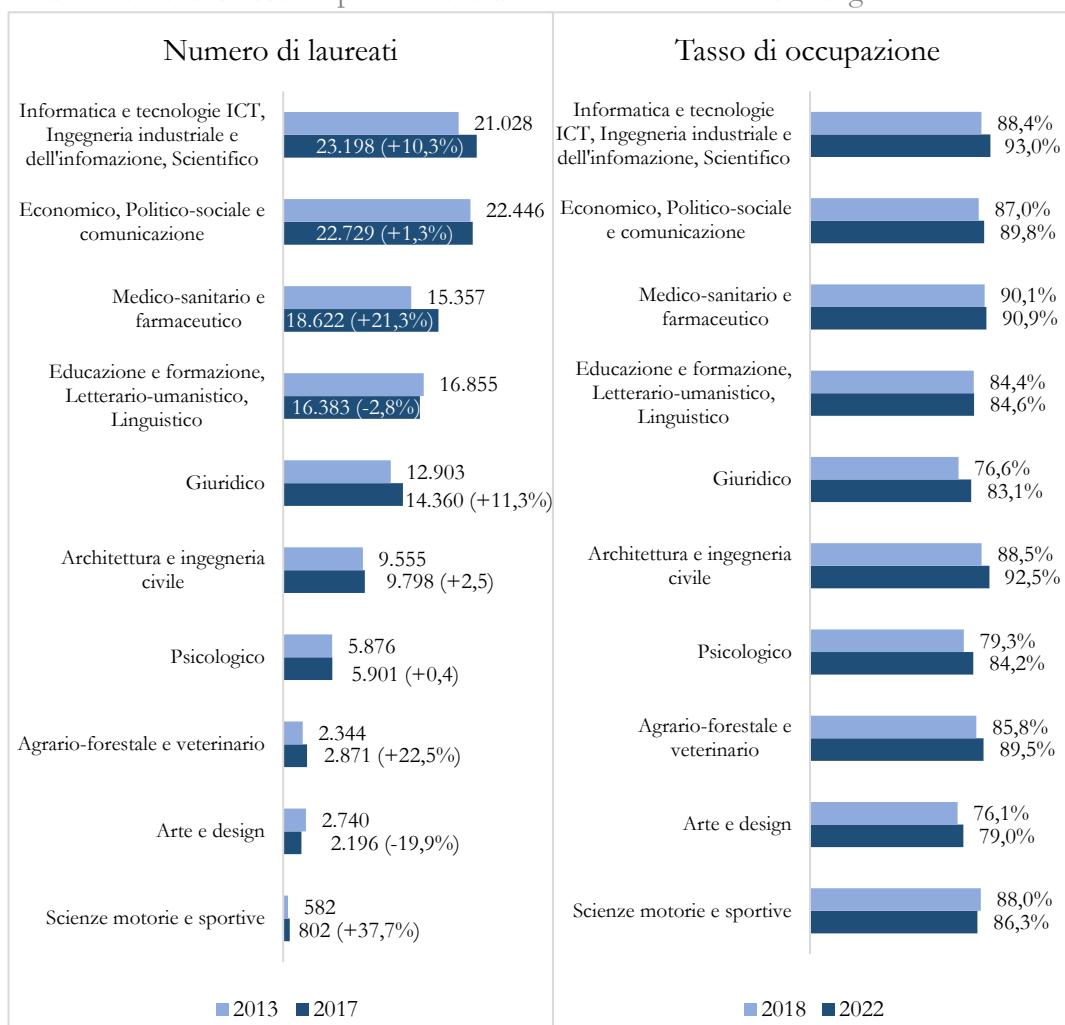
La Figura 9.1 mostra come la crescita del numero di laureati intervenuta tra 2013 e 2017 sia trasversale e riguardi tutti i gruppi disciplinari, con la sola eccezione delle discipline artistiche e letterarie. Un altro dato interessante che si rileva dalla figura è il diverso ordinamento dei gruppi disciplinari, in termini di numero di laureati: al 2013 la prima posizione spettava al gruppo economico, giuridico e sociale seguito dall'area

STEM (*Science, Technology, Engineering e Mathematics*) e quindi dal gruppo artistico e letterario; al 2017 prevalgono i neolaureati nelle discipline STEM (cresciuti del 10,3% nei 4 anni) che sorpassano quelli delle discipline giuridiche, economiche e sociali. Al terzo posto si collocano i laureati del gruppo medico sanitario e farmaceutico, in forte crescita nel periodo (+17,5%).

I giovani che hanno concluso l'università nel 2017 hanno tassi di occupazione a 5 anni dalla laurea maggiori di quelli usciti nel 2013, con la sola eccezione dei laureati in scienze motorie e sportive. Particolarmente sostenuti risultano i tassi di occupazione dei laureati nelle materie STEM (93,0%) e nel gruppo architettura e ingegneria civile (92,5%). Le discipline in cui si osservano i valori occupazionali più bassi sono "Arte e design" e le materie giuridiche (79,0% e 83,1%, rispettivamente).

Figura 9.1: Numero di laureati 2013 e 2017 (variazione 2013-2017 tra parentesi) e rispettivi tassi di occupazione a cinque anni, divisione per gruppo disciplinare

Ordinamento decrescente per numero di laureati 2017. Anni di indagine 2018 e 2022.



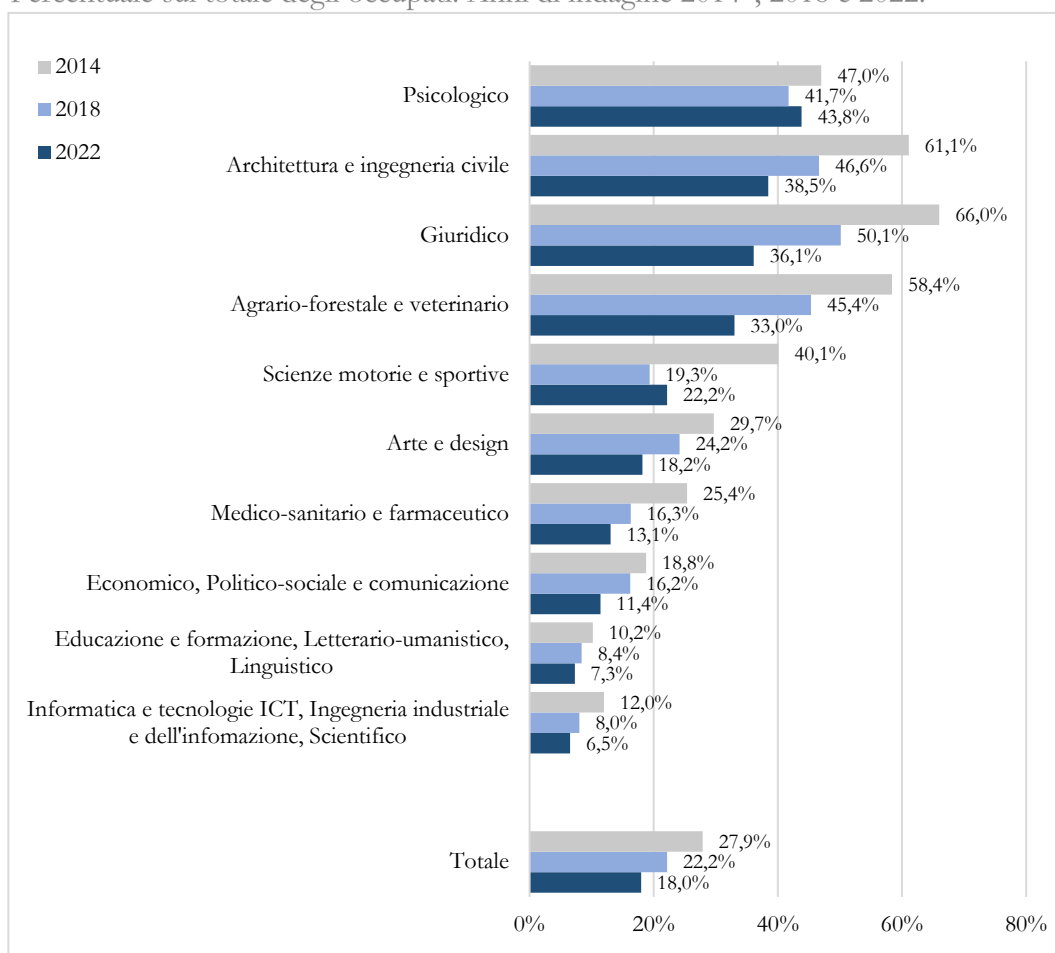
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

La Figura 9.2 consente di visualizzare l'apporto dei diversi corsi di laurea specialistica alla libera professione. Per apprezzare maggiormente la portata delle trasformazioni intervenute e il loro impatto sulla sfera delle libere professioni, estendiamo in questo caso il periodo di osservazione, includendo anche il dato della rilevazione 2014, riferito

alla condizione occupazionale dei neolaureati del 2009. Pur considerando che tra la rilevazione 2014 e quella del 2018 Almalaurea ha parzialmente modificato la definizione di occupato adottata – elemento che impone qualche cautela nella comparazione dei dati – la dinamica che si osserva è quella di un sostenuto e progressivo calo dell’opzione correlata al lavoro indipendente. La diminuzione appare particolarmente marcata se si guarda a quelli che sono i tradizionali bacini elettivi delle libere professioni: giuristi, architetti, ingegneri civili, dottori in scienze agrarie e forestali e veterinari. L’opzione per la libera professione appare qui in rapido declino: al 2014 la libera professione costituiva l’approdo naturale per oltre la metà dei laureati in queste discipline (addirittura per i due terzi dei laureati in legge). Ad oggi la percentuale è decisamente calata e riguarda un terzo dei dottori in scienze agrarie e forestali e veterinari, il 36% dei giuristi, il 38,5% di architetti e ingegneri.

Figura 9.2: Incidenza dei liberi professionisti sui laureati occupati a cinque anni dalla laurea, divisione per gruppo disciplinare

Percentuale sul totale degli occupati. Anni di indagine 2014*, 2018 e 2022.



*Il dato 2014 non è perfettamente comparabile con quello delle rilevazioni 2018 e 2022, in quanto adotta una classificazione degli occupati parzialmente diversa

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

La forte domanda di lavoro dipendente altamente qualificato accresce dunque la concorrenza interna al mercato del lavoro, sottraendo risorse alla libera professione. Sotto questo profilo vanno anche considerate le crescenti difficoltà che i professionisti singoli incontrano nell'affermarsi come soggetti competitivi in un sistema economico che si trasforma e si evolve con estrema rapidità e che richiede dunque – oggi più di ieri – continui investimenti in tecnologia, *network* e conoscenza: investimenti che difficilmente sono alla portata di un giovane neolaureato che si affaccia sul mercato del lavoro con l'ambizione di crescere professionalmente. Il lavoro dipendente, in azienda o negli studi professionali, offre in questo senso maggiori garanzie e presenta minori rischi.

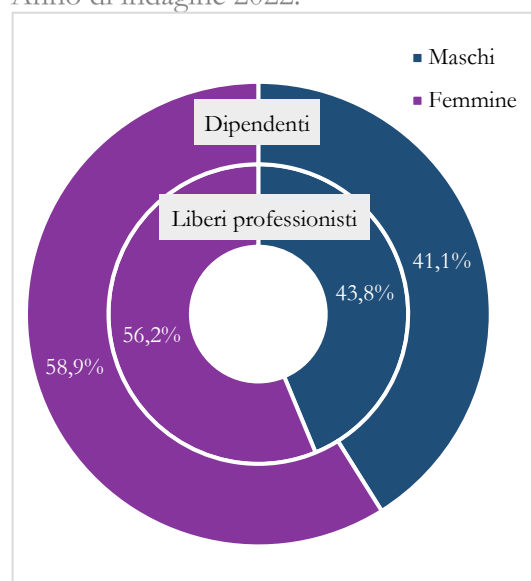
Le dinamiche qui accennate non sembrano rappresentare un fenomeno transitorio o congiunturale – dettato esclusivamente da un'occupazione in crescita – quanto piuttosto una sfida sostanziale allo sviluppo del comparto delle libere professioni, sia alla luce dell'accelerazione degli squilibri demografici, sia in considerazione del fatto che i sistemi economici sono appunto sempre più dominati da una tecnologia in rapidissima evoluzione. Queste trasformazioni impongono un rafforzamento della struttura d'impresa nel comparto delle libere professioni, che in parte appare già in atto. Le dinamiche generali trattate nella prima e nella seconda parte del presente Rapporto parlano infatti di una riduzione complessiva del numero di liberi professionisti, ma al contempo di una crescita dei datori di lavoro nell'area della libera professione. Se si guarda inoltre alla domanda di lavoro dipendente proveniente dal settore e dunque ai saldi occupazionali netti, si registra una crescita che prosegue per il quarto anno consecutivo. Il comparto si sta dunque attrezzando alle nuove sfide e chiede oggi di essere valutato in termini di contributo complessivo al sistema economico e occupazionale.

Proseguendo nella disamina dei destini occupazionali dei laureati a 5 anni dall'acquisizione del titolo, possiamo notare da un lato come la popolazione di riferimento sia costituita in prevalenza da donne, dall'altro come le scelte (libera professione *versus* lavoro dipendente) siano relativamente indifferenti alla variabile di genere (Figura 9.3): la componente femminile risulta analoga in entrambi i *cluster* e permane in entrambi maggioritaria in quanto le giovani donne accedono alla laurea in misura superiore agli uomini.

La propensione verso la libera professione cala in tutte le macro aree territoriali (Figura 9.4) mantenendo un maggiore *appeal* a Sud e nelle Isole: in queste ripartizioni la quota di laureati in regime di libera professione a 5 anni dalla laurea si colloca intorno al 25% (25,0% al

Figura 9.3: Composizione per sesso dei laureati occupati come liberi professionisti e dipendenti

Anno di indagine 2022.

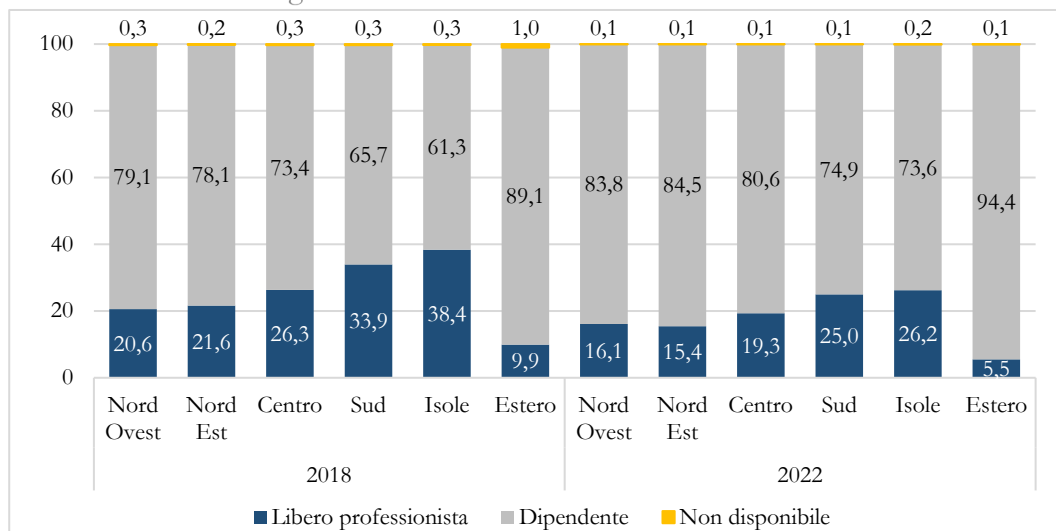


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati *Almalaurea*

Sud e 26,2% nelle Isole). Nel Nord Italia, dove il mercato del lavoro è più dinamico e la domanda di lavoro dipendente più sostenuta, lo sbocco nella libera professione è decisamente meno frequente, sull'ordine del 15-16%. Tuttavia, se si sposta l'attenzione sulle variazioni intertemporali, si nota come la "fuga" dalla libera professione sia più intensa nel Meridione, che solo 4 anni prima registrava un flusso di laureati nella libera professione tra il 34 e il 38%. Il divario tra ripartizioni va dunque diminuendo.

Figura 9.4: Composizione occupazionale (libera professione vs. lavoro dipendente) dei laureati a cinque anni dalla laurea nelle ripartizioni e all'Estero

Valori %. Anni di indagine 2018 e 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Positivi segnali di una maggiore uniformità tra i mercati del lavoro territoriali provengono anche dagli indicatori di reddito: la crescita trasversale dei compensi premia infatti soprattutto il Meridione, intervenendo finalmente a ridurre il persistente divario reddituale Nord-Sud sia a favore dei laureati occupati alle dipendenze che di quelli nella libera professione (Tabella 9.2). E sono soprattutto i redditi dei giovani liberi professionisti a crescere, in tutte le aree territoriali ma in particolar modo nel Meridione, dove si partiva da redditi medi mensili intorno ai mille e cento euro (rilevazione 2018). Al 2022 i redditi medi dei professionisti a 5 anni dalla laurea si portano attorno ai 1.600 euro nel Mezzogiorno d'Italia. Un altro dato di rilievo nella Tabella 9.2 è quello relativo al reddito medio dei giovani laureati che lavorano all'estero come dipendenti (2.593 euro), che permane molto più elevato di quello percepito dai colleghi che lavorano sul territorio nazionale.

Tabella 9.2: Reddito medio mensile netto dei liberi professionisti e dei dipendenti a cinque anni dalla laurea in Italia e nelle ripartizioni e variazione 2018-2022

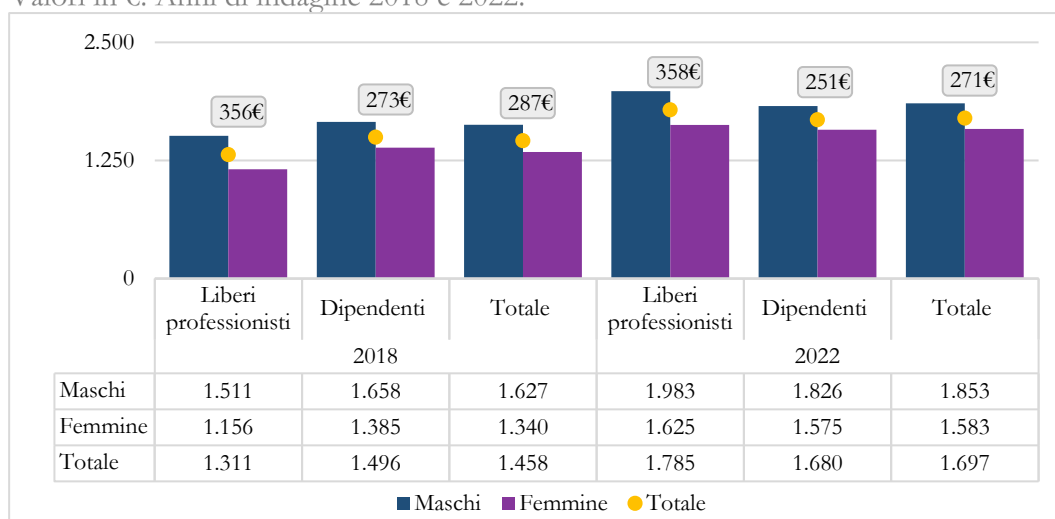
Valori in €. Anni di indagine 2018 e 2022.

	2018			2022			Variazione 2018-2022		
	Lib. prof.	Dip.	Totale	Lib. prof.	Dip.	Totale	Lib. prof.	Dip.	Totale
Nord Ovest	1.486	1.521	1.514	1.952	1.689	1.728	31,3%	11,1%	14,2%
Nord Est	1.424	1.474	1.464	1.872	1.629	1.664	31,5%	10,5%	13,7%
Centro	1.266	1.427	1.387	1.746	1.603	1.628	38,0%	12,4%	17,4%
Sud	1.104	1.295	1.236	1.564	1.485	1.503	41,7%	14,7%	21,6%
Isole	1.081	1.276	1.207	1.597	1.495	1.520	47,7%	17,1%	25,9%
Estero	1.720	2.219	2.175	2.315	2.593	2.577	34,6%	16,8%	18,5%
Totale	1.311	1.496	1.458	1.785	1.680	1.697	36,2%	12,3%	16,4%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Figura 9.5: Reddito medio mensile netto dei liberi professionisti e dei dipendenti maschi, femmine e totali a cinque anni dalla laurea e gender gap (nei box)

Valori in €. Anni di indagine 2018 e 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Nel 2022 il reddito medio mensile dei liberi professionisti a 5 anni dalla laurea è pari a 1.785 euro mentre quello dei dipendenti si attesta sui 1.680 euro: la rilevazione Almalaurea registra dunque un sorpasso reddituale a favore dei laureati che optano per la libera professione. I laureati che scelgono la libera professione sono quindi meno numerosi ma più ricchi rispetto a pochi anni fa: anche questo è un effetto dei mutati equilibri nel rapporto tra domanda e offerta, in un mercato del lavoro in crescita.

L'incremento reddituale non scalfisce invece il *pay gap* tra maschi e femmine, che si attesta su valori del tutto analoghi a quelli del 2018 e permane più marcato tra i giovani liberi professionisti (358 euro) che tra i laureati occupati alle dipendenze (251 euro, Figura 9.5).

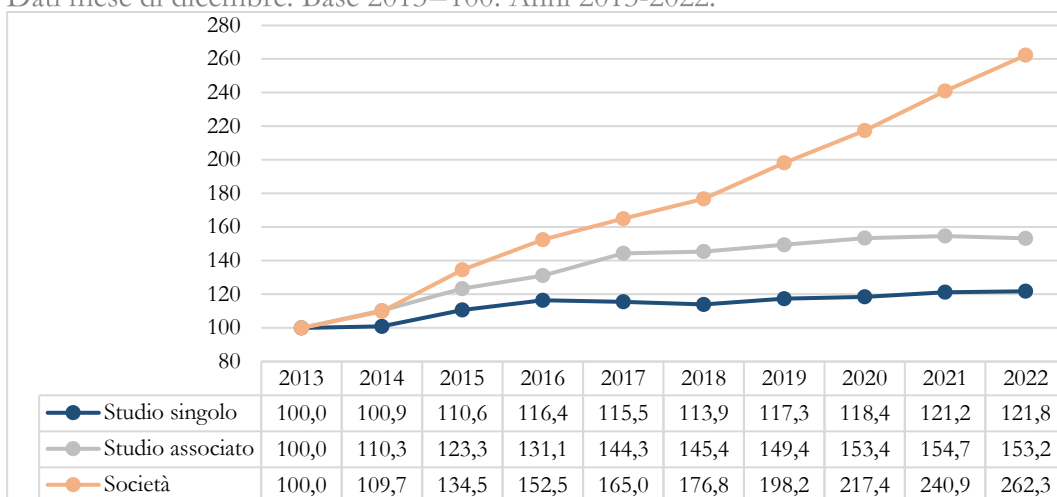
10 L'aggregazione negli studi professionali

Il presente capitolo è dedicato al tema dell'aggregazione negli studi professionali e si avvale di due distinte fonti: da un lato la banca dati degli iscritti alla Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Lavoratori degli Studi Professionali (Cadiprof), che consente di rilevare le principali caratteristiche e tendenze degli studi professionali con dipendenti in relazione al fenomeno dell'aggregazione; dall'altro la specifica indagine condotta dall'Osservatorio delle libere professioni nel mese di settembre 2023, finalizzata a rilevare la propensione alle diverse forme di aggregazione tra i professionisti e i motivi che ne determinano o ne limitano l'attuazione. L'indagine, realizzata attraverso la somministrazione di un questionario *web based* rivolto alla popolazione degli iscritti alla Gestione Professionisti di Ebipro, ha visto la partecipazione di oltre mille liberi professionisti datori di lavoro.

L'aggregazione degli studi professionali costituisce una leva fondamentale del rafforzamento del comparto delle libere professioni e uno dei temi su cui si concentra prioritariamente l'attenzione di Confprofessioni. A questo proposito la banca dati degli iscritti Cadiprof consente di apprezzare la marcata crescita del fenomeno delle aggregazioni intervenuta negli ultimi dieci anni. La variazione positiva riguarda in particolar modo le forme societarie: come si vede dalla Figura 10.1 gli studi professionali in forma societaria sono oggi più del doppio di quelli censiti da Cadiprof nel 2013. In crescita sostenuta sono anche gli studi, mentre gli studi costituiti da liberi professionisti singoli, per quanto anch'essi in aumento, mostrano un tasso di crescita più contenuto.

Figura 10.1: Andamento per natura giuridica degli studi professionali iscritti a Cadiprof

Dati mese di dicembre. Base 2013=100. Anni 2013-2022.



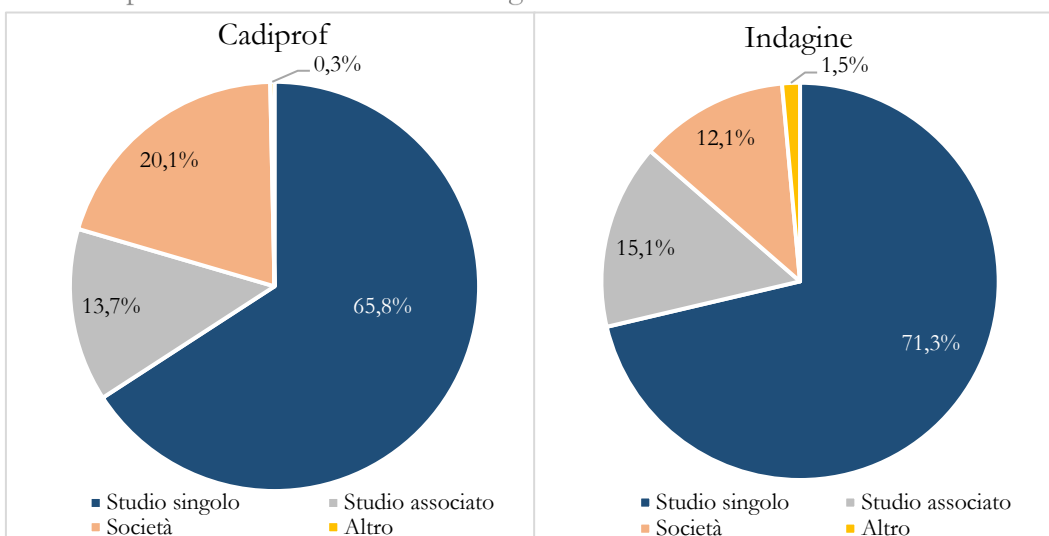
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Va rimarcato che queste dinamiche rappresentano nello specifico il mondo dei liberi professionisti con dipendenti, in quanto la banca dati Cadiprof si riferisce esclusivamente alla platea dei datori di lavoro. La crescita delle aggregazioni fa sì che ad oggi gli studi associati costituiscano il 13,7% degli studi professionali con dipendenti aderenti a Cadiprof mentre le forme societarie (tra cui le STP) sono il 20,1% (Figura 10.2). L'espansione di quest'ultima forma giuridica appare notevole se si pensa che al

2013 le società rappresentavano solo l'11% degli studi professionali Cadiprof. Gli studi costituiti da un singolo libero professionista rimangono preponderanti (quasi i 2/3 del totale) ma in calo di dieci punti percentuali rispetto al 2013. Le altre forme (per lo più cooperative) sono assolutamente residuali nella platea di riferimento, limitandosi allo 0,3%. La figura riporta anche la composizione per natura giuridica del campione di rispondenti all'indagine, che, come si vede, si sovrappone in buona misura a quella di Cadiprof, ad indicare una buona rappresentatività dei dati rilevati dal sondaggio.

Figura 10.2: Composizione per natura giuridica degli studi professionali iscritti a Cadiprof e del campione di rispondenti all'indagine

Dati Cadiprof: dicembre 2022. Dati indagine: settembre 2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof e Indagine sull'aggregazione negli studi professionali realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Tabella 10.1: Composizione per natura giuridica degli studi professionali iscritti a Cadiprof nelle ripartizioni italiane

Dicembre 2022.

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Mezzogiorno	Totale
Studio singolo	64,1%	63,8%	66,4%	73,0%	65,8%
Studio associato	14,9%	14,6%	14,5%	7,9%	13,7%
Società	20,6%	21,2%	18,7%	18,9%	20,1%
Altro	0,4%	0,3%	0,4%	0,2%	0,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

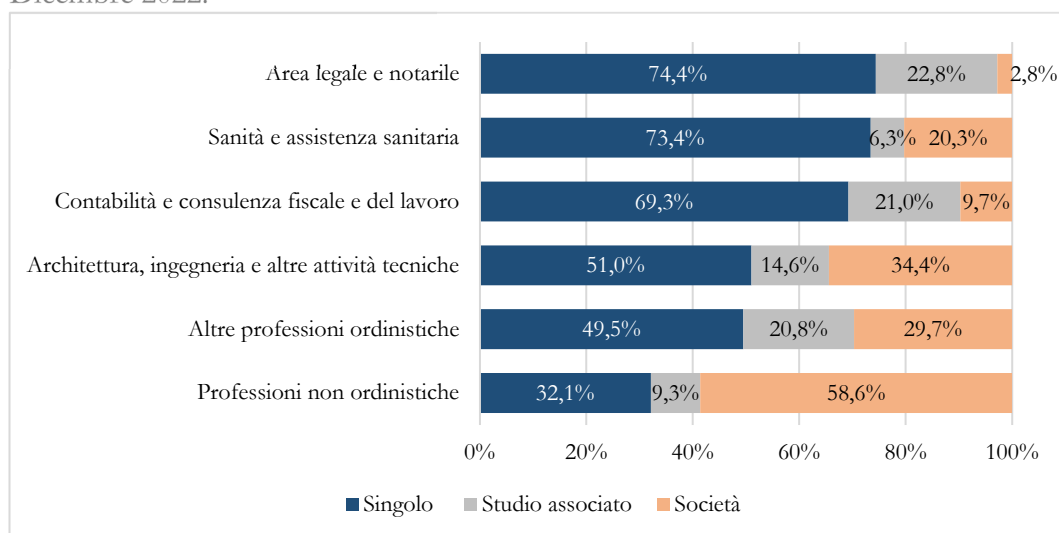
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Ancora i dati Cadiprof mostrano come la presenza di forme aggregative (studi associati e società tra professionisti) si riscontri in percentuali analoghe (attorno al 33%) nel Nord e Centro Italia, mentre permane un po' più contenuta a Sud (27% circa, Tabella 10.1). Se si guarda al settore di attività (Figura 10.3) è possibile notare come l'adozione di forme aggregate di esercizio della professione sia più frequente nelle professioni non ordinistiche e nelle "Altre professioni ordinistiche" che comprendono per lo più veterinari e agronomi. Tra architetti, ingegneri e altre attività tecniche si riscontra una significativa presenza delle forme aggregative, in particolare di tipo societario. Le professioni ordinistiche dell'area socio-sanitaria, gli studi legali e notarili, e i

commercialisti, contabili e consulenti del lavoro esercitano per lo più in forma singola. I tre settori si differenziano anche per un'altra caratteristica: la forma aggregativa prevalente in area sociosanitaria è infatti la forma societaria mentre gli studi legali e notarili, e i commercialisti, contabili e consulenti del lavoro tendono ad adottare piuttosto la forma di studio associato, anche se tra quest'ultimi si osserva una presenza più marcata delle società rispetto all'area legale e notarile.

Figura 10.3: Composizione per natura giuridica degli studi professionali iscritti a Cadiprof nei settori di attività

Dicembre 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Le forme aggregative comportano per definizione maggiori dimensioni d'impresa e dunque maggiore competitività sui mercati. L'aumento dimensionale si riscontra anche in termini di numero di dipendenti, come si vede dalla Tabella 10.2. La maggioranza degli studi singoli iscritti a Cadiprof (58,4%) ha infatti 1 solo dipendente, mentre negli studi associati e soprattutto nelle forme societarie si riscontra spesso un numero di dipendenti decisamente più elevato. Va anche sottolineato come gli studi di singoli professionisti molto raramente abbiano 10 o più dipendenti: solo lo 0,7% di essi si trova in questa situazione, contro il 7,0% degli studi associati e il 10,5% delle società. Questa evidenza ci porta a considerare l'aggregazione come una sorta di pre condizione quasi necessaria per gli studi che mirino ad accrescere significativamente le proprie dimensioni.

Tabella 10.2: Numero di dipendenti degli studi professionali iscritti a Cadiprof per natura giuridica degli studi

Dicembre 2022.

	Studio singolo	Studio associato	Società	Totale
1 dipendente	58,4%	31,1%	26,3%	48,2%
2 dipendenti	20,7%	21,6%	19,1%	20,5%
3-5 dipendenti	16,8%	29,4%	30,6%	21,3%
6-9 dipendenti	3,3%	11,0%	13,3%	6,4%
10 e più dipendenti	0,7%	7,0%	10,5%	3,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Analoga correlazione si riscontra rispetto al fatturato: com'è naturale attendersi, studi associati e società dispongono di un fatturato significativamente più elevato rispetto agli studi singoli. Il dato, rilevato dal sondaggio, mostra come quasi il 40% degli studi associati e il 51% delle società di professionisti dispongano di un fatturato superiore ai 300 mila euro annui, mentre solo il 15% degli studi singoli raggiunge questa soglia. Tra gli studi singoli la classe di fatturato prevalente è quella che varia tra gli 80 mila e i 150 mila euro, all'interno della quale si colloca un terzo dei suddetti studi (Tabella 10.3). Ancora, l'indagine rileva tra gli studi con forma societaria prospettive di crescita decisamente più ottimiste: ben il 62% delle società infatti si aspetta una crescita (dimensionale e di fatturato) nel prossimo periodo, mentre tale aspettativa è condivisa da circa il 33% degli studi singoli, quota che sale leggermente (al 38%) tra gli studi associati (Tabella 10.4).

Tabella 10.3: Fasce di ricavo, divisione per natura giuridica

Dati settembre 2023.

	Studio singolo	Studio associato	Società	Totale
0-40.000€	12,9%	5,3%	11,5%	11,6%
41.000-80.000€	15,5%	9,9%	5,2%	13,5%
81.000-150.000€	33,2%	19,1%	13,5%	28,7%
150.000-200.000€	14,2%	12,2%	8,3%	13,2%
200.000-300.000€	9,3%	13,7%	10,4%	10,1%
oltre 300.000€	14,9%	39,7%	51,0%	22,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Indagine sull'aggregazione negli studi professionali realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Tabella 10.4: Risposta alla domanda "Ti aspetti una crescita d'impresa?", divisione per natura giuridica

Dati settembre 2023.

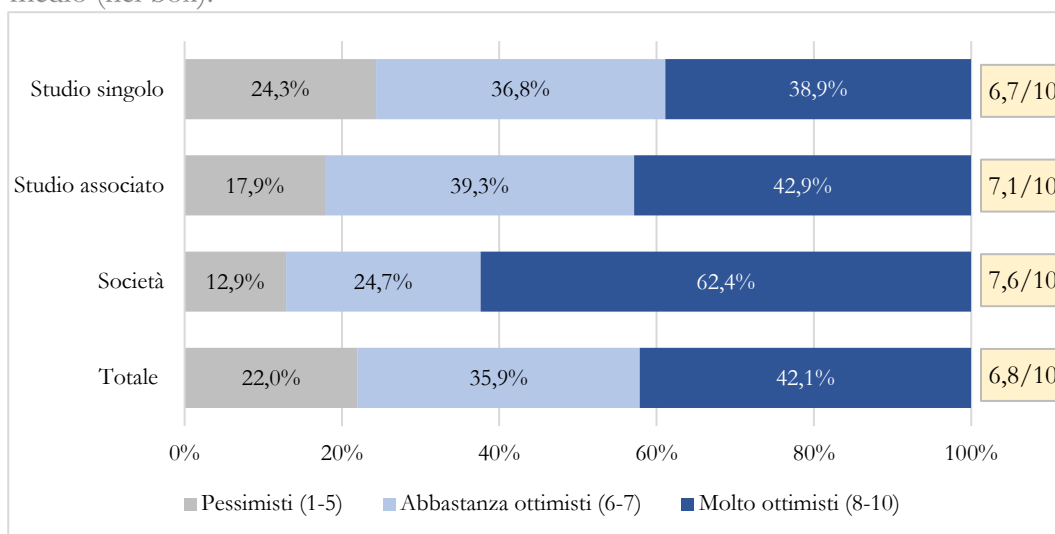
	Studio singolo	Studio associato	Società	Totale
Si	32,9%	38,2%	62,4%	37,0%
No	35,1%	34,7%	13,9%	32,7%
Non so	32,0%	27,1%	23,8%	30,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Indagine sull'aggregazione negli studi professionali realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Anche aldilà delle prospettive di crescita dimensionale, i professionisti che operano in forma societaria condividono in generale un atteggiamento più ottimista riguardo al futuro: ben il 62% di essi si dichiara molto ottimista sulle prospettive della propria attività, percentuale che scende al 43% di chi opera in uno studio associato e al 39% dei titolari singoli (Figura 10.4).

Figura 10.4: Risposta alla domanda “Quanto ti ritieni ottimista rispetto al futuro del tuo studio professionale?”, divisione per natura giuridica

Dati settembre 2023. Domanda originaria in scala 1-10. Distribuzione % e valore medio (nei box).



Fonte: Indagine sull'aggregazione negli studi professionali realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Uno dei quesiti collegato alla tematica dell'aggregazione è quello relativo al percorso precedente dei professionisti che attualmente operano in forma aggregata. La domanda, in altri termini, è: hanno sempre svolto la professione con altri soci o sono approdati alla forma associata o societaria solo dopo aver maturato un'esperienza come studio individuale? I dati (Tabella 10.5) sembrano in questo caso evidenziare un basso ricorso alle transizioni: l'81% dei professionisti che lavorano in una società dichiara di non aver mai modificato la propria natura giuridica e dunque di operare “da sempre” come socio; vi è tuttavia un 15% che prima operava come studio singolo e solo in un secondo momento è transitato alla forma societaria, per fusione, incorporazione o attraverso la costituzione di una nuova società con altri liberi professionisti che operavano singolarmente. Un fenomeno analogo riguarda gli studi associati: il 90% dei professionisti che operano in associazione dichiara di nascere in questo modo e solo l'8,5% di aver maturato una precedente esperienza come studio individuale.

Tabella 10.5: Precedente natura giuridica dei professionisti che operano in forma societaria, associata, singola.

Dati settembre 2023.

	Società	Studio associato	Studio singolo
Erano società	80,9%	1,2%	0,5%
Erano studio associato	3,8%	90,3%	1,7%
Erano Studio singolo	15,3%	8,5%	97,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Indagine sull'aggregazione negli studi professionali realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Del tutto residuali appaiono infine le traiettorie di disaggregazione: si osserva infatti che solo il 2% dei liberi professionisti che operano come titolare unico provengono da precedenti esperienze come soci o associati.

Chi ha effettuato il passaggio da studio singolo a studio associato o società motiva la scelta con esigenze di miglioramento organizzativo (indicate dal 62%). Molto forte anche l'opportunità di avvalersi di economie di scala (59%) ivi compresa la possibilità di assumere più dipendenti, diluendo i costi tra i soci; seguono tra le motivazioni più addotte il miglioramento della *performance* e della competitività (56%) e la possibilità di ampliare il *range* di servizi offerto all'utenza (44%). La Tabella 10.6 rileva anche le motivazioni di quanti hanno compiuto la traiettoria opposta, passando da una forma aggregata all'esercizio individuale della libera professione: oltre la metà di essi (53%) sono stati spinti a questa scelta da divergenze con i soci. Il 35% lo ha fatto per poter migliorare l'organizzazione della propria attività e circa un quarto di essi hanno ritenuto attraverso questa scelta di poter migliorare la competitività e/o offrire un maggior ventaglio di servizi. Il sondaggio rileva che vi sono dunque dei casi, seppur numericamente limitati, in cui la presenza di soci è vissuta come un vincolo all'attuazione di scelte organizzative e strategiche efficaci, piuttosto che come una potenzialità.

Tabella 10.6: Motivazioni di chi è transitato da forma aggregata a studio singolo e da studio singolo a forma aggregata

Dati settembre 2023. *Multiresponse*, % di rispondenti che indicano ciascuna risposta.

	Sono passati da forma aggregata a studio singolo	Sono passati da studio singolo a forma aggregata
Migliorare l'organizzazione	35,3%	61,8%
Economie di scala (costi gestione studio, personale, attrezzature...)	5,9%	58,8%
Migliorare la performance e la competitività	23,5%	55,9%
Ampliare i servizi offerti	23,5%	44,1%
Motivi fiscali	5,9%	17,6%
Scontri e divergenze tra soci o associati	52,9%	0,0%
Preferenza per l'autonomia	17,6%	0,0%

Fonte: Indagine sull'aggregazione negli studi professionali realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Aldilà dei cambiamenti effettivi, il sondaggio ha indagato anche la propensione dei titolari di studi professionali a transitare verso forme aggregative. La Tabella 10.7 evidenzia a tale proposito un interesse piuttosto diffuso per la forma societaria: sia tra gli associati sia tra gli studi individuali è pari al 19% circa la quota di professionisti che hanno valutato il passaggio a società. Il 13% degli studi individuali invece ha preso in considerazione un passaggio alla forma associativa. Del tutto residuali (3%) sono invece le quote di soci che vorrebbero passare alla forma individuale o a quella associata.

Tabella 10.7: Propensione a valutare un cambio della natura giuridica da parte dei professionisti che operano in forma societaria, associata, singola

Dati settembre 2023. % di rispondenti che hanno valutato un cambio.

	Società	Studio associato	Studio singolo
Hanno valutato il passaggio a società	-	18,9%	19,4%
Hanno valutato il passaggio a studio associato	1,0%	-	13,4%
Hanno valutato il passaggio a studio singolo	2,0%	6,1%	-
Totale	3,0%	25,0%	32,8%

Fonte: Indagine sull'aggregazione negli studi professionali realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Ma quali sono i motivi che hanno fino ad oggi frenato l'evoluzione verso tali forme aggregative? La risposta varia in base alla natura giuridica di partenza e di (auspicato) approdo (Tabella 10.8). Gli studi associati che hanno valutato il passaggio alla forma societaria indicano tra le difficoltà soprattutto l'eccesso di burocrazia (54%) connesso a questa forma giuridica. Seguono in ordine di importanza le spese di avvio elevate (21%) ma anche la poca convinzione con cui si è valutata questa opportunità (21%). Anche gli studi individuali dichiarano in buona misura (28%) di essere stati frenati dagli oneri burocratici che si accompagnano dapprima alla costituzione e quindi alla gestione di una società; segue il timore di divergenze con i futuri soci (25%) e, in generale, la paura di un insuccesso (23%).

Tabella 10.8: Principali motivazioni al mancato cambiamento tra quanti hanno valutato il passaggio a studio associato o a società

Dati settembre 2023. *Multiresponse*, % di rispondenti che indicano ciascuna risposta.

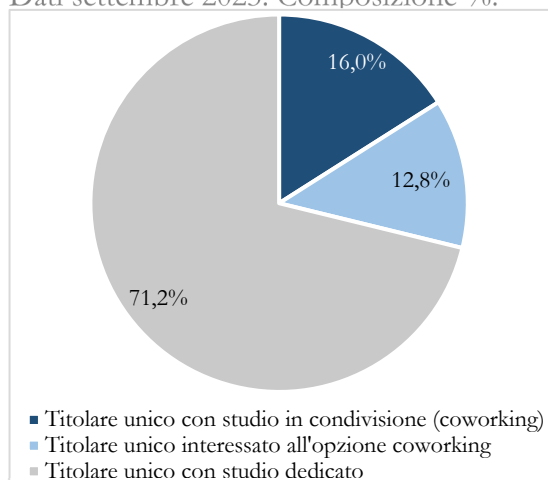
	Hanno valutato il passaggio		
	da studio singolo a associato	da studio singolo a società	da studio associato a società
Troppa burocrazia	9,1%	27,8%	53,6%
Paura di eventuali scontri o divergenze con i futuri soci	29,3%	25,0%	0,0%
Timore di insuccesso del progetto	22,2%	22,9%	10,7%
Non ero convinto	28,3%	19,4%	21,4%
Preferenza per l'autonomia	20,2%	14,6%	0,0%
Spese di avvio elevate	8,1%	12,5%	21,4%
Spese di mantenimento elevate	4,0%	11,1%	10,7%

Fonte: Indagine sull'aggregazione negli studi professionali realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

La paura di scontri o difficoltà con i futuri soci rappresenta il primo motivo di ripensamento tra quanti hanno valutato il passaggio a uno studio associato (29%) così come l'insufficiente convinzione di base (28%). Lo studio associato non comporta invece, nella percezione dei liberi professionisti che ne hanno valutato il passaggio, particolari aggravii di tipo burocratico.

Figura 10.4: Quote di studi singoli che adottano la modalità *coworking* o che sono interessati a tale modalità

Dati settembre 2023. Composizione %.



Fonte: Indagine sull'aggregazione negli studi professionali realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Una modalità *soft* di aggregazione è quella dello studio in condivisione o *coworking*, che consente di mantenere totale autonomia sotto il profilo giuridico condividendo al contempo alcuni costi legati prevalentemente alla struttura e, in alcuni casi, al personale amministrativo. L'indagine rileva che attualmente tale modello organizzativo ha una sua rilevanza: risulta infatti adottato da circa il 16% degli studi con titolare unico.

Vi è inoltre un'ulteriore 13% che guarda con interesse a questa opzione, anche se non si è ancora attivato in tal senso.

Se si guarda agli aspetti maggiormente apprezzati del proprio assetto giuridico e organizzativo, la quasi totalità degli studi singoli (96%) cita l'autonomia organizzativa e gestionale come punto di forza. Anche per i professionisti che operano in forma aggregata o che adottano soluzioni di *coworking* l'autonomia rappresenta un punto di forza preponderante (Tabella 10.9) ma ad essa si aggiungono ulteriori motivi di soddisfazione. Chi lavora come associato cita infatti nel 51% dei casi il rapporto con gli altri associati come punto di forza, ma anche più in generale la qualità della rete dei professionisti con cui collabora (26%) e il *range* di servizi offerto dal proprio studio (25%). Gli stessi aspetti assumono ampia rilevanza anche tra i professionisti che lavorano in forma societaria: il rapporto con i soci è un punto di forza prioritario per il 33% di essi mentre il 37% cita soprattutto la qualità e l'ampiezza dei servizi offerti. Va altresì rilevato quel 20% di soci che cita espressamente il regime fiscale tra i principali punti di forma della forma societaria, quota tutt'altro che irrilevante se comparata a quella degli studi singoli e degli studi associati (4%). Infine, chi opera come unico titolare all'interno di un *coworking* apprezza, oltre all'autonomia (67%), la gamma dei servizi che è in grado di offrire (26%) e il bilancio tra costi e ricavi della soluzione adottata (22%) che gli consente equilibrio e stabilità (20%).

Tabella 10.9: Principali motivi di soddisfazione relativi alla propria forma giuridica / organizzativa

Dati settembre 2023. *Multiresponse*, % di rispondenti che indicano ciascuna risposta.

	Studio singolo	Studio singolo in <i>coworking</i>	Studio associato	Società
Autonomia	95,6%	66,7%	41,0%	46,8%
Qualità e/o numerosità dei servizi offerti	10,1%	25,5%	25,0%	36,7%
Rapporto con soci/associati	0,0%	15,7%	51,0%	32,9%
Stabilità	11,8%	19,6%	14,0%	15,2%
Rapporto tra costi e ricavi	6,7%	21,6%	9,0%	13,9%
Dimensioni	9,4%	11,8%	8,0%	11,4%
Rete di professionisti con cui collaboro	0,7%	17,6%	26,0%	15,2%
Multidisciplinarietà	3,4%	15,7%	11,0%	15,2%
Regime fiscale	4,4%	9,8%	4,0%	20,3%

Fonte: Indagine sull'aggregazione negli studi professionali realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

In chiusura, la percezione delle sfide che gravano sul futuro delle attività professionale sembra accomunare i datori di lavoro piuttosto che dividerli, a prescindere dal tipo di natura giuridica (Figura 10.5).

Domina il tema del passaggio generazionale, connesso alla crescente difficoltà di reperire risorse competenti da inserire all'interno dello studio per proseguire l'attività professionale (18,2%). In alcuni settori in particolare – studi medici e notarili – questo tema si fa particolarmente pressante, a causa della scarsità di figure di medici e notai. In aggiunta, si evince una preoccupazione legata alla stabilità del proprio mercato (17,4%) con timori riguardanti l'andamento della domanda e preoccupazioni legate alla riscossione dei crediti. Importante è anche il tema della crescente concorrenza, che sempre più spesso si gioca sul piano delle tariffe, con ribassi insostenibili e calo dei profitti (13,5%).

Figura 10.5: Principali preoccupazioni per il futuro della tua attività professionale

Dati settembre 2023. *Multiresponse*, riaggregazione di risposte libere, % di rispondenti.



Fonte: Indagine sull'aggregazione negli studi professionali realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

Le minacce alla stabilità economica provocate dalla situazione geopolitica preoccupano una parte dei liberi professionisti (10%); in questo scenario l'aggravio dei costi e i crescenti adempimenti burocratici rappresentano altrettante sfide alla competitività del settore. Infine, pur con un'intensità minore, sono emerse preoccupazioni connesse alla "Salute personale" (nello specifico a causa del manifestarsi di sintomi legati a stati d'ansia, stanchezza e timore di *burn out*), oltre che all'automazione, ovvero alla sempre più crescente diffusione di strumenti che possano sostituire il lavoro, piuttosto che agevolarlo, con particolare attenzione all'Intelligenza artificiale.

PARTE IV

**L'ATTIVITÀ LEGISLATIVA DI INTERESSE PER
LE LIBERE PROFESSIONI**

11 Le misure adottate nella legge di bilancio 2023

Conformemente al programma politico della coalizione di centro-destra che ha vinto le elezioni dello scorso settembre 2022, l'attività legislativa del Parlamento nei primi mesi della nuova Legislatura ha riguardato una serie di temi di grande interesse e rilievo per il comparto delle libere professioni.

In questa sezione del Rapporto analizziamo i contenuti della legge di bilancio per il 2023, contenente in particolare l'estensione dell'area di applicabilità del regime della flat tax per i titolari di reddito da lavoro autonomo (§ 11); la legge sull'equo compenso delle prestazioni professionali (§ 12); la legge delega in materia fiscale, i cui principi e criteri direttivi mirano alla revisione del sistema di tassazione dei redditi da attività professionale (§ 13).

In linea generale, si tratta di interventi che hanno corrisposto alle aspettative della categoria, su cui la nostra Confederazione si è spesa da tempo, con contributi che hanno trovato in buona parte interlocutori attenti. Ciò nondimeno, come si vedrà, restano aperti diversi aspetti problematici che possono essere corretti.

La legge di bilancio per il 2023 (legge 29 dicembre 2022, n. 197) ha introdotto, tra l'altro, rilevanti interventi in materia fiscale, tra i quali disposizioni di interesse per i liberi professionisti.

Si segnalano, in particolare, (i) l'estensione del regime di *flat tax* al 15% per autonomi e partite Iva con ricavi fino a 85.000 euro e (ii) l'introduzione, limitatamente al 2023, per i lavoratori autonomi e professionisti di una *flat tax* incrementale al 15% con una franchigia del 5% e fino a 40.000 euro di maggiore reddito nel periodo 2020-2022.

(i) Il comma 54 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2023 ha elevato a 85.000 euro – rispetto al limite precedentemente vigente di 65.000 euro – la soglia di ricavi e compensi che consente l'applicazione di un'imposta forfettaria del 15% sostitutiva di quelle ordinariamente previste (imposte sui redditi, addizionali regionale e comunale, Irap). Inoltre, la norma prevede che qualora nel 2023 venisse superata la soglia degli 85.000 euro, fino al massimo di 100.000 euro, il contribuente potrà continuare a beneficiare della *flat tax* applicata al regime forfettario, cioè l'aliquota agevolata pari al 15% e uscirà dal regime forfettario solo a partire dall'anno successivo. Al contrario chi nel corso del 2023 avrà compensi o ricavi superiori ai 100.000 euro uscirà immediatamente dal regime forfettario, senza aspettare l'anno fiscale seguente.

(ii) I commi da 55 a 57 dell'articolo 1 della legge di bilancio per il 2023 introducono, per le persone fisiche titolari di reddito d'impresa e/o di lavoro autonomo che non applicano il regime forfettario, la c.d. *tassa piatta* incrementale pari al 15% da applicare alla parte degli aumenti di reddito, calcolata rispetto ai redditi registrati nei tre anni precedenti (2020, 2021 e 2022). L'applicazione della *tassa piatta* è soggetta a specifici vincoli e temporalmente limitata al solo anno 2023.

Nello specifico, il comma 55 stabilisce che i contribuenti persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni, – diverse da quelle che beneficiano del regime forfettario – possono applicare, in luogo delle aliquote per scaglioni di reddito vigenti, un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e relative addizionali. Tale imposta viene calcolata con un'aliquota del 15% su una base imponibile, comunque non superiore a 40.000 euro, pari alla differenza tra il reddito d'impresa e di lavoro autonomo determinato nel 2023 e il reddito d'impresa e di lavoro

autonomo, d'importo più elevato, tra i medesimi redditi dichiarati negli anni dal 2020 al 2022, decurtata di un importo pari al 5% di quest'ultimo ammontare.

Il successivo comma 56 chiarisce che, qualora le vigenti norme facciano riferimento, per il riconoscimento della spettanza o per la determinazione di deduzioni, detrazioni o benefici di qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, al possesso di requisiti reddituali, si tiene comunque conto anche della quota di reddito assoggettata all'imposta sostitutiva della tassa piatta incrementale.

Infine, il comma 57 stabilisce che relativamente alla determinazione dei requisiti reddituali validi ai fini del riconoscimento di benefici fiscali, nonché degli acconti dovuti per il periodo d'imposta 2024, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando le disposizioni del nuovo regime di cui ai commi 55 e 56.

Inoltre, il disegno di legge recante “Delega al Governo per la riforma fiscale”, licenziato dalle camere ad agosto 2023, è intervenuto nuovamente sul tema della *flat tax* incrementale con l'art. 5, comma 1, lettera a), numero 2.4), che è stato oggetto di significative modifiche nel corso dell'esame parlamentare. Infatti, la norma, nel testo originario, prevedeva la sostanziale conferma del regime della *flat tax* incrementale, introdotta dalla legge di bilancio 2023, a favore di lavoratori autonomi e professionisti. Al contrario, a seguito delle modifiche introdotte in sede parlamentare, l'impostazione sulla *flat tax* incrementale per lavoratori autonomi e professionisti risulta fortemente ridimensionata. La nuova disposizione approvata si limita a rimandare al legislatore delegato “la complessiva valutazione, anche a fini prospettici, del regime sperimentale di tassazione degli incrementi di reddito introdotto, per l'anno 2023, per le persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni”.

12 La legge n. 49/2023 in materia di equo compenso

1. Premessa

Uno dei primi atti approvati nel corso della nuova Legislatura è stata la legge sull'equo compenso delle prestazioni professionali (l. 21 aprile 2023, n. 49), oggetto di un ampio dibattito già nella precedente Legislatura e divenuta tema centrale della campagna elettorale dell'estate del 2022.

La pressante domanda espressa dal mondo professionale per la previsione del principio dell'equo compenso va spiegata alla luce delle fragilità causate dall'abbattimento di alcune delle tradizionali strutture regolative del mercato dei servizi professionali, che ha indebolito la posizione dei professionisti sia rispetto a contraenti "forti" che rispetto alla concorrenza al ribasso imposta da soggetti esterni al mondo professionale, aggravando il decremento dei redditi professionali, ampiamente descritto nei nostri *Rapporti* degli anni precedenti.

Al processo di liberalizzazione del mercato dei servizi professionali – innescato dalle politiche dell'Unione Europea e sviluppato acriticamente in Italia a partire dagli anni '90 del secolo scorso – non si è infatti accompagnato il necessario impegno del legislatore per l'adeguamento dell'ordinamento interno ai nuovi assetti di questo mercato, specie rispetto alle tutele da approntare a favore del professionista e dell'interesse collettivo alla correttezza e qualità della prestazione professionale. Al contrario, la spinta verso la liberalizzazione del mercato dei servizi professionali è stata confusa con una superficiale deregolamentazione, indifferente ai pesanti squilibri esistenti nel settore. Così, l'abolizione delle tariffe per i servizi professionali, definitivamente acquisita nel 2012, e la conseguente affermazione del principio generale di libera pattuizione del compenso per i servizi professionali (art. 9 d.l. 24 gennaio 2012, n. 1, come convertito in l. 24 marzo 2012, n. 17), ha determinato un rapidissimo e costante processo di ridimensionamento dei redditi professionali, che si configura, a ben vedere, come la punta di un *iceberg* assai più imponente, esito della stratificazione delle condizioni sfavorevoli in cui il professionista viene a trovarsi nelle relazioni contrattuali con committenti dotati di un potere di influenza nei suoi confronti.

Il principio espresso dall'art. 2233, co. 2, del Codice civile, secondo il quale «in ogni caso la misura del compenso deve essere adeguata all'importanza dell'opera e al decoro della professione», pur valorizzato in sporadiche pronunce della Cassazione (ord. 30 novembre 2016, n. 24492), non offriva alcun effettivo ostacolo a prassi di svilimento del lavoro professionale, sia da parte di committenti forti che da parte della pubblica amministrazione.

Il costante impegno delle associazioni e delle parti sociali rappresentative dei liberi professionisti nella denuncia di questa condizione ha fatto emergere anche nella politica la consapevolezza di un necessario intervento equilibratore.

2. La storia della legislazione in tema di equo compenso: l'art. 19-*quaterdecies* del decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148

Come è noto, la prima legislazione in materia risale all'art. 19-*quaterdecies* del decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, introdotto in sede di conversione con l. 4 dicembre 2017, n. 172.

In una prima stesura, l'art. 19-*quaterdecies* si riferiva esclusivamente alle prestazioni degli avvocati, introducendo a tal fine un apposito articolo aggiuntivo (art. 13-*bis*) alla legge forense (l. n. 247/2012). Ad un più approfondito esame in sede di conversione, tuttavia, il legislatore recepiva le istanze provenienti da tutto il mondo professionale ed integrava il testo dell'art. 19-*quaterdecies* con ulteriori due commi. Il co. 2 estendeva la disciplina introdotta dal co. 1 con riferimento agli avvocati anche agli altri liberi professionisti, utilizzando come criterio definitorio dell'ambito applicativo la legge n. 81/2017 (c.d. *Jobs Act* del lavoro autonomo). Il diritto all'equo compenso veniva pertanto esteso a tutti i liberi professionisti lavoratori autonomi, a prescindere dalla organizzazione in forma ordinistica della professione. Inoltre, il comma 3 estendeva il principio dell'equo compenso anche ai rapporti con la pubblica amministrazione.

La normativa non intaccava il principio di libera pattuizione del compenso professionale impostato dal 2012, ma tutelava i professionisti nei confronti dei committenti “forti” – segnatamente, imprese bancarie e assicurative e imprese che non siano qualificabili come PMI –, che sono in grado di squilibrare i rapporti contrattuali ed imporre ai professionisti condizioni sfavorevoli nella prestazione dell'opera.

La tutela approntata dall'art. 19-*quaterdecies* prendeva corpo in due tipologie di misure concorrenti: (i) da un lato, veniva prevista la nullità di clausole vessatorie nei contratti d'opera proposti dai committenti nei confronti del professionista (nullità contestabile in giudizio dal solo professionista interessato). La norma conteneva un elenco dettagliato, ancorché non tassativo, di condizioni vessatorie, valide solo se espressamente approvate dal professionista; (ii) per la commisurazione economica della prestazione, la normativa definiva equo un compenso che fosse proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto e che fosse rapportabile ai parametri previsti dai decreti ministeriali per la liquidazione giudiziale dei compensi.

3. Le criticità della disciplina del 2017, anche alla luce della giurisprudenza applicativa

Accolta con favore dal mondo professionale, la normativa risultò in realtà lacunosa ed inefficace in sede applicativa.

Un primo ordine di difficoltà si doveva alla originaria calibratura della norma rispetto alla sola professione degli avvocati, plasticamente resa dalla sua integrazione nella legge forense: le clausole vessatorie definite nella disciplina erano prevalentemente pensate rispetto alle prestazioni legali e non sempre si adattavano alle condizioni di altre realtà professionali.

Quindi, si assunse presto consapevolezza che la sua applicazione restava limitata a contratti conclusi con soli committenti “forti”, che rappresentano una quota limitata – e per alcune professioni, limitatissima – del volume d'affari.

Inoltre, benché la norma si estendesse anche alle attività di professionisti non iscritti ad ordini o collegi, per queste professioni il riferimento ai parametri individuati dai decreti ministeriali per la liquidazione giudiziale dei compensi non poteva operare, a causa dell'assenza di tali parametri, rimanendo dunque imprecisato il criterio di commisurazione di una soglia economica obiettiva in grado di orientare il giudice.

Ancora: pur estendendo il principio dell'equo compenso ai rapporti con la pubblica amministrazione, la norma si arrestava ad una proclamazione di principio, che appariva sin dalla prima ora priva di un'autonoma capacità vincolante nei confronti degli enti della p.a.

Alla luce di queste difficoltà, non stupisce che i casi di applicazione giudiziale della normativa siano stati, nel periodo di vigenza, molto limitati, e comunque prevalentemente orientati a svalutarne il significato prescrittivo attraverso argomentazioni ulteriormente limitative del campo di applicazione.

Con riferimento all'ambito e alla portata applicativa della normativa sull'equo compenso nei rapporti con i soggetti privati, la Corte di Cassazione (I sez., ord. 17 aprile 2020, n. 7904) offriva un'interpretazione particolarmente stringente: veniva ribadito che la disciplina introdotta nel 2017 si applicava esclusivamente nel caso di rapporti del professionista con contraenti "forti", ovvero in posizione economica dominante, in grado dunque di esercitare una pressione contrattuale abusiva, in modo da impedire al professionista l'esercizio di una propria influenza sul contenuto dell'accordo contrattuale.

Altrettanto stretta l'interpretazione della disciplina con riferimento alle circostanze dell'accordo contrattuale: perché trovasse applicazione il principio dell'equo compenso occorreva non soltanto che sussistessero le condizioni sopra richiamate relative all'evidente squilibrio tra le parti del contratto, ma era altresì necessaria la circostanza della predisposizione unilaterale della convenzione contrattuale da parte del committente (cfr. Corte Appello di Lecce, ord. 25 luglio 2019).

Quanto all'applicabilità del principio dell'equo compenso alle prestazioni professionali rese a favore della p.a., va ricordato che il Consiglio di Stato – confermando gli orientamenti maturati prima dell'entrata in vigore della legislazione in tema di equo compenso (sentenza 3 ottobre 2017) – ha riconosciuto la legittimità di bandi per affidamenti di prestazioni professionali a titolo gratuito (sentenza 9 novembre 2021). Invero, taluni T.a.r. avevano cercato di imprimere un cambiamento di rotta a questa linea facendo leva sulla nuova previsione legislativa: così in particolare il T.a.r. Campania (sez. I, ordinanza 24-25 ottobre 2018) dichiarava l'illegittimità di bandi aventi ad oggetto prestazioni professionali rese a titolo gratuito (ma v. in senso contrario T.a.r. Lazio, sez. II, sentenza 30 settembre 2019). Nella citata pronuncia del 2021, tuttavia, il Consiglio di Stato, con una lettura riduttiva della previsione di legge, affermava che «la normativa sull'equo compenso sta a significare soltanto che, laddove il compenso sia previsto, lo stesso debba necessariamente essere equo, mentre non può ricavarsi dalla disposizione l'ulteriore (e assai diverso corollario) che lo stesso debba essere sempre previsto (a meno di non sostenere, anche in questo caso, che non vi possa essere alcuno spazio per la prestazione di attività gratuite o liberali da parte dei liberi professionisti)».

Con riferimento, invece, ai bandi aventi ad oggetto prestazioni professionali a titolo oneroso, la giurisprudenza sembrava coerente nel ritenere applicabile il principio dell'equo compenso: dapprima il T.a.r. Calabria (sentenza n. 1507/2018) riconosceva l'applicabilità alla pubblica amministrazione del principio dell'equo compenso, escludendo l'ipotesi che tale normativa rivestisse carattere meramente orientativo, come affermato in molteplici dichiarazioni pubbliche dal Ministero dell'Economia e delle Finanze; successivamente, il T.a.r. Marche (sez. I, sentenza 9 dicembre 2019) affermava l'applicabilità del principio dell'equo compenso a bandi e determinazioni delle amministrazioni pubbliche che implicassero lo svolgimento e la liquidazione di attività professionali a favore degli enti della p.a., ed annullava conseguentemente, nella parte riferita alla quantificazione del compenso, il bando oggetto di impugnazione.

Al contempo, tuttavia, i giudici amministrativi chiarivano che, proprio come con riferimento ai rapporti con le imprese di grandi dimensioni, anche nei rapporti con gli enti della p.a. la disciplina sull'equo compenso trovava applicazione a condizione che la proposta contrattuale fosse pervenuta unilateralmente dal committente e senza sostanziale partecipazione alla negoziazione del professionista. Si escludeva così l'applicabilità dell'equo compenso nel caso di gare pubbliche per l'affidamento di servizi professionali in cui i professionisti avessero autonomamente proposto un'offerta economica, seppure con importi ridotti rispetto ai parametri assunti come indici di equità (Cons. Stato, sez. VI, sent. 874/2021 e, ancora più di recente, T.a.r. Lombardia, sez. I, sent. 1071/2021).

Inoltre, la pronuncia del T.a.r. marchigiano poc'anzi menzionata ha declinato la competenza del giudice amministrativo a determinare il valore economico della prestazione, tramite l'applicazione dei criteri stabiliti dai Decreti Ministeriali per la liquidazione giudiziale dei compensi professionali, rinviando, ai fini di tale commisurazione, alla giurisdizione del giudice civile.

Difficoltà applicative emergevano anche nella prassi, a dire il vero del tutto sporadica, dei consigli di disciplina degli ordini professionali: chiamati ad intervenire su segnalazione di terze parti (in massima parte, altri professionisti) rispetto a convenzioni ed accordi tra imprese e professionisti in violazione della normativa sull'equo compenso, i consigli di disciplina hanno ritenuto di declinare la propria competenza. A ben vedere, non mancano nei codici deontologici disposizioni volte a garantire, attraverso la previsione di appositi doveri deontologici, il decoro della professione nei rapporti contrattuali con i committenti: l'equo compenso rappresenta, pertanto, un riferimento legislativo integrabile con i doveri deontologici del professionista. E tuttavia, i consigli di disciplina ritenevano che la disciplina dell'equo compenso – almeno nella sua formulazione originaria – non corrispondesse a specifici doveri deontologici.

Come si vede, la disciplina introdotta nel 2017 non offriva, alla prova dei fatti, alcuna tutela effettiva del diritto del professionista all'equo compenso.

4. Le iniziative legislative delle Regioni

Anche alla luce delle perduranti incertezze applicative e dei limiti della disciplina statale sopra richiamati, numerose Regioni hanno adottato iniziative volte a garantire il rispetto del principio dell'equo compenso delle prestazioni professionali tramite la

legislazione regionale, sebbene nel limitato spazio lasciato alla competenza legislativa regionale in materia. Peraltro, le delegazioni regionali di Confprofessioni sono state spesso coinvolte in questo processo, presentando osservazioni e proposte.

Come abbiamo avuto modo di illustrare più dettagliatamente nel Rapporto sulle Libere Professioni del 2019 – cui si rinvia per maggiore completezza –, le leggi regionali in materia di equo compenso hanno perseguito due strategie generali, consistenti (i) nel porre vincoli all'amministrazione regionale a tutela del lavoro professionale e del principio dell'equo compenso, e (ii) nell'imporre aggravii di ordine procedurale nell'ambito dei procedimenti di competenza dell'amministrazione regionale, a tutela dell'equità del compenso e della certezza dei pagamenti dei privati nei confronti dei professionisti.

Sebbene, almeno nel secondo ambito normativo, potessero sollevarsi dubbi di legittimità costituzionale, a causa dell'impatto della normativa regionale su profili attinenti alla materia dell'ordinamento civile, di esclusiva spettanza statale, le norme regionali non hanno dato luogo ad un apprezzabile contenzioso.

5. Verso la nuova legge sull'equo compenso

A partire dalla XVIII Legislatura ha preso il via una riflessione sui limiti e le carenze della disciplina vigente in materia di equo compenso, che ha trovato i partiti politici attenti alle sollecitazioni provenienti dal mondo professionale.

La riflessione ha preso le mosse dalla diffusa percezione del limitato impatto delle norme introdotte e della loro inadeguatezza a contrastare il fenomeno del ridimensionamento dei compensi professionali al di sotto di livelli accettabili per la dignità del professionista.

Sono state dunque avanzate diverse proposte legislative – provenienti da tutte le aree politiche – volte all'ampliamento del raggio d'azione della normativa statale e alla sua maggiore incidenza. All'esito di un esame molto articolato, la Camera giungeva alla individuazione di un testo base, prevalentemente derivante dalla proposta di legge a prima firma Meloni, ed approvarla. Il Senato, tuttavia, non poté completare il suo esame a causa dello scioglimento delle Camere.

Nel corso della nuova Legislatura XIX, i lavori parlamentari sono stati innescati il 13 ottobre 2022, – primo giorno di lavoro delle Camere –, dalla presentazione del progetto di legge di iniziativa parlamentare a prima firma Meloni (A.C. 338). Il testo riproduceva integralmente quello esaminato nel 2021 nella precedente Legislatura ed arenatosi in Commissione Giustizia presso il Senato della Repubblica.

La proposta, sostanzialmente inalterata al netto di esigenze di coordinamento formale con la riforma “Cartabia”, frattanto entrata in vigore, è stata quindi approvata, a larghissima maggioranza, nell'aprile del 2023.

6. La legge 21 aprile 2023, n. 49

Passiamo ora in rassegna i contenuti della legge n. 49, rinviando al § 7 l'analisi di alcuni profili problematici.

a) Il concetto di equo compenso e la sua integrazione nella disciplina del contratto d'opera

Stagliandosi come norma di attuazione e sviluppo dell'art. 36 della Costituzione², la legge n. 49, all'art. 1, definisce «equo» il «compenso proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale», nonché conforme ai compensi previsti dai decreti ministeriali che identificano i parametri per la liquidazione giudiziale dei compensi professionali, introdotti, come noto, dal decreto-legge n. 1/2012.

Ai fini del suo corretto inquadramento nel sistema legislativo, la norma va integrata all'interno della disciplina civilistica del contratto per la prestazione d'opera professionale, come riformata con l'introduzione del principio della libera pattuizione del compenso (art. 9 d.l. 1/2012). In questo contesto normativo, l'equo compenso integra e specifica il disposto dell'art. 2233, co. 2, del Codice civile³, introducendo una disciplina parzialmente derogatoria del principio della libera pattuizione del compenso, motivata in ragione della garanzia dell'equilibrio tra le parti del contratto.

b) L'ambito soggettivo di applicazione: professioni ordinistiche e non ordinistiche

Nella definizione dell'ambito soggettivo di applicazione della legge si può notare uno slittamento rispetto alla previgente disciplina, che tuttavia non sembra implicare effetti sostanziali. La legislazione introdotta con il più volte menzionato decreto-legge n. 148 del 2017 faceva espresso riferimento ai «professionisti di cui all'articolo 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81», il quale, a sua volta, abbraccia la vasta platea del lavoro autonomo, con esclusione del lavoro imprenditoriale. All'interno di questa area molto estesa, tuttavia, la legge parlava espressamente di «professionisti», con l'evidente intento di escludere attività di lavoro autonomo non connotate dalla prevalente componente intellettuale, che è il tratto distintivo tipico della nozione di lavoro professionale. La nuova legge omette il riferimento normativo alla legge n. 81, menzionando espressamente la «prestazione d'opera intellettuale di cui all'art. 2230 del Codice civile», nonché includendo un rinvio alla definizione contenuta nel co. 2 dell'art. 1 della legge n. 4/2013 – che fa leva sull'attività «esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo». Sembra doversi concludere che le diverse tecniche utilizzate dal legislatore per la definizione dei soggetti e delle attività coperte dalla garanzia non implicino una differenza sostanziale, giacché entrambe selezionano, all'interno del più vasto comparto del lavoro autonomo identificato dalla legge n. 81, la specifica area del lavoro autonomo libero professionale, caratterizzato dalla prevalente componente intellettuale dell'attività.

Poiché la legge include nella platea dei professionisti non solo le professioni regolamentate in forma ordinistica ma anche le professioni prive di ordine, per le quali il decreto-legge n. 1/2012 non prevedeva la fissazione di parametri per la liquidazione giudiziale, ai fini della determinazione dei compensi congrui per le attività ascrivibili a queste professioni si fa rinvio a un decreto del Ministro dello Sviluppo Economico –

² «Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge».

³ «In ogni caso la misura del compenso deve essere adeguata all'importanza dell'opera e al decoro della professione».

che svolge da sempre il ruolo di interlocutore istituzionale per questa categoria – da adottare sentite le associazioni costituite ai sensi della legge n. 4/2013, da aggiornare con cadenza biennale, e dunque con la medesima cadenza prevista per l'adeguamento dei parametri per le professioni ordinistiche.

c) *L'ambito oggettivo di applicazione: i rapporti convenzionali con committenti "forti"*

Come si è detto, la finalità perseguita dal legislatore consiste nel preservare l'equilibrio tra le parti del contratto d'opera professionale, una finalità che appare pienamente conforme ai principi del diritto della concorrenza e agli orientamenti della giurisprudenza europea.

Questo va tenuto bene a mente per comprendere le ragioni per le quali la deroga al principio di libera pattuizione opera solo in presenza di evidenti indici di squilibrio tra le parti. L'equo compenso, infatti, si applica all'interno di un perimetro rigorosamente demarcato dall'art. 2 della legge: (a) innanzitutto, il rapporto contrattuale deve avere natura «convenzionale». Non sono dunque coperte dalla garanzia le prestazioni commissionate singolarmente, al di fuori di un rapporto duraturo e inclusivo di una pluralità di prestazioni; (b) inoltre, sono garantite dalla legge le sole prestazioni rese a favore di committenti "forti", identificati con le «imprese bancarie e assicurative nonché le loro società controllate, le loro mandatarie e le imprese che nell'anno precedente al conferimento dell'incarico hanno occupato alle proprie dipendenze più di cinquanta lavoratori o hanno presentato ricavi annui superiori a 10 milioni di euro». Si tratta di una trasposizione *a contrario* dei criteri determinati raccomandazione della Commissione europea 2003/361/CE del 6 maggio 2003 relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese. La normativa ha trovato attuazione in Italia tramite Decreto del Ministero delle Attività Produttive emanato il 18 aprile 2005. L'art. 2 del Decreto ministeriale qualifica come piccola, nell'ambito della categoria delle PMI, l'impresa che abbia meno di 50 occupati e che abbia un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 10 milioni di euro.

Sono escluse, a prescindere dalle dimensioni e dai ricavi, le società veicolo di cartolarizzazione e gli agenti della riscossione.

Con riferimento alla pubblica amministrazione, la nuova disciplina afferma la sua piena applicabilità sia con riferimento alla p.a. che alle società partecipate. Si tratta di un salto qualitativo rilevante, se si pensa che la disciplina previgente imponeva alla pubblica amministrazione una mera garanzia del «principio» dell'equo compenso.

Rispetto alla previgente disciplina, si fa apprezzare il superamento del criterio della «predisposizione unilaterale» della convenzione da parte del committente, che aveva determinato, facendo leva su orientamenti giurisprudenziali molto rigidi, prassi di elusione della norma attraverso la prova di interlocuzioni, seppure limitatissime, con il professionista.

La disposizione del co. 2 dell'art. 2, che estende la garanzia anche agli accordi preparatori stipulati e vincolanti per il professionista, mira proprio ad impedire modalità surrettizie di reintroduzione di condizioni inique.

d) *La nullità delle clausole lesive dell'equo compenso*

Ai sensi dell'art. 3, «sono nulle le clausole che non prevedono un compenso equo», ovvero «le pattuizioni di un compenso inferiore agli importi stabiliti dai parametri individuati dai decreti ministeriali.

E tuttavia, la garanzia dell'equo compenso non si limita alla sola quantificazione del corrispettivo per la prestazione professionale, ma abbraccia le condizioni di svolgimento della prestazione e le modalità del pagamento del corrispettivo, che pure possono implicare una situazione di iniquità nel rapporto tra committente e professionista. Pertanto, la medesima sanzione della nullità si estende alle clausole che vietino al professionista di pretendere acconti nel corso della prestazione o che impongano l'anticipazione di spese o che, comunque, attribuiscono al committente vantaggi sproporzionati rispetto alla quantità e alla qualità del lavoro svolto o del servizio reso». Segue poi un elenco dettagliato di tipologie di clausole vessatorie, cui pure si estende la sanzione della nullità.

Resta fermo, peraltro, che «la nullità delle singole clausole non comporta la nullità del contratto, che rimane valido ed efficace per il resto». E d'altronde, «la nullità opera solo a vantaggio del professionista».

e) *I rimedi processuali per la tutela del diritto all'equo compenso*

Le clausole contrattuali lesive dell'equo compenso, come definite nei primi due commi dell'art. 3, possono essere impugnate dal professionista innanzi al tribunale competente, individuato in base al luogo di residenza del professionista, perché ne sia dichiarata la nullità. Questa azione di nullità ha carattere astratto, ed è da tenere ben distinta dall'azione di adempimento contrattuale, che resta esperibile dal professionista, in base alle regole contrattuali e legali sulla individuazione del foro competente, e nell'ambito della quale, ovviamente, sarà possibile rilevare la nullità delle clausole contrattuali, sia su eccezione di parte che d'ufficio. In ogni caso, il giudice procederà alla rideterminazione del compenso applicando i parametri previsti dai decreti ministeriali. Inoltre, il giudice, in forza dell'art. 4, potrà anche disporre un indennizzo a favore del professionista e il risarcimento dell'eventuale danno.

In aggiunta all'azione intentata dal professionista, l'art. 5 co. 4, configura un'azione esperita dai Consigli nazionali degli ordini professionali, volta all'accertamento della violazione dell'equo compenso. Si tratta di una disciplina di difficile interpretazione, anche perché l'azione in commento va necessariamente tenuta distinta – per ragioni di coerenza e sistematicità dell'interpretazione normativa – dall'azione di classe per la tutela di interessi omogenei di una pluralità di professionisti, che è invece prevista espressamente dall'art. 9 della legge, e che compete tanto agli ordini quanto alle associazioni professionali.

Ne consegue che l'azione contemplata dall'art. 5 co. 4 debba piuttosto configurarsi come ipotesi di sostituzione processuale, ove l'ordine assume la titolarità dell'azione per la tutela di un diritto altrui, ovvero del singolo professionista, che potrebbe essere inibito nell'esercizio dell'azione. È però da ritenere – in base all'interpretazione testuale, che in questa materia va senz'altro preferita, nonché per ragioni sistematiche – che la sostituzione processuale operi solo con riferimento alla specifica azione regolata dal co. 5 dell'art. 3, volta alla declaratoria della nullità delle clausole contrattuali,

e non anche rispetto ad azioni del professionista volte ad ottenere l'adempimento contrattuale.

f) La responsabilità disciplinare del professionista

A conferma di quest'ultima lettura del ruolo degli ordini, di tutela di un interesse categoriale all'equità dei compensi che fa premio perfino sul diritto soggettivo del professionista leso, depone il successivo co. 5 dell'art. 5, oggetto non a caso di numerose controversie durante i lavori parlamentari. Esso prevede che «gli ordini e i collegi professionali adottano disposizioni deontologiche volte a sanzionare la violazione, da parte del professionista, dell'obbligo di convenire o di preventivare un compenso che sia giusto, equo e proporzionato alla prestazione professionale richiesta e determinato in applicazione dei parametri previsti dai pertinenti decreti ministeriali, nonché a sanzionare la violazione dell'obbligo di avvertire il cliente, nei soli rapporti in cui la convenzione, il contratto o comunque qualsiasi accordo con il cliente siano predisposti esclusivamente dal professionista, che il compenso per la prestazione professionale deve rispettare in ogni caso, pena la nullità della pattuizione, i criteri stabiliti dalle disposizioni della presente legge».

g) L'ordine professionale quale garante dell'equità dei compensi: modelli di convenzione e pareri di congruità

Ulteriori conferme sulla configurazione dell'equo compenso quale interesse della categoria, su cui si estende la sorveglianza dell'ordine professionale, provengono dalla lettura degli art. 6 e 7 della legge n. 49.

L'art. 6 prevede che «è facoltà delle imprese di cui all'articolo 2, comma 1, adottare modelli standard di convenzione, concordati con i Consigli nazionali degli ordini o collegi professionali». I compensi previsti in tali modelli standard si presumono equi fino a prova contraria.

L'art. 7, poi, conferisce al parere di congruità emesso dall'Ordine o dal Collegio professionale sulla equa parcella del professionista il valore di titolo esecutivo, a condizione che sia rilasciato nel rispetto della procedura di cui alla l. n.241 del 1990, e che il debitore non proponga innanzi all'autorità giudiziaria opposizione entro quaranta giorni dalla notificazione del parere stesso a cura del professionista. Il parere di congruità adottato nel rispetto di questa forma e non soggetto ad opposizione diviene dunque titolo esecutivo, che abilita il creditore alle eventuali azioni esecutive.

h) Il termine di prescrizione dell'azione per l'accertamento della responsabilità professionale

La previsione dell'art. 8 esorbita dalla materia dell'equo compenso, incentrandosi su di un aspetto che aveva suscitato un ampio dibattito in dottrina e giurisprudenza: la norma stabilisce che «il termine di prescrizione per l'esercizio dell'azione di responsabilità professionale decorre dal giorno del compimento della prestazione da parte del professionista». La norma dunque esclude che il termine di prescrizione possa decorrere dal momento della conoscenza del danno prodotto dalla prestazione professionale, come invece affermato nella giurisprudenza che si è venuta consolidando in materia (Cfr. Cass. sent. n. 10493/2006; Cass. sent. n. 16658/2007, Cass. sent. n. 3176/2016). Ed invero, in molti casi – si pensi alla responsabilità medica, ma anche all'errore in materia tributaria o circa titoli edilizi, o di progettazione – la

consapevolezza dell'errore professionale e del danno arrecato si manifesta per gli interessati molto tempo dopo la prestazione professionale.

Ora, se la soluzione escogitata dalla norma può apparire molto severa per gli interessi del cliente, è altresì evidente che qualificare la responsabilità professionale come una responsabilità di fatto imprescrittibile non era sostenibile, anche per le conseguenze che questo implicava in termini di premi assicurativi.

È chiaro che un ragionevole equilibrio degli interessi confliggenti potrà comunque essere garantito modulando in modo sapiente la durata dei termini prescrizionali.

i) L'azione di classe

Con l'art. 9 la legge torna sulla disciplina dell'istituto dell'equo compenso, con la previsione della legittimazione dei Consigli nazionali degli ordini e delle associazioni maggiormente rappresentative a esercitare l'azione di classe per tutelare i diritti individuali omogenei dei professionisti, ferma restando la legittimazione di ciascun professionista a tal fine. La *class action* si affianca, sebbene con caratteristiche e finalità precipue, alle azioni già definite dalla legge, ovvero quella del singolo professionista a tutela del proprio diritto soggettivo e quella, che abbiamo definito suppletiva, degli ordini *ex art. 5 co. 4*.

La norma in commento ha dunque lo scopo di esplicitare una particolare modalità di azione di classe, ricompresa comunque nelle norme processuali previste dal codice di procedura civile.

Una esplicitazione la cui portata normativa non appare, invero, innovativa, giacché la disciplina codicistica già autorizza azioni di classe esperite da enti a base associativa, quali sono, seppure a titolo e con funzioni differenti, ordini e associazioni. Rispetto all'art. 840 *bis* del codice di proc. civ., la norma si limiterebbe a bypassare, per ordini e associazioni professionali, l'iscrizione nell'apposito registro che la norma codicistica richiede invece per le altre associazioni intenzionate ad esercitare l'azione di classe.

j) L'Osservatorio nazionale sull'equo compenso

Infine, l'art. 10 istituisce un Osservatorio Nazionale sull'Equo Compenso, cui assegna il compito di vigilare «sull'osservanza delle disposizioni della legge». In particolare, l'Osservatorio formula proposte ed esprime pareri, ove richiesto, sugli schemi di atti normativi che riguardano i criteri di determinazione dell'equo compenso e la disciplina delle convenzioni, e segnala al Ministro della giustizia «eventuali condotte o prassi applicative o interpretative in contrasto con le disposizioni in materia di equo compenso e di tutela dei professionisti dalle clausole vessatorie».

L'Osservatorio, istituito presso il Ministero della Giustizia e presieduto dallo stesso Ministro della Giustizia, è altresì composto da rappresentanti del Governo, dai rappresentanti dei Consigli nazionali degli ordini professionali e da rappresentanti delle associazioni professionali istituite ai sensi della legge n. 4/2013.

7. I problemi interpretativi ed applicativi della legge n. 49

Come si è potuto vedere dalla rassegna delle disposizioni normative, la legge n. 49 configura l'equo compenso quale istituto dalla duplice identità: da un lato esso rappresenta un diritto soggettivo del professionista, strettamente avvinto ai principi costituzionali di dignità del lavoro in tutte le sue forme, e coerente con le tutele della concorrenza in mercati connotati da rilevanti squilibri sistemici. D'altro lato – a partire dalla duplicità dell'azione a tutela del diritto, che compete sia al singolo che all'ordine di appartenenza, e poi ancora con le norme che stagliano l'ordine professionale come tutore della corretta determinazione dei compensi – l'equo compenso assume le forme di un interesse di categoria, che si impone allo stesso professionista nella prospettiva di un contenimento delle spinte competitive del mercato dei servizi professionali.

Come avremo modo di vedere più nel dettaglio nell'analisi dei singoli profili problematici, la duplicità di funzioni dell'equo compenso è foriera di alcune difficoltà interpretative e applicative, che richiederebbero interventi correttivi.

a) Sui parametri per le professioni non ordinistiche

Un primo profilo problematico attiene alla fissazione, con decreto del Ministro dello Sviluppo Economico, dei parametri che indicano il valore equo delle prestazioni per le attività svolte dai professionisti senza ordine, per i quali, come si diceva, non esistono parametri per la liquidazione giudiziale dei compensi.

Si tratta di un adempimento che appare molto complesso. Ed infatti, il decreto ministeriale previsto dalla lett. c) del co. 1 dell'art. 1 avrebbe dovuto essere approvato nell'arco di 60 giorni dalla entrata in vigore della legge, ma solo ad agosto sono stati avviati i confronti con le associazioni preordinati alla determinazione di questi parametri.

C'è da dire, peraltro, che l'operazione appare tanto essenziale per l'attuazione del dettato legislativo in condizioni di parità tra professionisti ordinistici e non ordinistici, quanto complessa sotto il profilo della mappatura delle attività tipiche delle nuove professioni. Anche perché la disciplina della legge n. 49 si applica a tutte le professioni, ordinistiche e non ordinistiche, a prescindere, per queste ultime, dalla circostanza che esse siano state oggetto di processi associativi e di autoregolamentazione ai sensi della legge n. 4/2013: in questo caso, l'identificazione in via normativa della professione e delle relative attività tipiche presenta incertezze ancora maggiori, giacché il Ministero non potrà essere guidato neppure dalle indicazioni provenienti dalle associazioni di settore.

b) Il perimetro applicativo della legge: dimensioni delle imprese e natura convenzionale del rapporto

Con riferimento al perimetro applicativo, i due criteri selettivi (la dimensione dell'azienda e la natura convenzionale dell'accordo) restringono in modo significativo l'effetto della riforma. D'altronde, va ricordato che la *ratio* della norma consiste proprio nella protezione del professionista dalle pressioni, che si riversano nel contratto, esercitate da contraenti forti: un criterio selettivo di carattere dimensionale appare, pertanto, opportuno, sebbene le soglie (di occupati e fatturato) avrebbero potuto collocarsi più in basso rispetto a quanto stabilito dal legislatore. È invece del tutto

ingiustificabile la scelta di tenere al di fuori del campo di applicazione della norma gli agenti di riscossione e le società veicolo di cartolarizzazione.

Anche il criterio legislativo della natura convenzionale del rapporto contrattuale suscita qualche interrogativo circa la sua ragionevolezza. Sebbene sia vero che l'imposizione di compensi ridotti avvenga più frequentemente in rapporti a carattere convenzionale, non si vede la ragione per cui la medesima protezione non possa aver luogo anche in rapporti limitati alla singola prestazione, nei quali pure potrebbe configurarsi la situazione di squilibrio tra le parti. Né possono escludersi rapporti convenzionali "di fatto", nei quali un accordo non formalizzato si concretizzi in una serie ripetuta di committenze per singole prestazioni, al di fuori della formalizzazione di un rapporto di natura convenzionale tra committente e professionista.

c) Il rapporto con la disciplina dei contratti pubblici

Sempre con riferimento al perimetro di applicazione, va apprezzato il deciso cambio di passo che la legge n. 49 imprime rispetto alla legislazione del 2017 circa l'applicazione dell'equo compenso alla pubblica amministrazione. Come si è visto, la legge del 2017 imponeva alla p.a. il rispetto del mero «principio» dell'equo compenso. Qui, invece, le prestazioni professionali rese a favore della p.a. sono pienamente incluse nel perimetro applicativo della garanzia. Non mancano, tuttavia, interrogativi e profili problematici.

Sin dai primi commenti alla nuova legge sono stati sollevati interrogativi circa i rapporti tra la disciplina dell'equo compenso e la disciplina dei contratti pubblici. Le prestazioni professionali rese nell'ambito di contratti pubblici soggetti alla disciplina del codice – vuoi nell'ambito di contratti per la prestazione di servizi professionali, ove è lo stesso professionista che partecipa alla gara a determinare il costo della prestazione, vuoi all'interno di opere che prevedono anche prestazioni professionali, ove è l'operatore economico a quantificare il valore delle prestazioni professionali che saranno necessarie – sono soggette al principio dell'offerta economica, che sorregge l'intero sistema delle gare per l'affidamento di contratti pubblici.

È evidente che i due principi giuridici sono tra loro incompatibili e possono dare luogo a casi problematici. Non a caso, nel dibattito degli ultimi anni e negli stessi lavori parlamentari, erano state avanzate proposte volte ad integrare la disciplina dell'equo compenso all'interno del codice dei contratti pubblici, per stabilire l'equo compenso quale limite inderogabile al potenziale ribasso dei costi per servizi professionali. Il rischio che si corre ora, senza alcuna disciplina di collegamento tra i due plessi normativi, è che, in sede applicativa, il sistema normativo dei contratti pubblici possa essere qualificato come *lex specialis*, e come tale resistente all'abrogazione da parte della legislazione sull'equo compenso. Al fine di scongiurare questo esito, che sarebbe notevolmente restrittivo della portata della riforma, potrebbero essere previste specifiche integrazioni e correzioni tanto nel Testo unico sul pubblico impiego quanto nel Codice dei contratti pubblici.

L'incongruenza tra le dinamiche tipiche del sistema delle gare pubbliche e la disciplina legislativa dell'equo compenso è stata di recente presa di petto anche dall'ANAC.

Già nel mese di giugno 2023 l'*Authority* aveva sollevato diverse criticità attinenti al coordinamento tra la disciplina dell'equo compenso e il decreto legislativo 31 marzo

2023, n. 36⁴. Nello specifico l'ANAC poneva «il problema di valutare se attraverso la legge n. 49 del 2023 il legislatore abbia reintrodotta dei parametri professionali minimi» e «quale possa essere il ribasso massimo che conduce a ritenere il compenso equo nell'ambito delle procedure di affidamento dei servizi di ingegneria e di architettura».

Quindi, nel parere reso in data 20 luglio 2023, l'ANAC afferma: «Le tariffe ministeriali, secondo la novella normativa, assurgono a parametro vincolante e inderogabile per la determinazione dei corrispettivi negli appalti di servizi di ingegneria e architettura e l'impossibilità di corrispondere un compenso inferiore rispetto ai suddetti parametri comporta anche la non utilizzabilità dei criteri di aggiudicazione del prezzo più basso e dell'offerta economicamente più vantaggiosa; alla luce del nuovo quadro normativo sembra potersi ipotizzare che le procedure di gara aventi ad oggetto l'affidamento dei servizi tecnici dovrebbero essere costruite come gare “a prezzo fisso”, con competizione limitata alla componente qualitativa. Diversamente opinando, non si spiegherebbe né la previsione della nullità, rilevabile anche d'ufficio, della clausola che fissi un compenso inferiore a quello stabilito dal decreto ministeriale né l'abrogazione dell'art. 2, comma 1, lettera a) del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223 che, come anticipato, aveva eliminato l'obbligatorietà delle tariffe minime. Si tratta di una novità di assoluto rilievo che, volta a garantire una adeguata remunerazione per le attività libero professionali, risulta indirettamente idonea anche a tutelare la qualità delle prestazioni, obiettivo di primaria importanza nel settore dei contratti pubblici, come testimoniato dai plurimi riferimenti contenuti nel testo del d.lgs. 50/2016»⁵.

Resta poi aperto il tema della legittimità di bandi per la prestazione di servizi professionali a titolo gratuito, che alcune pubbliche amministrazioni – indifferenti alla riprovazione generale che accompagna questi bandi – continuano a produrre. Come si è detto, la giurisprudenza amministrativa ha sorprendentemente ritenuto che la gratuità delle prestazioni non confligge con il principio dell'equo compenso, che si dovrebbe ritenere applicabile solo ove il corrispettivo economico sia pur sempre previsto. Rinviando a quanto detto sopra circa l'irricevibilità morale prima ancora che giuridica di questo orientamento giurisprudenziale, occorrerà verificare se la nuova disciplina dell'equo compenso recata dalla legge n. 49 sarà sufficiente all'accantonamento della prassi e della relativa giurisprudenza, oppure se episodi di questo genere continueranno a ripetersi, trovando ancora una volta l'avallo dei giudici amministrativi. Una norma esplicita sul punto sarebbe stata di grande utilità.

d) Sulla responsabilità disciplinare del professionista

Veniamo al capitolo delicatissimo della responsabilità disciplinare del professionista che non si è sottratto ad accordi in violazione dell'equo compenso. La norma suscita perplessità di legittimità e di opportunità.

Ed infatti, si appalesa qui in pieno la contraddizione insita nell'intera legge tra la configurazione dell'equo compenso come diritto soggettivo del professionista e la sua

⁴ Atto del Presidente del 27 giugno 2023 - fasc.2987.2023 ivi consultabile: <https://www.anticorruzione.it/documents/91439/120614/Atto+del+Presidente+del+27+giugno+2023+-+fasc.2987.2023.pdf/70a9dafc-0704-ac2b-813c-64570e33d1f3?t=1691068179840>.

⁵ Delibera ANAC n.343 del 20 luglio 2023 ivi consultabile: <https://www.anticorruzione.it/documents/91439/211592/Parere+di+Precontenzioso+n.+343+del+20+luglio+2023.pdf/a6d2cdd2-a148-39f3-cfa5-29278a48df27?t=1691143493663>

qualificazione in termini di interesse categoriale. Configurare una responsabilità disciplinare individuale per aver subito la violazione di un proprio diritto rappresenta una contraddizione irragionevole, che pone dubbi consistenti circa la legittimità costituzionale della previsione. Allo scopo di mitigare questa contraddizione, è da auspicare che le norme disciplinari che saranno adottate in attuazione della norma di legge saranno tanto abili da ritagliare l'illecito disciplinare in modo da farvi rientrare solo ed esclusivamente quei comportamenti attivi che il professionista intenzionalmente svolga per sviare il committente dal rispetto dell'equo compenso, ricavandone un vantaggio sotto altra forma, lasciando esente dal campo di applicazione ogni altra fattispecie – e sono evidentemente la massima parte – in cui il professionista assuma la parte del contraente debole. Ogni altra interpretazione e svolgimento attuativo in sede deontologica della norma di cui all'art. 5 co. 4 non reggerebbe al vaglio di uno scrutinio di legittimità.

Non meno preoccupanti sono gli svolgimenti applicativi che possono ipotizzarsi, benché non siano ancora vigenti le norme deontologiche attuative della legge.

La qualificazione dell'illecito disciplinare in capo al professionista rischia infatti di riversare sull'ordine – e in particolare sui colleghi di disciplina – un contenzioso potenzialmente molto gravoso, avente ad oggetto la valutazione di profili dettagliati del contratto stipulato tra le parti, attivato, si deve immaginare, su istanza di altri professionisti interessati venuti a conoscenza dei termini dell'accordo. L'ordine verrebbe così travolto da una microconflittualità di categoria, invocato quale garante di una più egualitaria distribuzione delle committenze: un esito che appare esorbitante dalle sue funzioni e certamente poco fruttuoso per la tutela della categoria. Peraltro, allo scopo di sottrarsi alla responsabilità disciplinare, il professionista sarebbe indotto a negare la violazione del proprio diritto, impedendo, di fatto, la stessa procedibilità della azione civile a propria tutela, che egli potrebbe invece intentare anche una volta conclusa la prestazione: una disincentivazione all'esercizio di un proprio diritto che non trova giustificazione.

Ancora più paradossale l'ipotesi di un procedimento disciplinare attivato all'esito dell'accertamento in sede civile della violazione dell'equo compenso, con soddisfazione del professionista leso. In questa ipotesi, infatti, il professionista che ha agito a tutela del suo diritto e che ha ottenuto un congruo ristoro dal giudice civile dovrebbe, poi, subire il procedimento disciplinare da parte dell'ordine.

Sarà pur vero, come è stato fatto notare, che la previsione dell'illecito disciplinare potrà aiutare il professionista a resistere a patti iniqui con il committente. Ma questa valutazione di ordine pratico non sposta i termini di un quadro giuridico incerto: incertezze che suggeriscono idonee correzioni della normativa e che comunque invitano, in sede applicativa, alla massima cautela da parte degli ordini.

e) *Sui poteri degli ordini professionali: azione in giudizio, schemi di convenzione e pareri di congruità*

Non dissimili le perplessità che si possono formulare con riferimento alle previsioni degli art. 5, 6 e 7 della legge, che attribuiscono all'ordine professionale il potere di esercitare un'azione a carattere sostitutivo rispetto al professionista per la violazione dell'equo compenso, la potestà di definire modelli di convenzione, concordati con le

imprese, che assumono una presunzione di conformità ai parametri di equità, e il potere di emanare pareri di congruità che, a determinate condizioni, assumono valore di titolo esecutivo.

In via del tutto preliminare, si deve osservare che attraverso queste previsioni l'ordine professionale viene investito di una funzione di equilibratore del mercato dei servizi professionali, a prevalente tutela dell'interesse della categoria, oltrepassando di gran lunga il suo ruolo di tenuta dell'albo, di tutela della deontologia professionale e di tutela della qualità e della correttezza della prestazione resa al committente. La confusione tra funzioni di tutela degli interessi della collettività e funzioni di protezione della categoria non è certo una novità apportata dalla legge n. 49. È vero però che la legge in commento imprime un'accelerazione a questo processo.

Le perplessità inerenti la previsione di cui all'art. 5 co. 4 sono state già anticipate. La sua formulazione induce comunque a configurare la potestà dell'ordine di agire in giudizio quale forma di sostituzione processuale. Pur così ricondotta ad una figura tipica del sistema processuale civile, la norma presenta comunque profili di dubbia legittimità e coerenza, se solo si considera che nelle ipotesi di sostituzione processuale è comunque ben identificabile un diritto dell'attore che viene tutelato tramite l'azione sostitutiva, circostanza che qui è di ardua rilevanza.

Inoltre, dalla sua configurazione nei termini di sostituzione processuale, l'azione potrà essere esercitata anche contro il consenso del professionista coinvolto. In quest'ultimo caso, come si vede, l'equo compenso perderebbe i caratteri di un diritto soggettivo e finirebbe per configurare, piuttosto, un interesse ascrivibile alla categoria, riproponendo visioni tutorie e corporative degli ordini professionali, che non sembrano in sintonia con la cornice normativa europea e nazionale.

Quanto alle previsioni di cui agli art. 6 e 7, esse pongono seri dubbi di compatibilità con il diritto europeo della concorrenza, sviluppato in orientamenti consolidati della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Come è noto, la Corte di Giustizia qualifica gli ordini professionali in termini di mere associazioni tra operatori del mercato, veri e propri cartelli di imprese, dunque escludendo che essi possano esercitare potestà autoritative incidenti sul mercato e sulle libere pattuizioni che vi prendono corpo (cfr. CGCE, *Wouters e a*, C-309/99, § 46-49). Si ricorderà, infatti, che in materia di tariffe professionali – per citare il campo più noto e battuto, ma il discorso è stato replicato in diversi ambiti sempre inerenti potestà degli ordini professionali – la Corte non ha mai riconosciuto il potere degli ordini di imporle, ma ha sempre richiesto l'interposizione di un ente espressivo di autorità pubblica (Cfr. CGUE, *Arduino*, C-35/99; CGUE, *Cipolla-Macrino*, C-94/04, § 48 e C-202/04; più nel dettaglio, cfr. il Cap. 12, § 4, del *Rapporto sulle Libere Professioni in Italia* del 2018).

Ora, è evidente che la legge n. 49, al contrario, attribuisce agli ordini potestà autoritative incisive sul mercato. Vuoi mediante la presunzione di equità dei modelli di convenzione, vuoi mediante il parere di congruità con valore di titolo esecutivo, l'attività degli ordini assume i connotati dell'autoritatività rispetto ai privati. Il contrasto con il diritto europeo non potrebbe essere più chiaro.

f) Sull'Osservatorio

Un ultimo commento critico può essere formulato con riferimento alla composizione dell'Osservatorio Nazionale sull'Equo Compenso.

Si tratta di un organo certamente utile, proprio nella consapevolezza che la disciplina appena approvata dovrà essere corretta e adattata al contesto applicativo. La sua composizione lascia tuttavia perplessi. Mentre, correttamente, per le professioni non organizzate in forma ordinistica, la rappresentanza è assicurata dalle associazioni costituite ai sensi della legge n. 4/2013 – pur ferma l'accortezza già illustrata, che la legge, con il riferimento alle professioni non ordinistiche, non circoscrive il campo di applicazione alle sole professioni che hanno avviato processi di associazione e autoregolamentazione ai sensi della legge n. 4 –, per le professioni ordinistiche la rappresentanza è affidata ai Consigli nazionali degli ordini professionali, escludendo invece le libere associazioni professionali e le loro organizzazioni confederali.

Si tratta di una scelta errata.

È infatti il caso di ricordare che, nel settore delle libere professioni, la rappresentanza può essere declinata in due diverse, e perfino antitetiche, accezioni: la rappresentanza ordinistica affidata agli enti esponenziali degli ordini professionali, e la libera rappresentanza associativa, affidata alle associazioni dei professionisti, anche attraverso l'organizzazione confederale che le associa.

Gli ordini professionali, articolati a livello territoriale e a livello nazionale, sono enti pubblici non economici sottoposti alla vigilanza ministeriale, benché i titolari degli organi direttivi siano identificati attraverso elezioni svolte tra i professionisti iscritti. Funzioni essenziali degli ordini sono l'organizzazione dell'esame di stato, la tenuta degli albi degli appartenenti all'ordine, la supervisione sullo svolgimento dei tirocini abilitanti e della formazione professionale continua, la redazione di un codice deontologico e il procedimento disciplinare per violazione degli obblighi deontologici.

La legge impone la struttura ordinistica a quelle professioni il cui esercizio, in ragione della delicatezza dell'attività svolta rispetto ai diritti degli utenti, riveste un interesse per la collettività: a tal fine, gli ordini professionali svolgono le loro funzioni di sorveglianza e controllo a tutela degli interessi dei cittadini, e non dei professionisti iscritti. La forma ordinistica incarna infatti una consistente limitazione alla libertà economica e professionale, che si giustifica solo in ragione del prevalente interesse della collettività ad una regolamentazione stringente della professione. Di qui la funzione dell'ordine professionale, quale associazione obbligatoria dei professionisti, con compiti orientati alla tutela della collettività.

L'attività di libera rappresentanza associativa svolta dalle associazioni, anche in forma confederale, riveste carattere generale e non subisce vincoli legali, se non quelli previsti in via generale per le libere associazioni.

Diversamente da quanto accade per l'adesione agli ordini professionali, che è obbligatoria e pertanto sacrifica il pluralismo associativo, la libera rappresentanza associativa si fonda sulla scelta del professionista di aderire ad una associazione, in un ambiente connotato dal pluralismo associativo.

La libera rappresentanza associativa ha al suo centro l'attività di rappresentanza sindacale, che implica la sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti degli studi professionali, e la partecipazione, in tale veste, agli enti bilaterali previsti all'interno della contrattazione collettiva; la rappresentanza sindacale si estende poi a tutte le forme di tutela degli interessi economici della categoria, ed implica, tra l'altro, l'interlocuzione con le altre parti sociali negli organi europei, statali e regionali preposti a favorire la concertazione delle politiche (CESE, Cnel, Consulte professionali regionali), nonché l'interlocuzione con i partiti politici e gli organi costituzionali con riferimento agli indirizzi della legislazione e dell'attività di governo di interesse per le professioni e, più in generale, per il Paese.

Alla luce di questo quadro, si potrà comprendere come le modalità di composizione dell'Osservatorio risultino squilibrate, escludendo del tutto il mondo della libera rappresentanza associativa.

13 La delega al Governo per la riforma fiscale

Nel periodo preso in considerazione dal presente Rapporto, Governo e Parlamento sono stati impegnati nella predisposizione e nell'esame del disegno di legge di delega per la riforma fiscale (legge 9 agosto 2023, n. 111).

Il testo riprende in parte il laborioso lavoro svolto nella passata Legislatura dalle Camere, prima attraverso l'“Indagine conoscitiva sulla riforma dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e altri aspetti del sistema tributario” – svolta congiuntamente dalle Commissioni Finanze di Camera e Senato – e, successivamente, con la trasmissione alle Camere del disegno di legge di delega per la riforma del sistema fiscale, approvato dal Governo Draghi il 5 ottobre 2021, il quale tuttavia non ha concluso il suo *iter* legislativo a causa della conclusione anticipata della legislatura.

La legge individua, tra i principali obiettivi di carattere generale, l'impulso alla crescita economica e alla natalità, mediante la riduzione del carico fiscale, l'aumento dell'efficienza della struttura dei tributi e l'individuazione di meccanismi fiscali di sostegno a famiglie, lavoratori e imprese, anche al fine di favorire l'occupazione e gli investimenti.

La legge, a seguito delle modifiche apportate nel corso dell'*iter* parlamentare, risulta composta di 23 articoli, distribuiti in cinque titoli:

- a) il Titolo I contiene i principi generali e i tempi di esercizio della delega (artt. 1-3); inoltre, affronta i principi e i criteri direttivi per la riforma dello statuto del contribuente, con specifico riguardo alla disciplina dell'interpello (art. 4);
- b) il Titolo II, concernente i tributi, costituisce la parte più corposa della delega e si articola in quattro capi: il Capo I riguarda le imposte sui redditi, l'IVA e l'IRAP (artt. 5-8) e un articolo nel quale confluiscono ulteriori disposizioni sulla materia (art. 9), il Capo II (artt. 10-12) si riferisce a tutte le altre imposte indirette. Il Capo III contiene i principi e i criteri direttivi in materia di tributi regionali e locali (artt. 13 e 14), mentre il Capo IV contiene un unico articolo che regola la disciplina del settore dei giochi (art. 15);
- c) il Titolo III attiene alla disciplina delle procedure di definizione dell'imponibile, di accertamento, di adesione e di adempimento spontaneo, alla disciplina della riscossione e dei rimborsi e al contenzioso (Capo I, artt. 16-19) e le sanzioni (Capo II, artt. 20);
- d) il Titolo IV contiene i principi e criteri direttivi afferenti al riordino della normativa tributaria e alla codificazione (art. 21);
- e) il Titolo V, infine, reca le disposizioni finanziarie e finali e la clausola di salvaguardia (artt. 22-23).

La legge delega al Governo per la riforma fiscale è entrata in vigore il 29 agosto 2023. A partire da questa data il Governo è delegato, entro ventiquattro mesi, ad emanare uno o più decreti legislativi di organica e complessiva revisione del sistema fiscale. Inoltre, sarà effettuato il riassetto delle disposizioni di diritto tributario in modo da raccogliere le norme in Testi unici per tipologia di imposta e da redigere uno specifico Codice.

Passiamo ora alle disposizioni di maggiore interesse per i liberi professionisti e i lavoratori autonomi.

Principi e criteri direttivi per la revisione del sistema di imposizione sui redditi delle persone fisiche (Art. 5)

L'art. 5 contiene i principi e i criteri direttivi in materia di Irpef. In particolare, la norma dispone la revisione del sistema di imposizione sui redditi delle persone fisiche – Irpef, articolata su tre livelli:

- a) Il primo livello attiene agli obiettivi di fondo che la riforma dell'Irpef deve perseguire: ovvero la revisione e la graduale riduzione del carico impositivo sui redditi prodotti dalle persone fisiche, nel rispetto del principio di progressività, e verso il graduale raggiungimento di modello di aliquota unica. Dunque, l'obiettivo principale della riforma dell'Irpef viene individuato nella transizione verso la c.d. *flat tax* universale. Tale finalità deve essere perseguita attraverso il riordino delle deduzioni dalla base imponibile, degli scaglioni di reddito, delle aliquote di imposta, delle detrazioni dall'imposta lorda e dei crediti d'imposta (le c.d. *tax expenditures*) tenendo conto delle loro finalità, con particolare riguardo ad una corposa serie di parametri (composizione del nucleo familiare e costi sostenuti per la crescita dei figli; presenza di persone con disabilità; tutela del bene della casa e di quello della salute delle persone, dell'istruzione e della previdenza complementare; tutela degli obiettivi di miglioramento dell'efficienza energetica e del rischio sismico del patrimonio edilizio nonché di rigenerazione urbana e rifunzionalizzazione edilizia; valutando anche le esigenze di tutela, manutenzione e conservazione dei beni culturali; avendo riguardo anche a misure volte a favorire la propensione a stipulare assicurazioni contro il rischio di eventi calamitosi, nonché a misure volte a favorire lo stabile inserimento nel mercato del lavoro dei giovani che non hanno compiuto il trentesimo anno di età).
- b) Il secondo livello concerne il graduale perseguimento della equità orizzontale (in base alla quale i contribuenti che si trovano in condizioni analoghe devono essere sottoposti al medesimo carico fiscale). Il principio sembra riconoscere pienamente l'esigenza di superare le iniquità generate da due fenomeni che hanno caratterizzato gli interventi del Legislatore nell'ultimo ventennio, ovvero la progressiva erosione della base imponibile Irpef a favore di regimi sostitutivi agevolati e l'ampliamento della forbice salariale tra il carico fiscale gravante sul reddito di lavoro dipendente e quello proprio di tutte le altre tipologie reddituali soggette ad Irpef. Tale obiettivo deve essere perseguito attraverso una pluralità di interventi, tra i quali: (i) la progressiva applicazione della medesima area di esenzione fiscale e del medesimo carico impositivo Irpef, indipendentemente dalla natura del reddito prodotto, con priorità per l'equiparazione tra redditi di lavoro dipendente e redditi di pensione; (ii) la possibilità di consentire la deduzione dal reddito di lavoro dipendente e assimilato, anche in misura forfettizzata, delle spese sostenute per la produzione dello stesso; (iii) la possibilità, per tutti i contribuenti, di dedurre – analogamente a quanto già previsto per i lavoratori autonomi – i contributi previdenziali obbligatori in sede di determinazione del reddito di categoria, consentendo, in caso di incapienza, di dedurre l'eccedenza dal reddito complessivo.

c) Il terzo livello è dedicato a specifici interventi di revisione su determinate tipologie di redditi, quali: redditi agrari, redditi dei fabbricati, redditi di natura finanziaria, redditi da lavoro dipendente e assimilati, redditi da lavoro autonomo e, infine, redditi di impresa.

Flat tax incrementale (Art. 5, comma 1, lettera a), numero 2.4)

Nell'ambito del graduale perseguimento della equità orizzontale riferita all'Irpef una delle disposizioni che è stata oggetto delle più significative modifiche, nel corso dell'*iter* parlamentare, e che ha un impatto diretto sui professionisti, è il comma 1, lett. a), numero 2.4) dell'art. 5, dedicato specificamente alla c.d. *flat tax* o tassa piatta incrementale. Infatti, la norma è stata modificata in maniera sostanziale dal Parlamento che ha ne ha ribaltato lo spirito originario. Nel testo iniziale della delega approvato dal Consiglio dei ministri era prevista la conferma, in via generalizzata, della *flat tax* incrementale che, come già illustrato in precedenza, è stata introdotta dalla legge di bilancio per il 2022 (articolo 1, commi 55-57, l. n. 197/2022) a favore delle persone fisiche imprenditori individuali o lavoratori autonomi qualora ricorrano determinate condizioni e limitatamente al solo anno 2023.

Al contrario la legge approvata, a seguito delle modifiche parlamentari, presenta un'impostazione totalmente differente, che ridimensiona e limita l'istituto della *flat tax* incrementale: sia in relazione a imprenditori e professionisti, per i quali la conferma del regime previsto per il 2023 non appare più automatica, sia in relazione ai lavoratori dipendenti, per i quali viene previsto un intervento più razionale su alcuni elementi della retribuzione.

In particolare, si prevede l'applicazione, in luogo delle aliquote per scaglioni di reddito, di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali, in misura agevolata, alle retribuzioni corrisposte a titolo di straordinario che eccedono una determinata soglia e sui redditi da lavoro dipendente e assimilati (indicati all'art. 49 del TUIR, di cui al d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917) e riferibili alla percezione della tredicesima mensilità.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi e i professionisti, invece, si dispone che resta ferma la "complessiva valutazione, anche a fini prospettici, del regime sperimentale di tassazione degli incrementi di reddito introdotto, per l'anno 2023, per le persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni". In buona sostanza, dunque, in base al dettato normativo, la conferma della *flat tax* incrementale diviene una mera eventualità per autonomi e liberi professionisti.

Redditi da lavoro autonomo (Art. 5, comma 1, lettera f)

Con riferimento specifico ai redditi da lavoro autonomo, la lett. f), comma 1, dell'art. 5 impone al Governo di osservare i seguenti principi e criteri direttivi nell'attuazione della delega:

a) l'attuazione del principio di riduzione degli oneri documentali, con particolare riguardo alle modalità di versamento dell'Irpef dovuta dai lavoratori autonomi, dagli imprenditori individuali e dai contribuenti a cui si applicano gli Isa (Indici sintetici di affidabilità fiscale), fermo restando il vigente sistema di calcolo, anche previsionale, del saldo e degli acconti, e realizzando, senza peggioramenti per il contribuente rispetto al sistema vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la

finanza pubblica; una migliore distribuzione del carico fiscale nel tempo, anche mediante la progressiva introduzione della periodicità mensile dei versamenti degli acconti e dei saldi e un'eventuale riduzione della ritenuta d'acconto.

b) La semplificazione e la razionalizzazione dei criteri di determinazione del reddito derivante dall'esercizio di arti e professioni stabilendo, in particolare:

b.1) il concorso alla formazione di tale reddito di tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo conseguiti nel periodo d'imposta in relazione all'attività artistica o professionale, ad esclusione delle somme percepite a titolo di rimborso delle spese sostenute e riaddebitate al cliente, non deducibili dal reddito dell'esercente arte o professione. Il criterio di imputazione temporale dei compensi deve essere allineato a quello di effettuazione delle ritenute da parte del committente.

b.2) l'eliminazione della disparità di trattamento tra l'acquisto in proprietà e l'acquisizione in *leasing* degli immobili strumentali e di quelli adibiti promiscuamente all'esercizio dell'arte o professione e all'uso personale o familiare del contribuente.

b.3) la riduzione delle ritenute operate sui compensi degli esercenti arti e professioni che si avvalgono, in via continuativa e rilevante, dell'opera di dipendenti o di altre tipologie di collaboratori, al fine di evitare l'insorgere di sistematiche situazioni creditorie. Condivisibile la *ratio* della norma che ha come obiettivo quello di tutelare i professionisti e gli studi più strutturati che si dotano di collaboratori e dipendenti incentivando la crescita. Lo scopo è evitare che il professionista, nell'attesa della liquidazione del compenso, resti senza le risorse necessarie per provvedere alle spese relative ai propri collaboratori.

b.4) la neutralità fiscale delle operazioni di aggregazione e riorganizzazione degli studi professionali, comprese quelle riguardanti il passaggio da associazioni professionali a società tra professionisti.

Le disposizioni contenute nella legge delega al Governo per la riforma fiscale sembrerebbero poter avere un impatto positivo su lavoratori autonomi e professionisti semplificando alcuni adempimenti e incentivando alla crescita dimensionale degli studi. Tra l'altro nell'articolato sono state riprese numerose delle proposte elaborate, nel corso degli anni, da Confprofessioni in ambito fiscale⁶.

In ogni caso per una compiuta valutazione sulla legge delega bisognerà attendere necessariamente l'emanazione dei decreti attuativi: molto dipenderà dalle modalità di attuazione delle disposizioni che riguardano il rapporto tra fisco e contribuente, la riforma dell'imposizione sui redditi delle persone fisiche e dalle specifiche norme sul lavoro autonomo e sugli incentivi fiscali. In particolare, sulla riforma dell'Irpef, con specifico riferimento al principio di equità orizzontale, occorrerà verificare l'effettiva equiparazione del carico fiscale sui redditi di lavoro autonomo a quello sui redditi di lavoro dipendente.

⁶ Vedasi in particolare il documento “*Equità, progressività, intergenerazionalità: l'Irpef secondo Confprofessioni?*” del 2021.

PARTE V
RAPPRESENTANZA E PROFESSIONI:
UN ANNO DI ATTIVITÀ

14 Le relazioni istituzionali di Confprofessioni

Premessa

I dodici mesi presi in considerazione in questo *Rapporto* coincidono pressoché integralmente con il primo anno di vita del Governo presieduto dall'on. Giorgia Meloni, costituito in base alle elezioni del 25 settembre 2022, ed entrato in carica il 22 ottobre del 2022.

Immediatamente impegnato nella rapida stesura della manovra di bilancio per il 2023, il Governo Meloni ha da subito voluto intessere un più intenso dialogo con le parti sociali: conseguentemente, oltre alla consueta, e particolarmente intensa, attività di interlocuzione con le Camere in occasione di audizioni su progetti di legge e indagini conoscitive, la Confederazione ha altresì partecipato a numerosi tavoli ministeriali e interministeriali, volti a definire tanto le strategie delle riforme a lungo termine quanto le misure di dettaglio – specie sui temi del lavoro e dell’attuazione del Pnrr. Nel complesso, ha preso corpo un’attività molto intensa di interlocuzione, che ha impegnato la Confederazione in audizioni, tavoli e incontri a cadenza strettissima, consentendo di rappresentare con precisione le esigenze più pressanti dei liberi professionisti e la loro visione sui principali temi oggetto di riflessione politica.

Gli apprezzabili segnali di attenzione verso i contributi e la collaborazione con le parti sociali sono stati peraltro accompagnati, sin dai primi provvedimenti di Governo e Parlamento, da una serie di interventi coerenti con le richieste e le aspettative del mondo libero-professionale: nella parte IV di questo *Rapporto* diamo conto, nel dettaglio, dei principali provvedimenti normativi di interesse per i liberi professionisti, soffermandoci sulle prime misure contenute nella legge di bilancio per il 2023, sulla legge sull’equo compenso delle prestazioni professionali e, infine, sulla legge delega sulla riforma fiscale. Questi provvedimenti hanno corrisposto ad istanze da lungo tempo avanzate da Confprofessioni: l’alleggerimento della pressione fiscale, la riduzione del cuneo fiscale e contributivo sul lavoro, l’equità dei compensi professionali, la riforma del sistema fiscale nella direzione della semplificazione e dell’equità tra categorie, l’equiparazione tra professionisti e imprese ai fini dell’accesso agli incentivi pubblici. Restano, nondimeno, processi da monitorare, riforme da implementare in modo idoneo e coerente con le premesse, e correzioni da apportare ad alcuni strumenti normativi, su cui la Confederazione ha richiamato Governo e Parlamento e sui quali, nei prossimi mesi, si concentreranno gli sforzi dell’attività di rappresentanza e dialogo con le istituzioni.

Nell’ambito del Cnel, ha assunto particolare rilevanza l’attività di Confprofessioni quale coordinatrice della Consulta del lavoro autonomo, specie riguardo al monitoraggio dell’ISCRO, anche in prospettiva di correzioni mirate all’efficienza dello strumento. Nel periodo considerato è poi intervenuto il termine della Consiliatura, la nomina del prof. Renato Brunetta a Presidente dell’organo e la conferma della nomina del dott. Gaetano Stella, Presidente di Confprofessioni, tra i componenti dell’organo.

A livello europeo, le attività del Desk di Confprofessioni sono state particolarmente intense, sia sul fronte, più tradizionale, del monitoraggio e del *lobbying* istituzionale, sia sul fronte della cooperazione con le organizzazioni internazionali presenti a Bruxelles.

In particolare, la conferma del Presidente Gaetano Stella alla presidenza del *Ceplis* ha determinato una stretta cooperazione con lo stesso. Sono proseguite le visite istituzionali, i progetti di formazione e i progetti europei, in partenariato con le istituzioni e le organizzazioni rappresentative del settore, cui la Confederazione è dedita da anni.

Audizioni e tavoli con Parlamento e Governo

Già l'11 novembre, a pochi giorni dal suo insediamento e da subito alle prese con la stesura della manovra di bilancio per il 2023, il Governo ha promosso un incontro con le parti sociali, volto a discutere i temi centrali della manovra. I principali argomenti affrontati hanno riguardato gli strumenti per la riduzione del costo del lavoro, la *flat tax*, i *bonus* edilizi e l'equo compenso delle prestazioni professionali. Il tavolo ha consentito alla Confederazione di ribadire una delle proposte principali già prospettate ai partiti durante la campagna elettorale, ovvero il sostegno dei salari attraverso la detassazione e la decontribuzione degli aumenti salariali concordati dalle parti sociali: se il taglio del cuneo fiscale e contributivo rimane un tema centrale per sostenere l'occupazione, in una fase di forte incertezza economica, la detassazione e la decontribuzione degli aumenti salariali concordati dalle parti sociali può rappresentare una soluzione più efficace per fronteggiare la perdita del potere d'acquisto delle famiglie e lavoratori, consentendo, al contempo, di consolidare i sistemi contrattuali siglati dalle associazioni maggiormente rappresentative, rafforzando il *welfare* di categoria, e contrastando la fuga dai contratti nazionali e il lavoro nero.

A questo primo incontro sulla politica generale e la manovra economica si sono accompagnati, nelle stesse primissime settimane di lavoro del nuovo Governo, ulteriori vertici a livello ministeriale: già nel mese di novembre Confprofessioni partecipava al tavolo convocato presso il Ministero del Lavoro, nel quale il tema del taglio del costo del lavoro veniva posto più specificamente al centro del dibattito; quindi, lo stesso Ministro del Lavoro, Marina Elvira Calderone, riuniva, per la prima volta dalla approvazione della legge n. 81/2017, il tavolo permanente di confronto con le rappresentanze del lavoro autonomo. In questa occasione sono stati elencati i principali temi di interesse per la categoria: aggregazioni tra professionisti, equo compenso, previdenza, sussidiarietà, formazione e orientamento.

Sempre nel mese di novembre la Confederazione partecipava al primo tavolo con le parti sociali promosso dal Ministro Raffaele Fitto, relativo al processo di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. In quella sede, nella prospettiva di una rideterminazione dei progetti contenuti nel Piano, Confprofessioni ha per la prima volta avanzato la proposta di un'azione mirata alla promozione della digitalizzazione degli studi professionali.

Il 29 novembre si svolgeva presso la Commissione V "Bilancio" del Senato della Repubblica un ciclo di audizioni aventi ad oggetto il disegno di legge di conversione del decreto-legge n. 176/2022, c.d. Aiuti-*Quater*, che rinnovava misure di sostegno alle imprese varate per fronteggiare la crisi dei costi di approvvigionamento delle risorse energetiche.

A fronte di una generale condivisione per la scelta di fornire aiuti alle imprese in una fase critica, Confprofessioni ribadiva la propria critica – già formulata con riferimento

agli aiuti varati nei mesi precedenti – sulla destinazione del credito d'imposta per le spese energetiche, a parziale compensazione dei maggiori oneri sostenuti dalle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale. Le piccole e medie imprese destinatarie del sostegno, infatti, venivano definite attraverso il criterio della titolarità di reddito di impresa, con la conseguente esclusione dei lavoratori autonomi liberi professionisti. Un'esclusione ingiustificata: veniva infatti osservato come molte attività libero-professionali presentino un grado di esposizione al rischio derivante dall'impennata dei costi dell'energia non inferiore a quella di altre attività economiche.

Il decreto-legge, peraltro, avviava quel processo di ridimensionamento dei *bonus* edilizi, e del *Superbonus* 110% in particolare, che si è successivamente concretizzato con ulteriori provvedimenti normativi. Confprofessioni – che ha costituito al proprio interno gruppo di lavoro, proprio allo scopo di seguire e monitorare la normativa legata al *Superbonus* 110% e di tutti i *bonus* edilizi, composto dai componenti delle principali Associazioni dell'area tecnica (Ingegneri, Architetti, Tecnici), giuridica (Avvocati e Notai) e fiscale (Commercialisti e Consulenti del lavoro), facenti parte della Confederazione – ha sempre sostenuto l'opportunità di leve finanziarie al settore dell'edilizia: conseguentemente, in sede di audizione, commentavamo criticamente le scelte del Governo, in grado di compromettere – oltre all'andamento di un relevantissimo settore economico – anche il virtuoso processo di rigenerazione urbana e territoriale avviato dalle politiche di incentivazione.

Il 2 dicembre Confprofessioni veniva audita presso le commissioni congiunte V “Bilancio” della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica in merito al disegno di legge recante la manovra di bilancio per il 2023.

In linea generale, abbiamo espresso il nostro apprezzamento per l'impianto fondamentale che ha animato la manovra, che, da un lato, ha dato continuità alle misure di contenimento dei costi dell'energia, dall'altra ha tentato di preservare la sostenibilità del debito pubblico, dopo anni di sforamenti giustificati dalle conseguenze della crisi pandemica, prima, ed energetica, poi.

Con riferimento ai singoli temi di interesse, la Confederazione ha ribadito la critica alla definizione della platea dei beneficiari del credito d'imposta per le spese energetiche, che ha escluso i liberi professionisti, ed ha avanzato la richiesta di una specifica misura di incentivazione per sostenere la digitalizzazione degli studi professionali: «Il *web* dischiude spazi straordinari per la prestazione dei servizi professionali: i professionisti italiani si affacciano a questa sfida forti delle loro competenze altamente qualificate, ma con fragilità che dipendono da modelli organizzativi troppo circoscritti. In questo scenario, sostenere la digitalizzazione degli studi e i processi di aggregazione significa investire sulla difesa e la promozione di un *asset* fondamentale del *made in Italy*, risorsa peculiare della nostra cultura da secoli». Un tema, quest'ultimo, da inquadrare all'interno di un più generale, ed ineludibile, ripensamento del sistema degli incentivi – ispirato alla modernizzazione del Paese ma anche all'equità tra categorie. Ribadivamo quindi la nostra ferma condanna dell'ingiustificata disparità tra PMI e liberi professionisti rispetto all'accesso agli incentivi pubblici.

Con riferimento alle misure sulla fiscalità, ed in particolare alla estensione del regime forfettario per i lavoratori autonomi, abbiamo richiamato l'attenzione dei parlamentari sulla mistificazione della realtà operata dalla stampa, che ha additato i professionisti

come beneficiari di trattamenti di favore: abbiamo invece dimostrato come l'estensione disposta dalla legge avrebbe coinvolto un numero molto limitato di contribuenti, implicando una spesa molto limitata per l'anno 2023: «Il regime forfettario, conti alla mano, arreca vantaggi solo a quei lavoratori autonomi che presentano bassi costi, non impiegano personale e hanno scarsa propensione agli investimenti. Abbiamo sempre ricordato che, se non accompagnato da misure contestuali volte a distribuire i vantaggi fiscali anche nei confronti delle attività professionali che presentano dimensioni e volumi d'affari più ingenti, il forfettario implica il rischio di disincentivare quei processi di crescita che ... sono invece vitali per il destino delle professioni italiane». Esprimevamo quindi il nostro favore per la nuova "flat tax incrementale", un ottimo punto di incontro tra esigenze di alleggerimento del carico fiscale e stimolo all'aumento della ricchezza nazionale. Una misura che, tuttavia, appare molto incerta nella sua riproposizione nei prossimi anni. Osservavamo come, «nel complesso, gli odierni interventi sul regime di imposizione dei lavoratori autonomi, se alleviano il carico fiscale e gli adempimenti connessi per i professionisti più deboli, non risolvono nessuno dei mali endemici del nostro sistema fiscale, e in particolare della tassazione sulle persone fisiche, che resta caratterizzata da una parcellizzazione ingovernabile e dallo squilibrio persistente tra categorie di contribuenti. Andrebbe invece sposata con convinzione la causa di una riforma del sistema di tassazione sulle persone fisiche improntato all'equità, per appianare lo squilibrio esistente tra lavoratori autonomi e lavoratori dipendenti».

Un capitolo fondamentale della manovra economica ha riguardato l'alleggerimento del carico fiscale e contributivo sul lavoro dipendente. Pur condividendo lo sforzo nella direzione del sostegno ai salari, sottolineavamo l'esigenza di dare stabilità a questi interventi, e ribadivamo la nostra proposta di un intervento di detassazione degli incrementi salariali concordati in sede di rinnovo dei CCNL.

Un ultimo tema posto dalla nostra audizione è stato quello della progettazione di un adeguato sistema di *welfare* per i lavoratori autonomi, fronte rimasto invece assente dalle politiche economiche varate nella manovra: «È diffusa la consapevolezza che il nostro modello di *welfare* presenti incongruenze e squilibri rispetto ad una realtà sociale profondamente mutata. E la pandemia non ha fatto altro che mettere a nudo e aggravare i limiti strutturali derivanti dall'esclusione dalle tutele dei liberi professionisti e dei lavoratori autonomi». Nel dettaglio, «con riferimento alle Casse privatizzate, permane l'inequico sistema di doppia tassazione delle rendite: qui, infatti, il prelievo fiscale avviene sia in fase di maturazione delle rendite finanziarie ottenute dalla gestione che in fase di erogazione delle prestazioni individuali. Questa duplicazione del sistema di tassazione rappresenta un *unicum* a livello europeo e penalizza fortemente la previdenza dei liberi professionisti dotati di cassa». Volgendo lo sguardo alla platea dei lavoratori autonomi liberi professionisti non ordinistici, dobbiamo rilevare come il sistema di tutele approntato dalla gestione separata Inps sia tutt'oggi inadeguato. Con riferimento all'ISCRO, alla luce dei dati disponibili, è emerso che il previsto aumento dell'aliquota contributiva, dallo 0,26% allo 0,51% del fatturato, non risulta giustificato. «Andrebbe pertanto ripensata la scelta operata, a suo tempo, dal legislatore, confermando l'aliquota attuale anche nella prospettiva a regime. È inoltre possibile rimodulare le soglie di accesso al beneficio, sia riducendo il requisito del periodo di pregressa contribuzione, che è attualmente di 4 anni, sia ridefinendo la soglia reddituale

che non deve essere superata per poter accedere al beneficio, che è di 8.145 euro nell'anno e necessiterebbe un innalzamento».

Il 2023 si è aperto con una serie di audizioni parlamentari.

Il 16 gennaio, presso le Commissioni riunite, “Affari costituzionali” e “Bilancio” del Senato, si è tenuta l'audizione sul disegno di legge di conversione del decreto-legge n. 198/2022, c.d. “milleproroghe”. Il decreto prorogava, tra l'altro, alcuni termini inerenti al quadro regolativo per fronteggiare l'emergenza sanitaria, così come ai tempi per l'assunzione del personale della pubblica amministrazione in alcuni ministeri chiave, allo scopo di rafforzare la capacità amministrativa delle amministrazioni coinvolte nell'attuazione del Pnrr. Inoltre, il decreto ha ridefinito alcuni termini previsti dalla legislazione, recentemente approvata, in materia di fondi di solidarietà bilaterali. Un tema, quest'ultimo, di particolare interesse per la Confederazione, che è coinvolta da tempo nella gestione, unitamente alle altre parti sociali, del fondo di solidarietà per i dipendenti delle attività professionali.

Pochi giorni dopo, il 25 gennaio, Confprofessioni era ancora audita dalla Commissione VIII “Ambiente” della Camera dei Deputati, chiamata a rendere il previsto parere sullo schema del decreto legislativo recante il nuovo Codice dei contratti pubblici, successivamente emanato con il decreto legislativo n. 36/2023. Esito di un processo molto elaborato, cui Confprofessioni aveva già partecipato in diverse fasi, il nuovo Codice mira a consolidare alcuni modelli organizzativi sperimentati durante la crisi e per interventi di massima urgenza, come la ricostruzione del ponte Morandi, per snellire il completamento delle opere, anche in vista della più efficiente attuazione del Pnrr. Commentando questo approccio, osservavamo come «fino ad oggi il recepimento delle direttive europee in tema di contratti pubblici ha consentito all'Italia di ridurre drasticamente l'opacità e i fenomeni di corruzione che avevano caratterizzato i lavori pubblici nel recente passato. Tuttavia, siamo consapevoli che il perseguimento di questo obiettivo ha rallentato l'azione dell'amministrazione nei fondamentali lavori di ammodernamento e razionalizzazione della nostra rete infrastrutturale e nella preservazione del nostro patrimonio culturale, urbano e paesaggistico. I tempi sono dunque maturi per un riequilibrio tra queste esigenze, così da assecondare una vigorosa ripresa economica. In tale direzione si colloca l'aumento della discrezionalità delle stazioni appaltanti nel rispetto del divieto del *gold plating*». Esprimevamo inoltre la nostra soddisfazione per l'introduzione del divieto di prestazioni d'opera intellettuale a titolo gratuito e del principio dell'equo compenso, pur rimarcando la preoccupazione per le deroghe ammissibili, troppo vaghe e foriere di rischi di aggiramento del principio.

Abbiamo altresì ribadito la nostra contrarietà alle norme del Codice sul ruolo dei professionisti dipendenti della p.a., coinvolti, allo scopo del contenimento dei costi, in fasi rilevanti della realizzazione dell'opera pubblica. «Alla pubblica amministrazione dovrebbe spettare ... la programmazione e il controllo sull'opera pubblica, mentre la progettazione, direzione e collaudo dei lavori devono rimanere in capo ai liberi professionisti. [...] Tale impostazione sottrae ai liberi professionisti attività e spazi di mercato rilevanti, a discapito del principio di libertà di accesso e concorrenza sancito dal nuovo Codice, oberando le amministrazioni di ulteriori compiti che spesso non hanno la capacità funzionale e le risorse sufficienti».

Quindi, il 26 gennaio, presso la Commissione VI “Finanze” del Senato, si svolgeva l’audizione di Confprofessioni nell’ambito della “Indagine conoscitiva sugli strumenti di incentivazione fiscale con particolare riferimento ai crediti di imposta”. Utilizzati con sempre maggiore frequenza dal legislatore quali strumenti di politica economica, incentivi e agevolazioni fiscali hanno finito col determinare una frammentazione del quadro regolativo che dovrebbe ora essere corretta. Con specifico riferimento ai crediti d’imposta utilizzati nel settore edilizio, ponevamo l’accento sull’esigenza di riattivare il circuito della cessione del credito al sistema bancario e a terzi, al fine di scongiurare la chiusura di migliaia di imprese con importanti ricadute occupazionali, di gettito fiscale complessivo prodotto dalla filiera edile, di emersione del lavoro sommerso, e per prevenire significativi rischi di contenzioso. Utilizzati di frequente anche durante la pandemia, per sostenere gli operatori economici nel pieno della crisi, i crediti d’imposta hanno spesso riprodotto storture e discriminazioni a carattere soggettivo, come già in passato gli incentivi per la produttività. Prospettavamo quindi al Parlamento una rassegna dei numerosi casi di incentivi fiscali che risultano preclusi ai liberi professionisti, e ponevamo l’accento – una volta ancora – sull’urgenza di porre fine a queste discriminazioni.

Parallelamente, la Confederazione ha partecipato a diverse riunioni presso il Ministero del Lavoro. In primo luogo, nell’ambito del tavolo sulla sicurezza sul lavoro, che ha affrontato, in particolare, il tema della sicurezza nell’ambito delle attività di alternanza scuola-lavoro; quindi, con il secondo incontro del tavolo sul lavoro autonomo. In questa seconda riunione, abbiamo condiviso con le altre parti sociali e le istituzioni ordinistiche le priorità per la crescita del settore, a partire dalle politiche di incentivazione, dalla digitalizzazione e dal sostegno alla aggregazione degli studi professionali.

Il 27 febbraio, presso la Commissione VI “Finanze” della Camera dei Deputati, Confprofessioni partecipava alle audizioni sul disegno di legge di conversione del decreto-legge n. 11/2023, c.d. “blocca cessioni”, mirato a revisionare la disciplina della cessione dei crediti d’imposta inerenti i *bonus* edilizi e dunque a risolvere la problematica dei c.d. crediti incagliati. Ancora una volta abbiamo condiviso il bagaglio di conoscenze e proposte analizzate ed elaborate nell’ambito del nostro gruppo di lavoro sul *Superbonus*. Segnalavamo, quindi, l’esigenza immediata di riattivare il circuito della cessione del credito al sistema bancario e a terzi, con un tetto massimo alle commissioni per l’acquisto del credito, a tutela dei cedenti. Mentre, in prospettiva, indicavamo l’opportunità di «mettere mano ad una revisione complessiva del sistema di detrazioni fiscali nel settore dell’edilizia, eventualmente accorpando tutti i *bonus* (attualmente davvero tanti e con normative eterogenee sorte in epoche diverse) sotto un’unica detrazione fiscale di portata inferiore. In questa direzione si potrebbe valutare la possibilità di trasformare il *bonus* in “credito d’imposta” per compensare altri debiti fiscali in un arco temporale più lungo». D’altronde, contrastando le critiche diffuse nei confronti delle politiche di incentivazione e del loro impatto sui conti pubblici, notavamo come «l’impatto dei *bonus* e del sistema di detrazioni fiscali nel settore dell’edilizia andrebbe valutato oggettivamente, realisticamente e concretamente, prendendo in considerazione non il solo calcolo dell’impatto sulla spesa pubblica, ma anche le ripercussioni economiche e sociali, di medio-lungo periodo, che hanno generato e potranno generare una serie di esternalità positive».

Abbiamo altresì avuto l'occasione di contribuire, con una nostra memoria, all'indagine conoscitiva svolta dalla X Commissione “Attività produttive, commercio e turismo” della Camera dei Deputati, nell'ambito dell'indagine conoscitiva in tema di “*Made in Italy*: valorizzazione e sviluppo dell'impresa italiana nei suoi diversi ambiti produttivi”, tema di grande interesse per la Confederazione, e in particolare per Aprieuropa, la società *in-house* con cui Confprofessioni supporta i liberi professionisti e le associazioni collegate nelle strategie di sviluppo per l'internazionalizzazione.

Muovendo dal presupposto che l'internazionalizzazione dell'imprenditoria italiana coinvolge direttamente i professionisti – che svolgono compiti fondamentali di informazione, formazione, promozione e consulenza, segnalazione di nuove opportunità, potenziamento delle relazioni esistenti e creazione di sinergie – abbiamo posto l'accento sul valore della formazione, sia coinvolgendo scuola, università, aziende e associazioni di categoria in un dialogo finalizzato alla formazione professionale, sia promuovendo l'ingresso in impresa di figure specialistiche, liberi professionisti dalle competenze diversificate che offrano consulenza ai processi di internazionalizzazione, sul modello dei *Temporary Export Manager*.

Il 6 marzo, presso la Commissione V “Bilancio” del Senato, si svolgeva l'audizione sul disegno di legge di conversione del decreto-legge n. 13/2023, c.d. “attuazione PNRR”. Confprofessioni sottolineava «l'imprescindibile ruolo di assistenza e supporto che i professionisti svolgono a sostegno delle imprese e dei cittadini nella partecipazione ai bandi e nella risoluzione delle complessità amministrative connesse al Pnrr». Il 2023 è l'anno fondamentale per l'attuazione degli investimenti finanziati dal Pnrr, con l'aggiudicazione di molteplici appalti e l'avvio di numerosi cantieri. Con il decreto, il Governo ha avviato un lungo processo di revisione della *governance* del Pnrr e dei contenuti del Piano nazionale di ripresa e resilienza, poi conclusosi nel mese di agosto con la presentazione della proposta di revisione alla Commissione Europea. In particolare, il provvedimento ha istituito una Cabina di regia per il Pnrr presso la Presidenza del Consiglio dei ministri per favorire il dialogo con tutti i soggetti coinvolti nell'attuazione del Piano, tra cui le parti sociali. Confprofessioni ha espresso il proprio apprezzamento per la decisione del Governo di agevolare la condivisione politica degli obiettivi del Pnrr, attraverso la creazione di un nuovo metodo di collaborazione con il mondo partenariale e ha offerto la piena disponibilità, anche tramite il contributo delle Associazioni professionali aderenti alla Confederazione, affinché il Piano si realizzi in maniera completa e rispettando i tempi previsti.

Il 15 marzo, a Palazzo Chigi, il Governo incontrava le parti sociali per esporre lo schema del disegno di legge delega in materia fiscale, sottoposto alle Camere. Un testo – commentava a caldo il Presidente Gaetano Stella – in larga misura condivisibile: «Nei principi che ispirano la legge delega riconosciamo moltissime proposte elaborate da Confprofessioni nel nostro documento sulla riforma fiscale pubblicato nel 2021». Centrale la questione della equità orizzontale tra lavoratori, indipendentemente dalla tipologia di reddito, che è stata finalmente riconosciuta come principio di delega. Apprezzabili, altresì, le misure relative alla neutralità fiscale delle operazioni di aggregazione delle attività professionali, nonché le previsioni sui prelievi sulle rendite finanziarie delle casse di previdenza dei professionisti. Questioni sulle quali la Confederazione si è spesa per anni.

Tutti temi che sono stati ribaditi ed articolati con maggior precisione in occasione della audizione, svoltasi il 22 maggio, dinanzi alla VI Commissione “Finanze” della Camera dei Deputati sul disegno di legge delega in materia fiscale. Qui, preliminarmente, evidenziavamo come, oltre ad una razionalizzazione e semplificazione del sistema, l’obiettivo principale della riforma dovrebbe essere il riequilibrio del rapporto tra contribuente e amministrazione fiscale, ad oggi ancora troppo sbilanciato verso quest’ultima. Segnalavamo, inoltre, la necessità di riconoscere il tema della “questione giovanile”, con l’introduzione di strumenti di incentivazione dell’ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, utilizzando la leva fiscale per promuovere auto imprenditorialità e assunzioni. Con riferimento alle norme di specifico interesse per i liberi professionisti abbiamo plaudito l’intento di garantire la neutralità fiscale delle operazioni di aggregazione e riorganizzazione degli studi professionali, comprese quelle riguardanti il passaggio da associazioni professionali a società tra professionisti, auspicando «che Governo e Parlamento individuino una “corsia preferenziale” per tale principio che ne consenta una rapida approvazione, rimuovendo così uno dei principali ostacoli alla crescita e allo sviluppo dell’intero comparto dei servizi professionali». D’altronde una piena valutazione della riforma del fisco dovrà passare necessariamente dai decreti delegati che disciplineranno il rapporto fisco/contribuente, la riforma dell’imposizione sui redditi delle persone fisiche e dalle specifiche norme sul lavoro autonomo e sugli incentivi fiscali, oltre che dal reperimento delle risorse necessarie a finanziare l’attuazione della delega.

Particolarmente elaborato è risultato il confronto con la X Commissione del Senato, “Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale”, nell’ambito della “Indagine conoscitiva sulle forme integrative di previdenza e di assistenza sanitaria nel quadro dell’efficacia complessiva dei sistemi di *welfare* e di tutela della salute”, indetta con lo scopo di acquisire elementi conoscitivi utili a impostare successivamente una proposta legislativa organica. Il tema è di particolare interesse per il comparto libero-professionale: ecco perché la Confederazione ha avvertito tra i primi (già a partire dal 2001), l’esigenza di introdurre, nell’ambito del CCNL dei dipendenti degli studi professionali, la Cadiprof – Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori degli studi professionali –, un ente di matrice contrattuale attraverso cui poter offrire strumenti di assistenza sanitaria integrativa rivolti a tutti i lavoratori, dipendenti degli studi professionali e professionisti datori di lavoro.

Nella sua audizione, svoltasi il 28 marzo, Confprofessioni ha evidenziato come «l’integrazione tra sanità pubblica e privata deve rappresentare la bussola per un complessivo ripensamento del *welfare* e dell’assistenza socio-sanitaria in Italia. Un modello universale di *welfare* che, attraverso la crescita dei fondi sanitari integrativi nati all’interno dell’autonomia negoziale dei contratti collettivi nazionali, sappia rispondere alle specifiche esigenze delle diverse categorie di lavoratori e alla sempre più pressante ed emergente domanda di protezione sociale di autonomi e liberi professionisti». La Confederazione inoltre ha evidenziato come il sostegno dei fondi sanitari integrativi implichi per lo Stato e la società positivi effetti di sistema. Grazie al ruolo dei fondi integrativi, infatti, si snellisce il carico di lavoro e la complessità organizzativa delle strutture della sanità pubblica; si amplia la libertà di scelta delle cure e dei servizi; aumenta lo spazio per gli investimenti imprenditoriali nella sanità privata; si tutelano i più deboli; migliora la salute dei cittadini.

Per tali ragioni, nell’ottica di una futura riforma, abbiamo sostenuto l’opportunità di concedere una maggiore autonomia ai fondi sanitari in tema di scelta di destinazione delle risorse. Oggi, infatti, la quota vincolata del 20% prevista dalla legge (art. 5, D.M. 27 ottobre 2009) comprende soltanto prestazioni legate a non autosufficienza, riabilitazione, odontoiatria, ma «andrebbero ampliate includendo, ad esempio, le spese per *check-up* di prevenzione e *screening* (cardiovascolari ed oncologici)». Il problema, pertanto, non è rappresentato dalla vincolatività delle risorse, bensì dalla natura delle prestazioni ricomprese nella quota vincolata, che dovrebbe essere tarata sulla base delle esigenze specifiche della popolazione di riferimento del settore.

Quindi, l’11 aprile, presso le Commissioni riunite VI “Finanze” e XII “Affari Sociali” della Camera dei Deputati, si svolgeva il ciclo di audizioni sul disegno di legge di conversione del decreto-legge n. 14/2023, c.d. “bollette” avente ad oggetto, in particolare, ulteriori interventi per contrastare il caro-bollette. Nell’esprimere il nostro apprezzamento per la scelta di prorogare il credito d’imposta per i costi inerenti l’approvvigionamento di energia, denunciavamo la perdurante esclusione delle attività professionali da questo beneficio. Un’esclusione, a nostro avviso, tanto illegittima quanto irragionevole: «Illegittima, perché implica una discriminazione tra categorie di imprese non conforme al diritto dell’Unione Europea, che invece equipara le attività professionali alle piccole e medie imprese; irragionevole, se solo si pone mente ai gravi incrementi dei costi che colpiscono alcune tipologie di studi professionali, nei quali il ricorso all’energia elettrica è particolarmente oneroso, e comunque non inferiore a quella di altre attività economiche nel settore dei servizi, con potenziali ricadute negative sul lavoro alle dipendenze degli studi: basti pensare ad uno studio medico, odontoiatrico o veterinario, o a studi di ingegneria e di architettura, dove le spese per l’alimentazione di apparecchiature molto sofisticate rappresentano un costo ad alto impatto per il professionista; ma lo stesso può dirsi per quegli studi professionali che hanno dovuto dotarsi di *server* sofisticati e apparecchiature informatiche per la gestione di una mole sempre più abbondante di dati e processi telematici».

Come ogni anno, uno snodo cruciale della programmazione della politica economica di Governo e Parlamento è rappresentato dalla predisposizione del Documento di Economia e Finanza, con il quale il Governo illustra al Parlamento – nonché alle istituzioni europee – la strategia della sua politica economica, destinata a prendere forma nella manovra finanziaria. Nel caso specifico, si trattava del primo DEF predisposto dal Governo Meloni: un’occasione propizia per le parti sociali per rappresentare, sinteticamente, le proprie visioni su crescita economica, innovazione e coesione sociale. Nella nostra audizione presso le Commissioni riunite V “Bilancio” di Camera e Senato abbiamo riconosciuto anzitutto il difficile contesto macroeconomico in cui prende corpo la politica economica del Paese, con una crescita tendenziale che torna ai modesti livelli pre crisi, un’inflazione che morde gravemente i salari, e l’imminente riedizione delle regole di contabilità europea. Ciò nonostante, gli obiettivi prioritari del Governo – riforma fiscale, taglio del cuneo fiscale e contributivo sui redditi da lavoro dipendente, riforma del sistema degli incentivi – hanno riscontrato il favore della Confederazione. A questi obiettivi, da conseguire in uno spirito di equità tra categorie sociali, e dunque impedendo il rinnovarsi di sperequazioni a danno dei liberi professionisti, abbiamo affiancato l’esigenza di contribuire attraverso politiche incentivanti e riforme del quadro regolativo alla crescita del settore delle libere

professioni, specie sostenendo i processi di aggregazione e la digitalizzazione degli studi professionali.

Di particolare importanza le due audizioni parlamentari in materia di lavoro: la prima – svoltasi il 19 aprile – dedicata alla questione del salario minimo legale, presso la Commissione XI “Lavoro pubblico e privato” della Camera dei Deputati, nella quale erano incardinate una serie di proposte di legge depositate dalle forze di opposizione, che riprendevano quasi interamente precedenti progetti presentati nel corso della passata legislatura. Il mutato contesto sociale ed economico e l’inteso dibattito avvenuto in sede europea, con l’approvazione della direttiva europea sui salari minimi, ha imposto una nuova riflessione anche da parte della Confederazione sul tema. Nel corso dell’audizione abbiamo sottolineato come le dinamiche salariali in Italia siano già regolate dalla contrattazione collettiva che garantisce un’ampia rete di protezione sociale ai lavoratori: «Anche nel nostro settore la copertura contrattuale è molto elevata ed il CCNL studi professionali, sottoscritto da Confprofessioni con le controparti sindacali maggiormente rappresentative (Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs), rappresenta sicuramente il contratto *leader* assicurando tutele ad oltre il 95% dei lavoratori». Pertanto, è necessario puntare sul potenziamento e l’integrale applicazione dei CCNL firmati dalle organizzazioni realmente rappresentative. Allo stesso tempo è stato evidenziato come il salario minimo non risolva le problematiche connesse alle dinamiche reddituali o al fenomeno dei *working poors* e come possa, al contrario, costituire un elemento di indebolimento della rappresentanza e della contrattazione collettiva nazionale. L’occasione è stata utile, inoltre, per ribadire in sede parlamentare le nostre proposte per adeguare i redditi dei lavoratori all’andamento dell’inflazione: taglio del cuneo contributivo, sostegno ai rinnovi contrattuali, tramite la detassazione degli aumenti salariali concordati tra le parti sociali in occasione dei rinnovi dei CCNL.

La seconda ha riguardato il disegno di legge di conversione del decreto-legge n. 48/2023, c.d. “lavoro”: un provvedimento che ha introdotto importanti novità normative che impattano in maniera determinante su numerosi aspetti fondamentali delle discipline lavoristiche e, più in generale, sul mercato del lavoro. Per tali ragioni il testo ha suscitato grande interesse nel mondo professionale che da tempo auspicava una operazione di semplificazione e razionalizzazione delle norme vigenti. Confprofessioni, audita il 17 maggio presso la X Commissione “Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale” del Senato della Repubblica, ha dato un giudizio positivo sul provvedimento sia con riferimento alle nuove misure di inclusione sociale e lavorativa tramite la rivisitazione del reddito di cittadinanza, sia mettendo in luce come gli interventi di semplificazione sulla disciplina del contratto a termine valorizzino il ruolo della contrattazione collettiva che è stata chiamata a definire le causali oltre i dodici mesi per questa tipologia contrattuale. Inoltre sono state accolte positivamente le semplificazioni in materia di obblighi di informazione e di pubblicazione relativi al rapporto di lavoro, che devono essere adempiuti dal datore di lavoro – previsti dal d.lgs. n. 104/2022 c.d. “Decreto trasparenza” – sui quali sin dalla loro introduzione la Confederazione aveva chiesto un intervento di modifica e di semplificazione, in quanto determinavano un appesantimento burocratico notevole senza reali e concreti incrementi di tutele per i lavoratori.

Da ultimo con riferimento al tema del *welfare* aziendale Confprofessioni ha sottolineato la necessità di un’adeguamento della soglia anacronistica dei *fringe benefits* per i

lavoratori dipendenti pari a 258,23 euro stabilita dall'art. 51 del TUIR. Più in generale la Confederazione ha evidenziato che «gli interventi di promozione e sostegno al *welfare* aziendale a favore dei dipendenti e delle loro famiglie andrebbero accompagnati, in un'ottica di equità tra categorie di lavoratori, dal parallelo impegno per il consolidamento delle reti di assistenza mutualistica tra professionisti e lavoratori autonomi, che sono strutturalmente esclusi da sistemi di *welfare* aziendale».

Il 20 aprile e il 18 luglio Confprofessioni partecipava a due riunioni della Cabina di regia del Pnrr, convocate dal Ministro per gli affari europei, le politiche di coesione e il Pnrr, Raffaele Fitto. Negli incontri venivano affrontate quelle tematiche connesse al Pnrr che presentano un interesse per i liberi professionisti: la transizione digitale delle attività professionali e l'essenziale collaborazione del mondo delle professioni alla rivoluzione digitale dei processi amministrativi; gli incentivi per l'efficientamento energetico degli edifici privati; le misure per il lavoro e per l'imprenditorialità femminile; il ruolo dei medici di medicina generale nella nuova sanità. Infine, veniva affrontato il tema delle competenze, che è centrale sia rispetto al reclutamento temporaneo degli esperti nei ruoli della pubblica amministrazione per l'attuazione del Pnrr, sia rispetto alle trasformazioni delle imprese grazie ad incentivi come il credito di imposta Industria 5.0. Confprofessioni ha espresso il proprio parere sulla proposta di revisione del Pnrr, che prevede la rimodulazione di molteplici obiettivi intermedi e l'eliminazione di un numero limitato di misure – che dovrebbero comunque essere finanziate attingendo ad altri fondi – nonché un nuovo capitolo di investimenti e riforme per la transizione ecologica (il c.d. *REPowerEU*). Abbiamo sottolineato come nella fase di attuazione del Pnrr «il grande sforzo aggiuntivo richiesto alle amministrazioni centrali e soprattutto agli enti locali richiede la collaborazione di figure lavorative e di intermediari con competenze avanzate nell'ambito delle discipline STEM e, più in generale, in settori ad alta innovazione anche al fine di garantire sempre il rispetto delle regole europee sui progetti».

Il 1° giugno, presso la Commissione IX “Industria e commercio” del Senato della Repubblica, si svolgeva l'audizione sul disegno di legge di revisione del sistema di incentivi alle imprese. Il provvedimento, di iniziativa governativa, ha rappresentato la sede più opportuna per ribadire la necessità, già espressa più volte nei precedenti tavoli e audizioni, di sancire il principio generale di piena equiparazione tra professionisti e imprese e di prevedere incentivi specifici per il settore professionale. Inoltre, anche nell'ottica della futura predisposizione decreti legislativi delegati, la Confederazione ha segnalato alcuni specifici strumenti di incentivazione, fondamentali per la crescita e lo sviluppo il settore: digitalizzazione, aggregazioni, imprenditoria femminile, giovani e Mezzogiorno sono i temi di prioritaria importanza per favorire l'inclusione e sostenere la competitività degli studi professionali, sempre più orientati verso modelli imprenditoriali di gestione delle proprie attività. Più in generale la Confederazione ha accolto con favore testo della delega che recepisce numerose delle proposte suggerite da Confprofessioni nel corso degli ultimi anni: la scelta del Legislatore di procedere ad una revisione del sistema degli incentivi in un'ottica di semplificazione, razionalizzazione e armonizzazione di tali strumenti, potrà risultare determinante per la ripresa economica e il rilancio del Paese.

Il confronto del Governo con le parti sociali si è fatto ancora più intenso nella seconda metà del 2023, estendendosi ai temi delle principali riforme in cantiere: riforme

istituzionali; delega fiscale; inflazione; sicurezza sul lavoro; pensioni; produttività. Il 30 maggio, infatti, la Presidente del Consiglio, Giorgia Meloni, ha convocato a Palazzo Chigi, i rappresentanti dei sindacati e delle associazioni di categoria per un confronto sui principali provvedimenti in materia economica e fiscale nonché in materia di riforme costituzionali, prospettando l'avvio o la prosecuzione dei tavoli specifici con i ministeri interessati, sui singoli temi. Il Presidente Gaetano Stella, intervenuto al tavolo governativo, ha condiviso la scelta del Governo di dare priorità al sostegno dei salari medio-bassi, proseguendo sulla strada del taglio del cuneo fiscale, ma allo stesso tempo ha evidenziato anche l'opportunità di «intervenire sui rinnovi contrattuali, attraverso la detassazione e la decontribuzione degli aumenti salariali concordati dalle parti sociali maggiormente rappresentative». Nel corso dell'incontro è stato poi ribadito il giudizio positivo sulla delega fiscale per i diversi aspetti che riguardano direttamente i liberi professionisti come la neutralità fiscale delle operazioni di aggregazione e di riorganizzazione degli studi professionali, ricordando la necessità di perseguire un riequilibrio tra amministrazione e fiscale e contribuente: la volontà di rendere “legge generale tributaria” lo Statuto del contribuente costituisce certamente un passo avanti, ma ancora non sufficiente a garantire piena forza ai diritti del contribuente.

A questo incontro di carattere generale sono quindi seguiti incontri mirati, che le parti sociali hanno svolto con i singoli Ministri interessati. Confprofessioni ha così incontrato il Ministro per le riforme istituzionali e la semplificazione normativa, Maria Elisabetta Alberti Casellati, con la quale si è svolto un confronto sugli obiettivi della riforma delle istituzioni nel senso della stabilità dei governi e della efficienza dell'azione amministrativa. Contestualmente, richiamavamo l'attenzione del Ministro sulla necessaria riforma dei processi di normazione, a cominciare dal procedimento legislativo, per dare snellezza al procedimento e al contempo riportare il Parlamento, sempre nel doveroso confronto con la società civile, al centro della vita politica della Nazione. Non mancava, peraltro, un confronto sul fondamentale ruolo che le professioni possono svolgere per la semplificazione amministrativa, in una logica sussidiaria rispetto allo stato, e per l'attuazione del Pnrr, affiancando l'amministrazione nella realizzazione dei progetti del piano: un modello, peraltro, che merita di essere affinato e sviluppato in via generale; a condizione, tuttavia, che si investa con decisione sullo sviluppo tecnologico degli studi professionali e sulle competenze dei professionisti, a partire dalla riforma dei percorsi formativi dei professionisti.

Successivamente, il 26 giugno, la Confederazione è stata invitata a partecipare al tavolo tecnico di riforma delle pensioni presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il tavolo era già stato avviato ad inizio del 2023 con la decisione del ministro del Lavoro, Marina Elvira Calderone, di ripristinare permanentemente il Nucleo di valutazione della spesa previdenziale, al fine di monitorare le evoluzioni del sistema pensionistico. Nel corso dell'incontro Confprofessioni ha valutato positivamente la riapertura del confronto su un tema così delicato come quello delle pensioni, sottolineando come le linee direttrici di un intervento di riforma debbano essere basate sull'equilibrio del sistema previdenziale, sulla solidarietà intergenerazionale e su logiche di strutturabilità. A questo primo incontro generale si sono susseguiti, sempre presso il ministero del Lavoro, una serie di incontri tematici specifici sul tema pensioni dedicati: alla pensione di garanzia per i giovani, alla flessibilità in uscita e agli esodi, alle mansioni lavorative gravose e alla tutela previdenziale delle donne e, infine, al tema della

previdenza complementare. Nel corso delle diverse sessioni Confprofessioni ha avuto modo di rappresentare la propria posizione evidenziando le specifiche necessità dei liberi professionisti e dei dipendenti degli studi professionali. In linea generale è stata sottolineata l'esigenza di una razionalizzazione complessiva dei sistemi di accesso alla pensione, basata su un miglioramento della normativa vigente, su meccanismi di staffetta generazionale, su previdenza complementare e su personalizzazione dei flussi di contribuzione. L'obiettivo del tavolo tecnico di confronto è stato quello di far emergere proposte correttive da portare poi in sede di legge di bilancio annuale.

In autunno è prevista la ripresa del confronto sugli altri temi di interesse per il cantiere delle riforme.

15 Confprofessioni nel Cnel

Nel corso dell'ultimo anno della X Consiliatura del Cnel (2018-2023) Confprofessioni ha partecipato attivamente ai lavori del Consiglio anche attraverso le attività svolte all'interno della Commissione Informazione e Lavoro e della Commissione Politiche UE e Cooperazione internazionale di cui è componente.

Particolarmente intenso è stato il confronto e il coordinamento sulle prospettive e il monitoraggio dell'ISCRO svolto all'interno della Consulta del lavoro autonomo e professioni coordinata da Confprofessioni. L'Indennità straordinaria di continuità reddituale ed operativa, nata da un disegno di legge Cnel progettato e concertato con le rappresentanze del lavoro autonomo ed approvato nella Legge di bilancio per il 2021 (art. 1, commi 386-401 della legge n. 178/2020), ha mostrato sin da subito una serie di problematiche e rigidità dei criteri di accesso nonché una quantità di risorse incassate derivanti dall'aumento dell'aliquota contributiva ampiamente superiore a quelle che sono state corrisposte agli aventi diritto. A questo proposito, nel corso degli ultimi mesi del 2022, presso la Consulta del lavoro autonomo e professioni si sono svolte numerose riunioni con le diverse rappresentanze del lavoro autonomo per discutere dei correttivi e per proporre una modifica dell'assetto normativo in essere.

Il 21 aprile 2023 il prof. Renato Brunetta è stato nominato Presidente del Cnel con D.P.R., pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 104 del 5 maggio 2023. Con l'avvio della nuova XI Consiliatura – avvenuta il 22 settembre 2022 presso la sede Cnel e alla presenza del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella – si è chiuso invece il periodo di transizione reso necessario dall'articolato *iter* previsto dalla legge 30 dicembre 1986, n. 936 riguardante la composizione e le procedure di nomina dei componenti.

Il presidente Gaetano Stella è stato riconfermato tra i componenti del Cnel per il quinquennio 2023-2028, in rappresentanza dei liberi professionisti datori di lavoro. La nomina del Presidente della Confederazione è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 218 del 18 settembre 2023, dopo la delibera dal Consiglio dei Ministri del 7 settembre 2023 scorso che ha individuato i 48 rappresentanti delle categorie produttive, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera b) della legge n. 936 del 1986.

Il Presidente Stella sin da subito ha affermato come la riconferma di Confprofessioni presso il Consiglio rappresenti un importante riconoscimento per il settore delle libere professioni nel dialogo sociale, nelle dinamiche del mercato del lavoro e più in generale nell'economia del Paese. La nuova Consiliatura presieduta dal Presidente Renato Brunetta si trova infatti ad affrontare sfide decisive sul modello di relazioni industriali, sul *welfare*, sulle politiche attive del lavoro e sul potenziamento della contrattazione collettiva: tutte tematiche su cui Confprofessioni e le libere professioni daranno un contributo fattivo e concreto.

16 Confprofessioni in Europa

La Confederazione, attraverso il Desk Europeo, ha proseguito nel costante monitoraggio delle attività legislative europee, con particolare interesse per quelle inerenti il settore dei professionisti europei ed italiani. Come di consueto, questo lavoro è stato integrato da una capillare azione di *lobbying*, che ha preso forma attraverso incontri frequenti con gli europarlamentari e i funzionari europei, che operano in ambiti strettamente correlati alle attività di Confprofessioni. Si tratta di una dialettica mirata non solo a rafforzare la presenza e l'influenza della Confederazione a livello europeo, ma volta anche a sottoporre esigenze e priorità del mondo delle professioni ai soggetti protagonisti dei processi decisionali dell'Unione.

Congiuntamente a questa attività il Desk ha continuato, anche nell'anno preso in esame dal presente Rapporto, ad offrire un supporto agli organismi europei cui Confprofessioni partecipa, come CEPLIS, UMPL e EESC/CCMI. In particolare, la Presidenza del Ceplis (Conseil Européen des Professions Libérales), rinnovata nel 2022 con la conferma del Presidente di Confprofessioni, Gaetano Stella, ha richiesto una collaborazione stretta ed efficace, favorendo il consolidamento della posizione della Confederazione nel panorama europeo. Infine, la Confederazione ha proseguito una sempre più solida collaborazione con i vertici e i funzionari della Camera di Commercio belgo-italiana.

Il Desk Europeo ha svolto un ruolo attivo nell'organizzazione di tre Assemblee Generali del CEPLIS, tenutesi presso il Parlamento europeo, il 14 giugno e il 6 dicembre 2022, nonché il 7 giugno 2023. Questi eventi hanno rappresentato preziosi momenti di confronto tra i membri del CEPLIS, favorendo un dialogo costruttivo con il Parlamento europeo. Inoltre, ha collaborato all'organizzazione dei due *board* esecutivi del CEPLIS. Infine, per soddisfare il bisogno di coinvolgere i giovani professionisti nell'attività, Confprofessioni ha proposto l'iniziativa del *CEPLIS_young professionals*, cui hanno aderito unanimemente le altre associazioni sottolineando l'importanza cruciale di questo progetto, che potrebbe rappresentare un elemento catalizzatore per una partecipazione più ampia e diversificata nel settore delle professioni liberali in Europa.

Il Desk Europeo ha svolto un ruolo attivo anche nelle tre assemblee generali dell'UMPL, che si sono tenute a Bruxelles, il 21 novembre 2023, a Tunisi, il 20 marzo 2023, e a Parigi, il 28 giugno 2023. Questi incontri sono stati cruciali in un periodo di riforma significativa per l'UMPL. L'organizzazione si prepara per nuove elezioni che culmineranno nella formazione della sua nuova *leadership* nel novembre 2023, con l'assemblea elettiva programmata a Parigi. Questa fase di cambiamento è caratterizzata da spinte innovative e riforme ambiziose, sottolineando il ruolo centrale del libero professionista a livello mondiale e riflettendo l'impegno costante di Confprofessioni nel contribuire allo sviluppo e alla definizione del futuro delle professioni liberali su scala internazionale.

Il Comitato Consultivo per i Cambiamenti Industriali (CCMI) ha svolto un ruolo fondamentale nel panorama europeo, evidenziato attraverso una serie di incontri chiave che si sono tenuti tra settembre 2022 e giugno 2023. In questo contesto il Presidente, Gaetano Stella, ha partecipato a un importante Gruppo di lavoro incentrato su obiettivi ambiziosi in tema di *green transition*, che includono il rafforzamento della

leadership europea nella ricerca e nella tecnologia, affrontando questioni cruciali come gli investimenti nelle tecnologie di prossima generazione e le procedure di certificazione. Inoltre, nel corso degli incontri, è emersa la necessità per l'Europa di mantenere un ruolo guida nell'innovazione tecnologica, bilanciando l'energia richiesta da tali tecnologie e, al contempo, riducendo l'impatto ambientale.

L'attenzione del Desk verso l'informazione e la formazione dei professionisti italiani sulle politiche europee ha consentito di organizzare un'importante missione a Bruxelles dei rappresentanti delle 20 Delegazioni Regionali di Confprofessioni, unitamente ai suoi vertici, in occasione della *European Week of Regions and Cities 2022*. Tale riunione ha rappresentato un momento di riflessione e di confronto tra i principali attori della politica regionale di coesione e ha permesso alla delegazione di partecipare ad una serie di incontri istituzionali di alto profilo.

Nell'ambito dell'azione di implementazione della rete di rapporti istituzionali europei, nel mese di novembre 2022, in occasione del semestre di presidenza Ceca del Consiglio europeo, Confprofessioni ha svolto una missione a Praga, guidata dal Presidente Gaetano Stella. La Delegazione ha preso parte all'Assemblea SME 2022 – il più rilevante evento dedicato alle PMI in Europa – e ha partecipato ad un evento, presso la Camera di Commercio ceca-italiana, dedicato ai premi europei per la promozione d'impresa, interagendo con professionisti ed esponenti dei settori finanziari del paese impegnati nei rapporti commerciali con l'Italia.

Il Desk europeo collabora ormai da anni alla realizzazione dei progetti europei, gestiti e coordinati a livello internazionale da Confprofessioni attraverso Aprieuropa, società *in-house* che supporta i liberi professionisti e le associazioni collegate nelle strategie di sviluppo per l'internazionalizzazione. Nel periodo preso in considerazione dal presente Rapporto sono due i progetti particolarmente significativi cofinanziati dall'Unione europea che hanno coinvolto la struttura. Il Desk, infatti, ha ospitato e organizzato la conferenza finale del progetto "Light", che si è tenuta presso la sede del Comitato economico e sociale europeo (Cese), il 25 ottobre 2022. Il progetto europeo ha riguardato la lotta al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, e ha visto la partecipazione attiva di avvocati e notai provenienti da diverse nazioni europee. Inoltre, ha offerto un'importante piattaforma per lo scambio di conoscenze e l'approfondimento delle questioni legate all'antiriciclaggio, mettendo in evidenza l'importanza della formazione continua per le professioni giuridiche in Europa.

Successivamente, il 28 marzo 2023 a Bruxelles, presso la sede del Parlamento Europeo, si è svolta la conferenza finale del progetto "Mutuus", anch'esso coordinato da Confprofessioni e cofinanziato dall'Unione Europea. L'obiettivo principale del progetto ha riguardato l'estensione delle protezioni sociali ai liberi professionisti attraverso la valorizzazione del dialogo sociale. L'evento non solo ha messo in evidenza il lavoro svolto insieme alle tre associazioni partner del Ceplis, MFPA (Malta Federation of Professional Associations) e EQUAL Ireland, ma ha anche sottolineato l'importanza degli scambi e della collaborazione internazionale per le professioni.

Numerosi sono stati gli eventi pubblici, istituzionali e privati ai quali la Confederazione ha partecipato, per dare voce e portare avanti le istanze dei professionisti italiani ed europei, che hanno consentito la crescita non solo della rete di rapporti e conoscenze

nel contesto delle istituzioni e degli *stakeholders* europei, ma anche della consapevolezza del ruolo di rappresentanza e degli oneri che ne discendono.

Attraverso la presenza dei propri esponenti, nelle commissioni delle organizzazioni europee ed internazionali di cui fa parte, la Confederazione ha portato, sui rispettivi tavoli di confronto, le proprie posizioni su tutte le materie sensibili per il mondo professionale. In particolare, la partecipazione al *Working Group on Gender Equality* del Ceplis ha visto Confprofessioni protagonista dell'evento svoltosi al Comitato Economico e Sociale, il 2 marzo 2023, in occasione della settimana che, storicamente, è dedicata alla parità di genere in Europa e nel mondo. La *Conference on Gender Equality*, organizzata da Ceplis ed EUROCADRES – associazione europea di rappresentanza di manager e professionisti che partecipa al dialogo sociale intersettoriale europeo – ha cercato di dare risposta ai quesiti sulla efficacia e correttezza delle azioni finora adottate dall'Unione per favorire realmente la parità di genere in Europa e sulle prospettive per il raggiungimento del *goal* 5 dell'Agenda ONU 2030.

PARTE VI
RAPPRESENTANZA E COMUNICAZIONE

17 La comunicazione e l'esposizione di Confprofessioni sui media

Una finestra aperta sul mondo delle libere professioni. Negli ultimi anni l'affermazione del ruolo sociale e la crescita esponenziale del sistema confederale a livello politico hanno fatto emergere la centralità dell'universo professionale presso le Istituzioni sia a livello centrale che territoriale, rafforzata anche da una rinnovata attenzione da parte dei *mass media*. Parallelamente, i profondi processi di trasformazione dell'economia e della società (a partire dalla digitalizzazione fino alla sostenibilità ambientale) hanno permesso alla Confederazione di allargare il proprio raggio d'azione su temi che fino a qualche anno fa erano quanto meno marginali nell'opinione pubblica e all'interno degli studi professionali.

Questi due fattori messi insieme hanno determinato un *upgrade* della strategia di comunicazione della Confederazione, che oggi si sviluppa attraverso una pluralità di canali e piattaforme con l'obiettivo di raggiungere, attraverso target differenziati, una platea in costante aumento; ma anche di rappresentare attraverso news, comunicati stampa, articoli di giornale, *post* e *tweet* una realtà, quella delle professioni, in continua evoluzione. Se fino a qualche tempo fa la comunicazione della Confederazione si concentrava prevalentemente sui giornali e sui periodici tradizionali (che oggi, peraltro, attraversano una complicata transizione verso l'informazione *online*), l'importanza che hanno assunto i nuovi *media* nel mondo della comunicazione, da una parte, e l'esigenza di garantire uno standard informativo coerente con l'influenza della Confederazione presso le sedi istituzionali, dall'altra, hanno rivoluzionato l'immagine della Confederazione, rendendola più dinamica e al tempo stesso più autorevole.

A monte di questa strategia multicanale, c'è stato un profondo lavoro di diversificazione nell'elaborazione dei linguaggi e dei messaggi da trasmettere ai differenti *target* di riferimento: istituzioni politiche, professionisti e *mass media*, prestando la massima attenzione alle più innovative tecniche di comunicazione che in determinate piattaforme (come, ad esempio, BeProf) si estendono alle reti sociali (*community*) e al *marketing* digitale. Tale impostazione ha permesso di sviluppare una strategia di comunicazione integrata che ha consentito di allargare ulteriormente il "bacino d'utenza" sul *web*, sui *social media* e sulla stampa tradizionale e, quindi, aumentare la visibilità della Confederazione sulla scena economica e politica nazionale e internazionale.

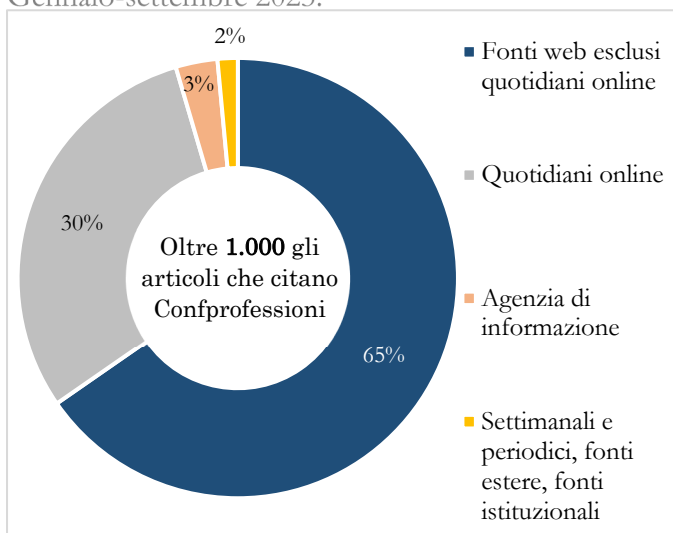
Oggi la voce della Confederazione viaggia in parallelo sulla carta stampata, coinvolgendo le principali testate nazionali (Il Sole 24 Ore, Il Corriere della Sera, La Repubblica, ItaliaOggi...) e locali (grazie all'attività svolta dalle Delegazioni regionali sul territorio), sui mensili (Economy), sulle principali agenzie di stampa (Ansa, Radiocor, Italtpress) e sulle emittenti mainstream (SkyTg Economia, RaiNews24); sul web che trova nel sito istituzionale (www.confprofessioni.eu) la più importante vetrina della Confederazione, cui si sono aggiunti negli ultimi tempi altri siti tematici verticali (come ApriEuropa, dedicato allo sviluppo dell'internazionalizzazione; o ApriFormazione, il canale che offre percorsi formativi ai professionisti e ai dipendenti di studio; sui *social network* (con le pagine dedicate su Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram) e sull'*App* BeProf, con una ricca gamma di soluzioni e servizi calibrati sulle

esigenze per l'universo professionale. In questo contesto si colloca il debutto nel gennaio 2022 della rivista promossa da Confprofessioni, il *Libero Professionista Reloaded*, il primo mensile digitale di informazione e cultura edito da Lp Comunicazione, la società media e comunicazione di Confprofessioni.

Entrando più nel dettaglio, possiamo apprezzare meglio i risultati della strategia di comunicazione nel corso del 2023, analizzando da un punto di vista quantitativo e qualitativo l'attività svolta attraverso i singoli canali informativi. L'accresciuta autorevolezza della Confederazione sul piano politico ha trovato nella stampa tradizionale (giornali e periodici cartacei) il suo naturale approdo, ma ha richiesto una particolare cura e attenzione sui contenuti originali e sulla qualità dell'informazione soprattutto nell'ambito della comunicazione istituzionale, che ha registrato un nuovo impulso nelle citate trasformazioni economiche e sociali che attraversano il Paese, ma soprattutto nell'incessante dialogo e confronto con i partiti e le istituzioni politiche sui temi più caldi che hanno coinvolto le professioni. Equo compenso, aggregazioni e

Figura 17.1: Esposizione di Confprofessioni sui media per tipo di fonte

Gennaio-settembre 2023.

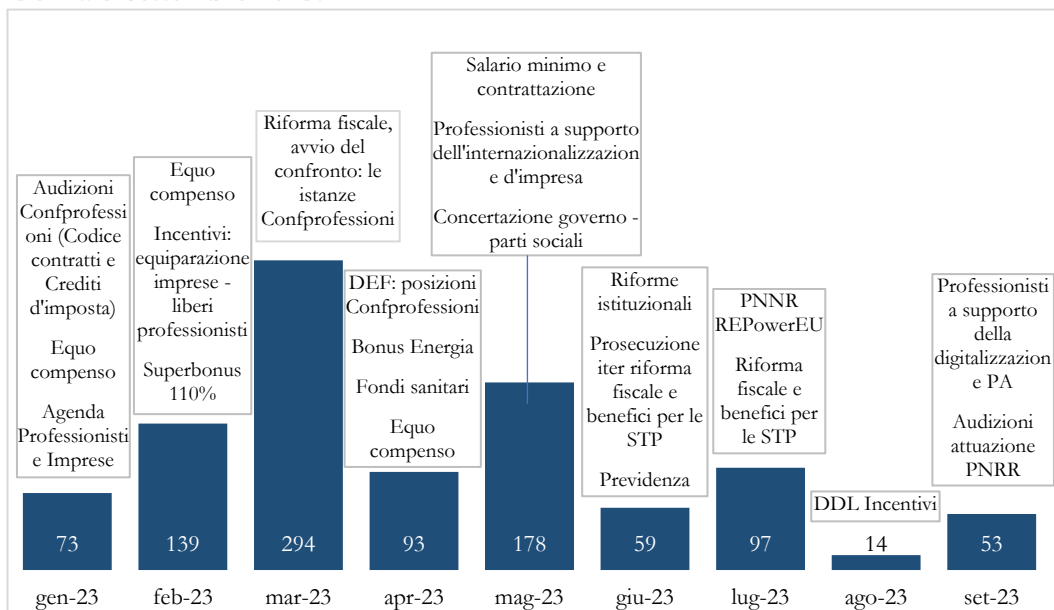


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Rassegna stampa Confprofessioni

incentivi (Figura 17.2) sono stati alcuni *leitmotiv* della comunicazione nel corso del 2022-2023, con risultati sicuramente apprezzabili sia dal punto di vista di copertura mediatica sia dal punto di vista politico, tenuto conto che gran parte delle posizioni della Confederazione sono state recepite dal legislatore. Inoltre, il ruolo di parte sociale di Confprofessioni e la sua attività nell'ambito della formazione normativa in Parlamento e all'interno del Cnel hanno permesso di intervenire su temi di più ampio respiro, ma comunque cruciali nel dibattito politico: si pensi ad esempio alla manovra di Bilancio, al salario minimo, al *Superbonus*, alla riforma fiscale o al *welfare*: tutti temi che hanno permesso di fornire alla politica, ai *mass media* e all'opinione pubblica le osservazioni e le proposte della Confederazione (e, quindi, del mondo professionale) in un'ottica partecipativa e mai referenziale. Tra il 1° gennaio e il 30 settembre 2023, l'intensa attività di comunicazione istituzionale si traduce in oltre 1.000 articoli, interviste e commenti del presidente confederale pubblicati sui giornali e sulle testate giornalistiche *online* e sulle *webtv* (Figura 17.1).

Figura 17.2: Numero di articoli che citano Confprofessioni per mese e principali temi associati agli articoli

Gennaio-settembre 2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Rassegna stampa Confprofessioni

Di pari passo si muove il sito istituzionale che, nello stesso periodo, ha pubblicato oltre 300 articoli e *news*, generando un traffico di circa 120 mila utenti per 220 mila visualizzazioni. Un dato provvisorio che dovrebbe superare i risultati conseguiti nel 2022, quando gli utenti erano circa 180 mila per oltre 300 mila visualizzazioni. Se a questo dato poi si aggiunge il traffico generato dai progetti speciali europei (Muutus, Light, Lawyers for Right), dai siti verticali ApriEuropa e ApriFormazione, insieme con l'App BeProf, la platea raggiunta a fine settembre 2023 si aggira intorno a quota 300 mila. Il sito di Confprofessioni si conferma dunque come uno dei principali veicoli della comunicazione e sicuramente il principale biglietto da visita della Confederazione verso l'esterno (ma anche un puntuale riferimento per la comunicazione interna rivolta agli *stakeholders* e all'intero sistema confederale), tenuto conto della varietà degli argomenti che trovano spazio nel portale. I contenuti informativi, costantemente aggiornati, curati nella forma e valorizzati da un *layout* innovativo e di facile navigazione, sono il fiore all'occhiello del sito, dove ampio spazio è dedicato all'attività politica e istituzionale della Confederazione, senza però trascurare le iniziative delle delegazioni territoriali, delle associazioni aderenti e del desk europeo di Bruxelles, che si affiancano alla produzione autonoma di notizie e approfondimenti che spaziano sui temi dell'economia, del lavoro, del fisco, del *welfare* e del credito. Il portale rappresenta anche uno degli strumenti più efficaci per conoscere la realtà della Confederazione in tutte le sue articolazioni (dall'Osservatorio sulle libere professioni fino alla bilateralità di settore), anche grazie all'aggregazione di contenuti multimediali e all'interazione con gli altri canali della comunicazione.

In questo ambito, i *social network* hanno assunto un ruolo di primo piano per informare, coinvolgere e far crescere la reputazione online della Confederazione. La crescita esponenziale degli utenti *internet* in tutto il mondo (5,19 miliardi, pari al 64,6% della popolazione globale) e, in particolare, dei *social media* (4,88 miliardi, pari al 59,9% della

popolazione mondiale) (Fonte: Statista) ha imposto una forte accelerazione nella strategia di comunicazione *social* della Confederazione. Tra le piattaforme più popolari, Facebook mantiene la sua posizione di *leadership*, rappresentando anche per Confprofessioni il principale canale *social* di diffusione. Nel corso del 2023, Confprofessioni ha pubblicato 165 *post* sulla sua pagina Facebook, accumulando 10 mila *follower* e 2.651.000 visualizzazioni dei contenuti. Seguono Instagram, lanciato nel febbraio 2023, LinkedIn e Twitter. Parallelamente alla comunicazione istituzionale, i *social network*, oltre a diffondere le iniziative, gli interventi pubblici e politici del presidente e i traguardi raggiunti grazie all'azione confederale, hanno l'obiettivo di raccontare il mondo Confprofessioni attraverso interviste, video e *reel* che coinvolgono e presentano gli enti bilaterali, le delegazioni regionali, la consulta giovani e tutte le società collegate al sistema confederale. Una strategia chiave è quella di presentare nuovi *format* e nuove rubriche ogni sei mesi, adattandoli al *target* specifico di ciascuna piattaforma e utilizzando i *trend topic* per sensibilizzare il pubblico sulle tematiche più attuali e più aderenti alle competenze dei professionisti. Inoltre, per coinvolgere attivamente gli utenti, sono stati lanciati sondaggi nelle storie di Facebook e Instagram al fine di raccogliere opinioni, sfide e interessi dei professionisti. Tra le nuove iniziative del 2023, si inseriscono anche i contenuti prodotti dall'Osservatorio delle libere professioni, che forniscono una panoramica dettagliata sull'evoluzione del mondo professionale attraverso dati e statistiche. La pagina LinkedIn si arricchisce di contenuti *long-form*, più adatti al pubblico presente su questa piattaforma, noto per essere incline alla lettura e all'approfondimento. Al contrario, Twitter viene sfruttato principalmente per seguire eventi in tempo reale e comunicare con il mondo politico. Diversi esponenti politici hanno seguito e interagito con i profili confederali nell'ultimo anno, dimostrando l'importante ruolo che Confprofessioni svolge nell'arena politica.

Nel panorama della comunicazione confederale si inserisce anche il Libero Professionista Reloaded, la rivista digitale mensile di informazione e cultura promossa da Confprofessioni sul modello degli "*owned media*", che rappresenta una delle più innovative strategie di comunicazione messe in campo delle maggiori *corporate* italiane e internazionali negli ultimi anni. Non si tratta, dunque, di un semplice *house organ* aziendale, ma di una vera e propria testata giornalistica che rispetta tutti i canoni dell'informazione. Lanciata nel gennaio del 2022, numero dopo numero la rivista si è distinta per l'elevato standard dei contenuti editoriali e per una grafica sobria ed elegante che hanno conquistato un numero di lettori in continua crescita. Il contributo di autorevoli firme è certamente il tratto distintivo del Libero Professionista Reloaded: dal premio Nobel Giorgio Parisi alle personalità di spicco del mondo accademico, politico e professionale si contano oltre 180 articoli e approfondimenti pubblicati tra gennaio 2022 e settembre 2023 sui temi dell'attualità economica, politica e sociale. Ma non solo. La rivista si è imposta al grande pubblico anche grazie ad un taglio editoriale obiettivo e senza pregiudizi sull'evoluzione del mondo professionale, fornendo sempre un'informazione chiara e puntuale. Ricca di spunti e di argomenti, la filosofia della rivista parte dal presupposto che ogni ambito dell'economia e della società è permeato dall'attività dei liberi professionisti e sulla base di questo assioma arriva a indagare fatti, eventi e tendenze che apparentemente sembrano lontani dal professionista, ma che in realtà ne rappresentano l'essenza. Si pensi, ad esempio, alle tensioni geopolitiche internazionali, alla crisi energetica e ai cambiamenti climatici, al declino demografico... solo per citarne alcuni. Distribuita esclusivamente attraverso i canali multimediali della

Confederazione, da gennaio a settembre 2023 il Libero Professionista Reloaded è stato letto da circa 27 mila liberi professionisti, con una media di circa 3 mila visualizzazioni per numero pubblicato: un balzo del 170% in termini di lettori e del 100% in termini di visualizzazioni rispetto ai risultati raggiunti nel 2022.

Come anticipato sopra, i temi su cui si è impegnata l'azione di rappresentanza di Confprofessioni e che hanno avuto un eco sulla stampa e sui *media online* nei primi 9 mesi del 2023 sono stati molteplici. Di seguito se ne propone una ricostruzione cronologica, riferita esclusivamente alle tematiche di rilievo nazionale e che traslascia la pur ricca produzione di notizie a valenza territoriale o locale.

Nel mese di *gennaio* i siti *web* danno risalto alle audizioni parlamentari di Confprofessioni, quella sul Codice dei contratti pubblici, presso la Commissione Ambiente della Camera e quella sui Crediti d'imposta, presso la Commissione Finanze. Ampio spazio è dato inoltre al "Tavolo sul lavoro autonomo", ri-convocato dal ministro Marina Calderone, dopo una prima sessione di concertazione tenutasi a novembre. In questo contesto i *media* rilanciano le proposte formulate da Confprofessioni e dagli altri attori partecipanti al Tavolo, che riguardano in particolare l'auspicato varo del testo sull'equo compenso, con successive integrazioni per «l'ampliamento a tutti i committenti e per la limitazione delle sanzioni a carico del professionista che non osserva il dettato normativo», il «nodo» del doppio contributo per chi fa parte delle società tra professionisti, nonché «l'esclusione delle Casse dall'elenco Istat delle amministrazioni pubbliche». Tali proposte trovano eco anche nella sede del forum nazionale tenutosi il 18 gennaio presso il Centro Congressi "Roma Eventi" intitolato "Un'agenda possibile per Professionisti e Imprese". In quest'occasione Confprofessioni rilancia l'esigenza di una revisione urgente delle prerogative e delle norme che regolano le professioni non ordinistiche; la necessità di rivedere l'attuale normativa che prevede l'eccessiva responsabilità di carattere sanzionatorio per sindaci e revisori, che causa una fuga dei professionisti da queste funzioni; così come il tema fondamentale che attiene alla sanzione diretta irrogata ai professionisti derivante da errori di carattere fiscale. Ritorna il tema dell'equo compenso e la necessità di sciogliere le criticità ereditate dalla precedente legislatura, quali il rapporto con i cosiddetti "committenti forti", l'effettiva esigibilità e i procedimenti disciplinari nei confronti dei professionisti.

Febbraio rappresenta un mese caldo per l'attività di rappresentanza generale della confederazione. Torna il tema dell'equo compenso, che registra l'impegno del governo ad intervenire con modifiche al progetto di legge. Viene inoltre portata con forza all'attenzione della compagine governativa la richiesta di pervenire rapidamente ad una riforma organica del sistema di incentivi alle imprese, estesa anche ai liberi professionisti. L'obiettivo cui tende la confederazione è la piena equiparazione tra imprese e professionisti ai fini dell'accesso agli incentivi. Negli ultimi anni, infatti, la decretazione d'urgenza ha prodotto un proliferare di iniziative determinando un quadro regolativo disorganico e, spesso, discriminatorio per il settore professionale. Il riferimento è ad esempio al *bonus* bollette, al credito d'imposta per la formazione 4.0, ai contributi previsti per la *digital transformation* nelle Pmi, ai finanziamenti della legge Sabatini. Anche su questo fronte Confprofessioni registra con favore il sì del governo ad una riforma organica del sistema incentivi alle imprese. Ed è sempre al Tavolo del Lavoro Autonomo afferente al dicastero del Lavoro e delle Politiche Sociali che

vengono illustrate le proposte condivise con Adepp e Professioni Italiane e che riguardano le Stp, società tra professionisti, che permangono poco diffuse a causa dei «limiti strutturali della disciplina legislativa». Tre le linee di intervento proposte nel documento congiunto: una regolamentazione più flessibile delle possibilità di intervento dei soci finanziatori, in linea con gli altri paesi europei; la neutralità fiscale delle operazioni di trasformazione; l'affidamento alle Casse della specifica normativa previdenziale. Ulteriori istanze portate all'attenzione del ministro riguardano l'istituzione di sportelli dedicati ai lavoratori autonomi nei Centri per l'impiego (già definita dal Job Act sul lavoro autonomo) così da favorire l'incontro tra domanda e offerta, nonché la richiesta di potenziare l'Isco, l'indennità straordinaria di continuità reddituale, che si è rivelato un importante strumento di protezione sociale per i professionisti non ordinistici. Nel mese di febbraio si affaccia infine sui *media* anche la questione connessa al "Superbonus 110%": gli articoli rappresentano le posizioni della confederazione riguardo alle novità introdotte con il D.L. 16 febbraio 2023, n. 11, che abroga la possibilità di ricorrere alla cessione dei crediti e allo sconto in fattura. L'allarme lanciato dal gruppo di lavoro sui *bonus* edilizi (composto da rappresentanti delle professioni di area tecnica ed economica) è dominato dalla preoccupazione di un "rischio *lockdown* per l'edilizia". Le richieste avanzate dal gruppo di lavoro Confprofessioni comprendono la riattivazione immediata della cessione dei crediti, specie con riferimento ai crediti incagliati, la valutazione dell'ipotesi connessa alla cartolarizzazione dei crediti e la possibilità di trasformare il *bonus* in "credito d'imposta" utilizzabile per il pagamento di altre imposte in un arco temporale più lungo. Oltre alle misure di tamponamento, di tipo emergenziale, le proposte riguardano una revisione complessiva del sistema di detrazioni fiscali nel settore dell'edilizia, che intervenga ad accorpate tutti i *bonus* sotto un'unica detrazione fiscale e a rimodulare i meccanismi della misura, con modalità di incentivazione differenziata in base alle classi energetiche ed alle classi di rischio delle costruzioni.

A *marzo* trova un forte eco sui *media* il tema della Riforma Fiscale e dell'avvio del confronto con le parti sociali del ministro Giorgetti. La maggior parte delle numerose *news* associate a Confprofessioni è incentrata su questo tema, dando risonanza alla positiva valutazione sullo schema di legge delega proposto dal ministro, che presenta molte convergenze con proposte elaborate da Confprofessioni in un documento sulla riforma fiscale pubblicato nel 2021 e presentato negli ultimi due anni presso le Commissioni parlamentari. In particolare, nelle parole del Presidente Gaetano Stella, la Confederazione accoglie con favore «la riduzione delle ritenute sui redditi di lavoro autonomo prodotti da professionisti "strutturati" e la neutralità fiscale delle operazioni di aggregazione: due misure che, insieme all'imposta sostitutiva agevolata sui redditi finanziari delle Casse di previdenza, rappresentano uno stimolo alla crescita del settore professionale». Sul fronte Irpef, Confprofessioni sottolinea l'urgenza di equiparare i redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo. Confprofessioni chiede poi più coraggio al Governo sulla "questione giovanile", sollecitando l'introduzione di strumenti di incentivazione dell'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, attraverso la leva fiscale per promuovere auto imprenditorialità e assunzioni.

Ad *aprile* i *media* danno spazio soprattutto alle posizioni di Confprofessioni rispetto al Def (Documento di economia e finanza), illustrate nel corso di un'audizione presso le Commissioni riunite Bilancio di Camera e Senato. L'accento è nuovamente su misure

atte a garantire la neutralità fiscale delle operazioni di aggregazione e riorganizzazione degli studi professionali. Il giudizio sostanzialmente positivo sul DEF è esteso al provvedimento di revisione del sistema degli incentivi, che a quella data ha già avviato il suo *iter* in Senato, e rispetto al quale viene ribadita la necessità di porre in primo piano il principio di uguaglianza tra i soggetti economici, mettendo fine alle discriminazioni che finora hanno penalizzato i professionisti. Sul fronte delle misure a sostegno dei salari, il presidente Gaetano Stella rilancia in quest'occasione la proposta di detassare gli aumenti salariali concordati tra le parti sociali in occasione dei rinnovi contrattuali, intervento che consentirebbe di adeguare i redditi dei lavoratori dipendenti rispetto all'andamento dell'inflazione, tenendo conto però delle condizioni di incertezza in cui versano i datori di lavoro. Il calendario di questo mese comprende anche l'audizione di Confprofessioni presso le Commissioni riunite Finanze e Affari Sociali, nell'ambito dell'esame del decreto recante misure urgenti a sostegno delle famiglie e delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale, nonché in materia di salute e adempimenti fiscali: in questa sede è avanzata la richiesta di Confprofessioni di estendere il credito d'imposta (*bonus* energia) anche ai professionisti e agli studi professionali. Ancora sul piano delle audizioni parlamentari, l'analisi della rassegna stampa pone in rilievo i lavori della 10ª Commissione "Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale" del Senato della Repubblica, nell'ambito della "Indagine conoscitiva sulle forme integrative di previdenza e di assistenza sanitaria nel quadro dell'efficacia complessiva dei sistemi di *welfare* e di tutela della salute". Si segnala qui la relazione del presidente di Confprofessioni, incentrata sulla composizione della platea degli iscritti a Cadiprof e sulle prestazioni erogate dalla Cassa, pari a 20 milioni di euro nel 2021, tra pacchetto famiglie, cure dentarie, piani sanitari. La richiesta posta in questa sede va nella direzione di una maggiore autonomia dei fondi sanitari riguardo alla scelta di destinazione delle risorse, affinché l'utilizzo di tali fondi possa essere effettivamente tarato sulle esigenze specifiche della popolazione di riferimento del settore. Nello specifico la richiesta è di estendere la tipologia di prestazioni ricomprese nella quota vincolata del 20% attualmente prevista (art. 5, D.M. 27 ottobre 2009), che ad oggi include solo prestazioni legate a non autosufficienza, riabilitazione, odontoiatria. La possibilità di allargare queste fattispecie includendo, ad esempio, le spese per *check-up* di prevenzione e screening (cardiovascolari ed oncologici) avrebbe, secondo le analisi di Confprofessioni, il doppio effetto di alleggerire i costi diretti e indiretti futuri sul sistema nazionale prevenendo a livello sistemico l'insorgenza di forme più acute di problematiche di carattere sanitario. *Aprile* è anche il mese che vede l'approvazione della legge sull'equo compenso: un passo avanti importante seppure permangono alcune criticità sottolineate da Confprofessioni nei suoi interventi, tra tutte l'ulteriore divario regolativo che si viene a creare tra professioni ordinistiche e non ordinistiche. Ulteriori *news* rilanciate in questo mese dal *web* riguardano la riconferma di Confprofessioni tra i componenti del Cnel per la Consiliatura 2023-2028 e l'avvio dei tavoli settoriali convocati dal ministro Fitto nell'ambito del Pnrr, con specifico riguardo al capitolo del REPowerEU, che vedono la partecipazione della confederazione.

Prosegue intensa a *maggio* l'attività di rappresentanza delle istanze associative. Il tavolo con le associazioni di categoria, presieduto dal presidente del Consiglio Giorgia Meloni costituisce l'occasione migliore per rilanciare e ribadire l'agenda dei liberi professionisti, ritornando sui temi e sulle linee di indirizzo proposti all'attenzione della politica e

ripresi dai *media* nei mesi precedenti. I canali d'informazione danno anche conto dell'intervento del presidente Stella alla Commissione Lavoro della Camera, sul tema del taglio del cuneo fiscale e contributivo per favorire la crescita dei salari. È questa l'occasione per ribadire l'opportunità che il governo accompagni alle riforme in corso un provvedimento di detassazione degli incrementi retributivi concordati tra le parti sociali in occasione dei rinnovi dei contratti collettivi di lavoro, al fine di adeguare i redditi dei lavoratori all'andamento dell'inflazione. In riferimento alla proposta di legge dedicata al cosiddetto salario minimo legale, Confprofessioni - ribadendo che la direttiva europea non impone alcun obbligo agli Stati membri di introdurre una soglia retributiva minima per legge laddove le dinamiche salariali siano garantite dai contratti collettivi come avviene nel settore degli studi professionali - si pone a favore dell'approccio negoziale, nella convinzione che la conoscenza delle dinamiche del comparto detenuta dalle parti sociali e la duttilità dello strumento contrattuale abbiano consentito e consentano 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. Ancora, a *maggio*, la presenza di Confprofessioni sui *media* si arricchisce di un nuovo tema, quello dell'internazionalizzazione d'impresa. "Professionisti in prima linea nel supporto alle imprese per l'internazionalizzazione" titolano le *news* che danno spazio ai contenuti emersi nell'*Annual internationalization meeting* organizzato da Confprofessioni e Aprieuropa, società *in house* della confederazione cui è affidata la *mission* di supportare professionisti e associazioni nelle politiche di sviluppo per l'internazionalizzazione, fungendo da raccordo con le istituzioni e gli enti più importanti degli altri paesi, per favorire i rapporti e la conoscenza con le realtà estere. Il *meeting* ha posto in rilievo il ruolo e le potenzialità del comparto nei processi di internazionalizzazione: i liberi professionisti rappresentano infatti dei consulenti a fianco delle PMI non soltanto negli aspetti economico-finanziari ma anche nella *compliance*, negli aspetti procedurali e in quelli legali. Al contempo il dibattito si è soffermato sulle opportunità connesse all'attrazione di capitali e investimenti dall'estero, temi che intercettano l'interesse della compagine governativa, ripresi sia dal Ddl sul *made in Italy* sia, in prospettiva, con l'attuazione della delega fiscale.

Nel mese di *giugno* la presenza di Confprofessioni sulla stampa è associata innanzitutto al tema previdenziale. L'occasione è data dalla riapertura del Tavolo delle parti sociali sulle pensioni presso il Ministero del Lavoro dell'Osservatorio sulla spesa previdenziale, costituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'accento è posto prioritariamente sui giovani e sulla necessità di rafforzare la diffusione della cultura previdenziale puntando in particolare sul secondo pilastro, che garantisce una maggiore equità intergenerazionale, essendo interamente a capitalizzazione, oltre a fungere da leva di sviluppo per il Paese grazie ai "capitali silenti" gestiti secondo criteri di lungo periodo. Un altro tema che trova particolare spazio in questo mese è quello delle riforme costituzionali. Numerosi i nodi emersi nel corso dell'incontro svoltosi il 19 giugno al Ministero per le Riforme istituzionali, in presenza del ministro Maria Elisabetta Alberti Casellati: l'esigenza condivisa di un intervento di riforma costituzionale atto a garantire una maggiore stabilità delle istituzioni, con il primario obiettivo di porre un freno alla crescente tendenza alla decretazione d'urgenza; l'avvio di una necessaria accelerazione sul regionalismo differenziato e sulla revisione del Titolo V della Costituzione; il tema della definizione dei Lep (livelli essenziali delle prestazioni) e della sussidiarietà tra pubblico e privato,

con particolare riferimento al contributo delle forme di assistenza integrative a garanzia dell'uniformità dei livelli di prestazione su tutto il territorio. Infine, sempre a giugno, l'attenzione si focalizza nuovamente sull'incentivazione delle aggregazioni tra professionisti promosse dal disegno di legge delega Giorgetti-Leo, approvato in questo mese all'esame della Commissione Finanze della Camera. Il provvedimento, fortemente sostenuto da Confprofessioni, sancisce in pratica l'azzeramento dei costi fiscali per tutte le operazioni straordinarie degli studi professionali, in particolare per i conferimenti verso forme societarie e rappresenta un primo passo per dare un nuovo impulso allo sviluppo e alla trasformazione degli studi individuali in Stp.

A *luglio* con l'approvazione alla Camera del disegno di legge per la riforma fiscale le notizie associate a Confprofessioni si soffermano ancora sulle misure fortemente volute dalla confederazione e recepite dall'impianto normativo: oltre alla riduzione delle ritenute per i professionisti "strutturati" e alla neutralità fiscale delle operazioni di aggregazione, l'incentivazione dell'accesso al mercato del lavoro per i giovani sotto i 30 anni e la detassazione degli straordinari, delle tredicesime e dei premi di produttività. Nello stesso mese la cabina di regia per il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) presieduta dal ministro Raffaele Fitto, offre l'occasione a Confprofessioni di ribadire il prezioso contributo che il comparto delle libere professioni può offrire nel processo di "messa a terra" dei progetti, dagli investimenti innovativi – come ad esempio le comunità energetiche e l'attuazione del REPowerEu sull'energia – a quelli più tradizionali come ad esempio la costruzione di asili nido, studentati o interventi per la riduzione del rischio idrogeologico. L'accento è posto sull'esigenza di favorire la cooperazione tra pubblica amministrazione, enti locali e comparto dei liberi professionisti, questi ultimi in grado di sostenere le stringenti regole cui sono sottoposti progetti individuati nella bozza preliminare del Repower, condivisa con la Commissione europea. Viene avanzato anche l'auspicio di un incremento delle risorse a valere sul Fondo Impresa Femminile, misura prevista dal Pnrr che va a beneficio diretto anche delle libere professioniste e che ha riscosso grande successo.

Durante la pausa agostana gli articoli che citano Confprofessioni sono tutti incentrati sul DDL Incentivi e registrano la soddisfazione dei vertici della confederazione per l'emendamento introdotto nel decreto, che mira ad equiparare professionisti e imprese ai fini dell'accesso alle agevolazioni previste dallo Stato. La positiva apertura andrà tuttavia valutata alla luce dei decreti attuativi, poiché la formulazione generica dell'emendamento non è sufficiente a garantire l'accesso automatico dei liberi professionisti agli incentivi.

Infine, il mese di *settembre* vede la ripresa dei confronti tra governo e parti sociali sull'attuazione del Pnrr. La presenza di Confprofessioni sui media si associa inoltre al tema *Next Generation Eu* e all'ingaggio dei liberi professionisti in un percorso di collaborazione con la Pubblica amministrazione, a supporto della digitalizzazione dei servizi pubblici.

18 La bilateralità

Fondoprofessioni - *Formazione finanziata negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate*

Fondoprofessioni è il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei dipendenti degli studi professionali e delle aziende ad essi collegate. L'iscrizione al Fondo si esprime tramite la destinazione del contributo dello 0,30% del monte salari del personale dipendente, comunque obbligatoriamente versato anche in assenza di adesione al Fondo, ai sensi della legge n. 845/1978.

Gli studi/aziende che aderiscono a Fondoprofessioni possono ottenere il finanziamento della formazione continua del personale dipendente, negli ambiti tematici di maggiore interesse. Fondoprofessioni assegna le risorse attraverso gli Avvisi, pubblicati sul sito www.fondoprofessioni.it.

Composizione della platea di iscritti

Fondoprofessioni presenta una platea di associati composta per il 94% da micro-imprese, con una media di quattro dipendenti per struttura. Nella Tabella 18.1 si osserva come sono ripartite le adesioni tra le macro-aree del Paese.

Tabella 18.1: Composizione percentuale degli studi/aziende e dei dipendenti iscritti a Fondoprofessioni, divisione per ripartizione

Saldo a settembre 2023.

	Composizione % studi/aziende	Composizione % dipendenti
Nord Ovest	30,8%	32,0%
Nord Est	31,8%	29,6%
Centro	22,3%	23,9%
Sud e Isole	15,1%	14,5%
Totale	100,0%	100,0%

Fonte: Fondoprofessioni

Risorse assegnate per la formazione

Nell'ambito degli Avvisi di Fondoprofessioni sono gli Enti attuatori accreditati a occuparsi dell'organizzazione dei corsi e degli adempimenti amministrativi di accesso al contributo, per conto degli studi/aziende partecipanti. Nell'anno preso in esame il Fondo ha avviato la semplificazione rendicontativa dei costi standard e potenziato l'offerta di Avvisi. I piani formativi approvati hanno riguardato prevalentemente corsi a catalogo, interventi monoaziendali, percorsi personalizzati e iniziative categoriali/settoriali.

Nel 2022 sono stati assegnati quasi 7,1 milioni di euro, per la realizzazione di circa 5.300 piani formativi. Il Fondo ha registrato, quindi, un incremento del 30% dei contributi assegnati e del 26% della quantità di piani finanziati rispetto al 2021, anno preso a riferimento nel precedente Rapporto annuale. L'incremento è ancora più considerevole se si guarda al *trend* delle annualità precedenti, a conferma di una domanda di formazione in costante crescita e di una maggiore capacità di risposta da parte del Fondo (Tabella 18.2).

Tabella 18.2: Piani formativi approvati e relativo contributo di Fondoprofessioni

Anni 2019-2022.

	Contributo Fondoprofessioni	Numero piano approvati
2019	4.943.739,6	3.544
2020	6.451.305,2	2.710
2021	5.450.406,0	4.203
2022	7.093.813,0	5.314
Totale 2019-2022	23.939.263,8	15.771

Fonte: Fondoprofessioni

Gli allievi formati

Analizzando gli allievi formati sui piani chiusi nel 2022, attraverso un campione di circa 12.300 unità, è possibile ricavare alcune informazioni sui relativi profili, con riferimento alla provenienza territoriale, alle fasce di età e al genere.

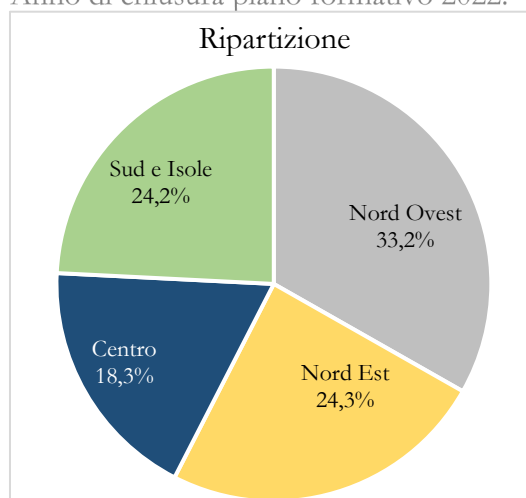
Coerentemente con l'articolazione delle adesioni su base di area geografica, risulta una prevalenza di allievi in formazione provenienti dalle regioni settentrionali (Figura 18.1).

Esaminando, invece, l'età degli allievi in formazione risulta una prevalenza di partecipanti nelle fasce dai 40 ai 49 anni e dai 30 ai 39 anni (Figura 18.2).

La composizione di genere, anche nell'annualità 2022, presenta una netta prevalenza di donne in formazione, con valori addirittura superiori all'80% in Liguria, Trentino Alto Adige e Veneto.

Figura 18.1: Provenienza geografica degli allievi

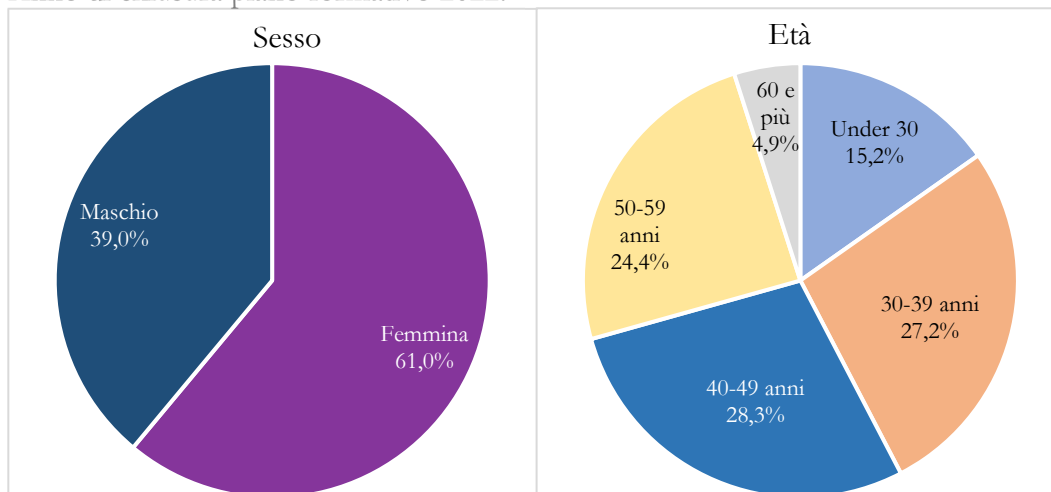
Anno di chiusura piano formativo 2022.



Fonte: Fondoprofessioni

Figura 18.2: Sesso e fascia d'età degli allievi di Fondoprofessioni

Anno di chiusura piano formativo 2022.



Fonte: Fondoprofessioni

CADIPROF

I numeri della Cassa di assistenza integrativa per i Lavoratori degli Studi Professionali

Negli ultimi dieci anni, gli enti bilaterali Cadiprof ed Ebipro hanno visto crescere costantemente la platea dei lavoratori assistiti. Nella tabella è indicato, anno per anno, il totale cumulato dei dipendenti attivi. Tale numero è calcolato come differenza tra il numero degli iscritti e il numero dei cessati per conclusione del rapporto lavorativo. Dopo un periodo di assestamento la crescita degli iscritti sta avendo un nuovo slancio, a conferma della sempre maggiore sensibilità verso uno strumento di *welfare* come l'assistenza sanitaria integrativa.

Tabella 18.3: Montante dei dipendenti iscritti a Cadiprof/Ebipro

Anni 2012-2022.

	Iscritti	Cessati	Differenza Iscritti - Cessati	Numero Attivi
Fino al 2012	298.579	136.071	162.508	162.508
2013	32.156	24.682	7.474	169.982
2014	27.481	26.530	951	170.933
2015	40.198	29.489	10.709	181.642
2016	35.304	27.673	7.631	189.273
2017	35.966	30.525	5.441	194.714
2018	41.807	35.876	5.931	200.645
2019	43.658	37.279	6.379	207.024
2020	41.747	36.401	5.346	212.370
2021	53.926	41.923	12.003	224.373
2022	65.450	49.769	15.681	240.054
Totale	716.272	476.218	240.054	

Fonte: Cadiprof

Tabella 18.4: Numero e percentuale dei datori di lavoro e dei dipendenti iscritti a Cadiprof/Ebipro, divisione per regione

Anno 2022.

	Datori di lavoro	% datori di lavoro	Dipendenti	% dipendenti
Abruzzo	1.262	1,5%	2.987	1,2%
Basilicata	387	0,5%	962	0,4%
Calabria	709	0,8%	1.857	0,8%
Campania	2.140	2,5%	5.719	2,4%
Emilia Romagna	8.710	10,1%	23.654	9,9%
Friuli Venezia Giulia	2.463	2,9%	6.569	2,7%
Lazio	7.327	8,5%	20.768	8,7%
Liguria	2.910	3,4%	7.251	3,0%
Lombardia	19.234	22,4%	57.140	23,8%
Marche	2.685	3,1%	7.205	3,0%
Molise	259	0,3%	520	0,2%
Piemonte	8.199	9,5%	22.854	9,5%
Puglia	3.689	4,3%	8.218	3,4%
Sardegna	2.153	2,5%	5.394	2,3%
Sicilia	2.892	3,4%	7.269	3,0%
Toscana	7.124	8,3%	19.284	8,0%
Trentino Alto Adige	2.176	2,5%	6.824	2,8%
Umbria	1.670	1,9%	4.070	1,7%
Valle d'Aosta	224	0,3%	628	0,3%
Veneto	9.718	11,3%	30.881	12,9%
Totale	85.931	100,0%	240.054	100,0%

Fonte: Cadiprof

L'area geografica dove si ha il maggior numero di iscritti è il settentrione. Tra Lombardia, Veneto, Emilia Romagna e Piemonte si concentra più del 50% dell'utenza complessiva. Di contro al Sud risiede circa il 10% degli studi e dei relativi dipendenti iscritti. Il numero medio dei dipendenti per studio è di 2,64. La regione con la media dipendenti per Studio maggiore è il Veneto con 3,18, mentre il Molise è la regione con la media più bassa, pari a 2,01 (Tabella 18.4).

L'attività economica maggiormente rappresentata come numero di professionisti è quella del "Medico dentista e Odontoiatra" con più di 14 mila Studi iscritti, seguono i Dottori commercialisti con 13.500 iscritti, cresciuti del 21% negli ultimi 10 anni. Il veterinario è il professionista che è cresciuto di più passando da 185 a 636 iscritti, registrando quindi una crescita del 240% (Tabella 18.5).

Tabella 18.5: Numero e percentuale dei datori di lavoro iscritti a Cadiprof/ Ebipro, divisione per settore di attività

Anni 2012-2022.

	2012		2022		Variazione 2012-2022
	Datori di lavoro	% datori di lavoro	Datori di lavoro	% datori di lavoro	
Medico Dentista e Odontoiatra	12.581	18,7%	14.291	16,6%	13,6%
Dottore Commercialista	11.123	16,6%	13.489	15,7%	21,3%
Avvocato	11.483	17,1%	12.334	14,4%	7,4%
Medico	4.407	6,6%	7.518	8,7%	70,6%
Medico Specialista	4.571	6,8%	6.085	7,1%	33,1%
Consulente del Lavoro	3.437	5,1%	4.479	5,2%	30,3%
Ingegnere	2.800	4,2%	4.025	4,7%	43,8%
Notaio	2.772	4,1%	3.231	3,8%	16,6%
Architetto	2.402	3,6%	2.585	3,0%	7,6%
Geometra	2.220	3,3%	2.237	2,6%	0,8%
Ragioniere	1.679	2,5%	1.652	1,9%	-1,6%
Operatore Sanitario abilitato	316	0,5%	686	0,8%	117,1%
Medico Veterinario	185	0,3%	636	0,7%	243,8%
Perito Industriale	338	0,5%	469	0,5%	38,8%
Revisore Contabile	186	0,3%	345	0,4%	85,5%
Psicologo	132	0,2%	378	0,4%	186,4%
Geologo	166	0,2%	155	0,2%	-6,6%
Agronomo e Forestale	79	0,1%	106	0,1%	34,2%
Perito Agrario	26	0,0%	41	0,0%	57,7%
Altro	6.227	9,3%	11.189	13,0%	79,7%
Totale	67.130	100,0%	85.931	100,0%	28,0%

Fonte: Cadiprof

Le prestazioni della Cassa di assistenza integrativa per i Lavoratori degli Studi Professionali

Negli ultimi 5 anni cresce costantemente il numero dei soggetti che usufruiscono delle prestazioni offerte dalla Cassa passando da 84.908 a 93.145 con un aumento del 10%. Appare evidente come il 2020, a causa della pandemia, abbia influito negativamente sull'accesso alle prestazioni, con una diminuzione dei soggetti ricorrenti. Altro effetto importante che emerge dai dati è la costante diminuzione del ricorso alle prestazioni offerte dal Servizio sanitario nazionale, dove i soggetti passano da 28.700 a 22.900. Di contro nello stesso periodo aumenta notevolmente la fruizione delle prestazioni offerte dalla Rete convenzionata di strutture private. Tale dinamica è generata da due fattori: i lunghi tempi di attesa che si riscontrano nel servizio pubblico e la maggiore conoscenza delle modalità di accesso, maturata negli anni ed in particolar modo nel periodo del Covid 19, da parte dell'utenza Cadiprof (Tabella 18.6).

Tabella 18.6: Andamento del numero di fruitori, divisione per erogatore

Anni 2018-2022.

	Fuori Rete	Variazione T-1/T	SSN	Variazione T-1/T	Prestazioni in rete	Variazione T-1/T	Totale fruitori	% di fruitori sul totale iscritti
2018	33.425	-	28.719	-	22.764	-	84.908	42,3%
2019	32.854	-1,7%	27.566	-4,2%	23.089	1,4%	83.509	40,3%
2020	30.129	-9,0%	23.955	-15,1%	26.234	12,0%	80.318	37,8%
2021	34.617	13,0%	23.538	-1,8%	31.543	16,8%	89.698	40,0%
2022	35.617	2,8%	22.977	-2,4%	34.554	8,7%	93.148	38,8%

Fonte: Cadiprof

Anche per il 2022 il numero di prestazioni erogate è cresciuto. La categoria che ha registrato il maggior ricorso è quella degli “Accertamenti diagnostici e visite specialistiche” che con più di 75 mila prestazioni occupa il 30% del totale. Anche se in diminuzione il “Ticket accertamenti diagnostici” è la seconda voce di rimborso con più di 63 mila prestazioni erogate (Tabella 18.7).

Tabella 18.7: Numero e percentuale di prestazioni erogate, divisione per tipologia di prestazione

Anni 2021 e 2022.

	Numero prestazioni	% per tipo di prestazione
Accertamenti diagnostici e visite specialistiche	75.996	30,9%
Ticket accertamenti diagnostici	63.957	26,0%
Alta specializzazione	35.194	14,3%
Prestazioni odontoiatriche	29.513	12,0%
Maternità / Paternità	19.369	7,9%
Trattamenti fisioterapici	12.399	5,0%
Misure per l'infanzia	3.641	1,5%
Spese sanitarie varie	2.684	1,1%
Interventi chirurgici e ricoveri	1.133	0,5%
Interventi chirurgici ambulatoriali e Day Hospital	986	0,4%
Assistenza familiari	799	0,3%
Grandi interventi chirurgici	70	0,0%
Totale	245.741	100,0%

Fonte: Cadiprof

E.BI.PRO. Gestione Ordinaria

Ebipro è l'Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali costituito in sede di contrattazione collettiva dalla confederazione Confprofessioni di concerto con le parti sindacali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS.

Assieme alla Cadiprof, l'Ente Bilaterale nazionale è uno strumento obbligatoriamente previsto per le aziende che applicano il CCNL Studi professionali, ai fini di una tutela economica integrativa per i soggetti operanti all'interno dello studio.

L'Ente Bilaterale per gli studi professionali si compone di una Gestione Ordinaria e di una Gestione Professionisti dedicata all'attivazione di coperture automatiche per i datori di lavoro che applicano ai collaboratori il Ccnl di settore. La prima gestione, oltre a ricoprire il ruolo di sede privilegiata per la regolazione del mercato del lavoro di riferimento (ex. d.lgs. 276/2003), assicura una solida offerta di *welfare* contrattuale ripartita fra i datori di lavoro e i dipendenti.

I dipendenti di studi professionali iscritti, giunti al 31/12/2022 a 232.590 unità, costituiscono gli utenti che maggiormente utilizzano le prestazioni dell'Ebipro. La Tabella 18.8 documenta la crescita consistente delle risorse impegnate dalla Gestione Ordinaria negli anni per accogliere le sempre più numerose domande pervenute. Nel 2022 ne sono arrivate più di 27.000, record che verrà battuto nel 2023.

Tabella 18.8: Serie annuale uscite per tipo di garanzia destinata ai lavoratori dipendenti iscritti (suddivisione effettuata per anno di invio delle domande accolte)

Anni 2017-2022.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Importo medio riconosciuto (2022)
Libri scolastici	227.069	618.371	1.113.070	1.286.716	1.625.235	1.760.445	159
<i>(variazione)</i>		<i>(-172,3%)</i>	<i>(80,0%)</i>	<i>(15,6%)</i>	<i>(26,3%)</i>	<i>(8,3%)</i>	
Attività sportive			1.222.886	1.062.827	1.307.902	1.985.326	234
<i>(variazione)</i>				<i>(-13,1%)</i>	<i>(23,1%)</i>	<i>(51,8%)</i>	
Tasse universitarie			701.620	1.013.755	1.381.828	1.345.219	411
<i>(variazione)</i>				<i>(44,5%)</i>	<i>(36,3%)</i>	<i>(-2,6%)</i>	
Asili nido			1.133.827	680.728	668.620	822.333	440
<i>(variazione)</i>				<i>(-40,0%)</i>	<i>(-1,8%)</i>	<i>(23,0%)</i>	
Trasporto pubblico						470.326	159
Totale	227.069	618.371	4.171.402	4.044.025	4.983.585	6.383.649	-
<i>(variazione)</i>		<i>(172,3%)</i>	<i>(574,6%)</i>	<i>(-3,1%)</i>	<i>(23,2%)</i>	<i>(28,1%)</i>	-

Fonte: Ebipro

Anche per i datori di lavoro (vedi il numero di iscrizioni in capitolo Cadiprof), la fotografia scattata al 31/12 dello scorso anno sui numeri delle prestazioni a loro destinate, restituisce valori positivi. Le garanzie, come noto, abbracciano aree interessanti l'attività lavorativa dello studio professionale (formazione, politiche attive, *smart working*, ecc...) e mirano ad alleggerire alcuni importanti costi gravanti sull'azienda.

In Tabella 18.9 vengono riepilogati gli importi medi corrisposti per ogni istanza trasmessa, lavorata e accolta dagli uffici della Gestione Ordinaria dell'Ebipro.

Tabella 18.9: Domande accolte e importi medi erogati per le prestazioni datoriali

Anno 2022.

	Domande accolte	Importi medi
PCTO e tirocini curriculari	224	1.114,7 €
Incentivi all'occupazione	556	769,0 €
Trattamento Economico di Malattia	16	621,6 €
Corsi antiriciclaggio	38	395,5 €
Smart Working e Telelavoro	163	290,0 €
Permessi studio	203	270,6 €
Corsi privacy	109	160,8 €
Corsi salute e sicurezza	2.129	102,8 €

Fonte: Ebipro

Sul fronte operativo ed economico, il 2022 ha certamente risentito anche del rimbalzo post pandemico avvertito sin dall'anno precedente e della introduzione di due nuove misure: il rimborso degli abbonamenti del trasporto pubblico ed il ripristino ordinario della garanzia sul telelavoro.

E.BI.PRO. Gestione professionisti

Gestione Professionisti, la gestione autonoma e separata di Ebipro, nata nel 2015 per la tutela della salute dei Professionisti, ha ulteriormente incrementato nel periodo 2022-2023 l'offerta di garanzie e prestazioni al fine di offrire a tutti i Professionisti, una copertura di assistenza sanitaria integrativa e per lo studio completa e competitiva, consentendo di creare un sistema di *welfare* di studio.

BeProf

La partnership di Gestione Professionisti con BeProf, la piattaforma digitale attivata a fine 2019 da Confprofessioni, ha consentito di offrire a tutti i Professionisti gli strumenti di *welfare* e le opportunità di tutela nate nell'ambito del CCNL e introdotti inizialmente solo in favore dei datori di lavoro che applicavano il CCNL Studi Professionali.

Grazie a BeProf è stato, quindi, possibile ottimizzare e ampliare ulteriormente l'offerta sia delle coperture sia delle prestazioni a tutta la platea dei Professionisti, fornendo strumenti digitali per verificare, acquistare, rinnovare le coperture e richiedere le prestazioni, in autonomia e sicurezza.

Prestazioni: le ultime novità

Il Piano Assistenza Professionisti, il principale pacchetto di prestazioni erogate tramite Unisalute nelle strutture convenzionate, è stato ulteriormente integrato con le seguenti prestazioni:

- isteroscopia diagnostica nell'ambito degli accertamenti;
- ecografia mammaria nel pacchetto di prevenzione oncologica femminile del check up premium.

È stata inoltre:

- eliminata la carenza dei 3 giorni per la diaria per inabilità temporanea;
- ridotta a € 30 la franchigia per i trattamenti fisioterapici riabilitativi a seguito di infortunio per tutti i titolari;
- incrementato il massimale a € 500 dei trattamenti fisioterapici per i titolari di piano Premium.

Il pacchetto Prestazioni Dirette GP, le prestazioni liquidate direttamente da Gestione Professionisti, è stato integrato con le seguenti nuove garanzie:

- diaria per Day Hospital: € 50 al giorno fino a 5 DH;
- rimborso spese per consulenza psicologica fino a € 250, in collaborazione con l'associazione Psicologi Liberi Professionisti (PLP),
- Critical Illness: indennità di € 15.000 in caso di malattie gravi per i titolari di piano Premium;
- Video consulto medico – telemedicina: gratuito in collaborazione con Medico Per Tutti (MPT).

Per il Pacchetto Rimborso Spese Odontoiatriche GP/ANDI FAS, attivato in collaborazione con il Fondo ANDI Salute, oltre ai rimborsi spese per implantologia,

già attivi dal 01/07/2022 è stato introdotto il rimborso per trattamenti ortodontici fino a € 700.

Grazie a BeProf le prestazioni dirette e il rimborso delle spese odontoiatriche possono essere richieste autonomamente accedendo alla piattaforma, senza necessità di inviare documenti cartacei o e-mail.

Le prestazioni richieste

Dai risultati 2022 si rileva un incremento significativo delle prestazioni del piano Unisalute (+56,9%) rispetto al 2021. Le prestazioni più richieste e che hanno una percentuale di incremento maggiore riguardano l'Alta specializzazione, la Diaria per inabilità temporanea, le Visite specialistiche e la Prevenzione. Il maggiore utilizzo delle prestazioni Unisalute può dipendere non solo dall'incremento delle coperture ma anche dalla maggiore conoscenza dei benefici della bilateralità da parte dei professionisti, dalla estensione gratuita delle garanzie in essere attraverso l'introduzione delle prestazioni dirette e del rimborso delle spese odontoiatriche e dalla più facile attivazione delle coperture e richiesta delle prestazioni dirette grazie a BeProf (Tabella 18.10).

Tabella 18.10: Le prestazioni del piano assistenza professionisti (Unisalute)

Anni 2021 e 2022.

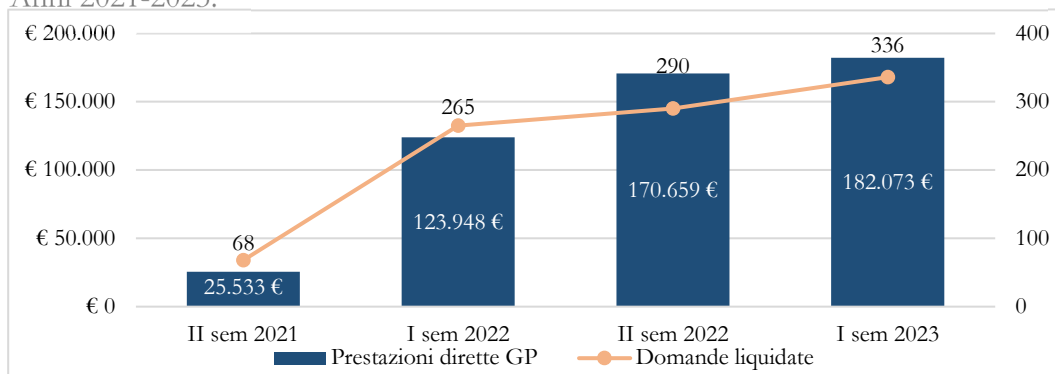
	N. eventi		Differenza 2022-2021	Variazione %
	2021	2022		
Alta diagnostica	1.266	3.382	2.116	167,1%
Visite Specialistiche	1.785	2.444	659	36,9%
Prevenzione	1.944	2.315	371	19,1%
Diaria da inabilità temporanea	820	1.851	1.031	125,7%
Pacchetto Maternità	561	505	-56	-10,0%
Monitor salute e Cronicità	115	110	-5	-4,3%
Tratt.fisiot.riab.da INF	36	58	22	61,1%
Accertamenti Post prevenzione	31	45	14	45,2%
Sinistri in fase di attribuzione	5	4	-1	-20,0%
Invalidita' perm. da inf	3	2	-1	-33,3%
Test Sierologici*	209	0	-209	-100,0%
Tamponi*	54	0	-54	-100,0%
Totale	6.829	10.716	3.887	56,9%

*Le prestazioni non sono più attive dal 01/01/2022

Fonte: Gestione Professionisti

Figura 18.3: Andamento semestrale delle prestazioni dirette GP e delle domande liquidate

Anni 2021-2023.



Fonte: Gestione Professionisti

Le prestazioni dirette Gestione Professionisti

Dopo un anno di validità del progetto è già possibile effettuare una analisi dei dati relativi alle richieste di prestazioni dirette liquidate da Gestione Professionisti.

Tabella 18.11: Prestazioni (Prestazioni dirette GP, Provax e Consulenza psicologica) dirette totali: importi e domande

Anni 2021, 2022 e 2023.

	Prestazioni Dirette GP	Domande liquidate	Provax	Domande liquidate	Consulenza Psicologica	Domande liquidate
II sem 2021	€ 25.532,75	68	€ 1.061,30	37	-	-
I sem 2022	€ 123.947,81	265	€ 127,75	6	-	-
II sem 2022	€ 170.658,86	290	€ 1.343,23	52	-	-
I sem 2023	€ 182.073,35	336	€ 822,14	32	€ 4.542,65	46
Totale	€ 502.212,77	959	€ 3.354,42	127	€ 4.542,65	46

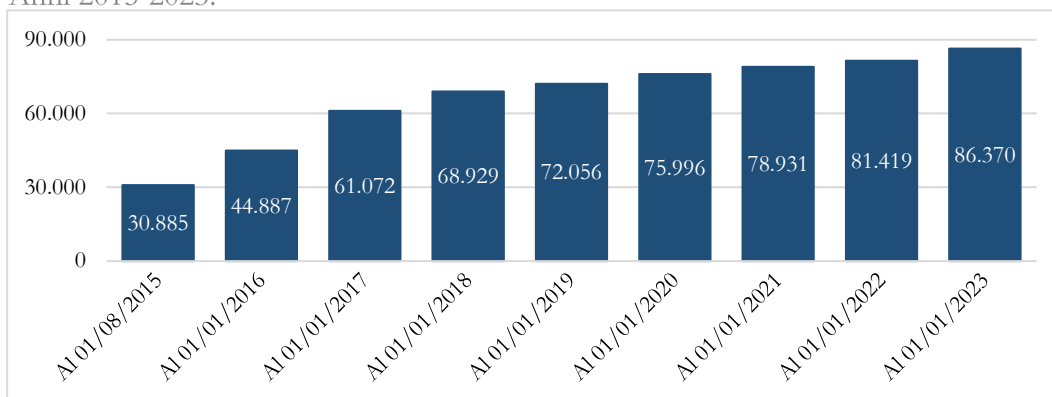
Fonte: Gestione Professionisti

Le coperture Gestione Professionisti

L'andamento delle coperture dal 2015 (inizio dell'attività) ad oggi (Figura 18.4) è stato sempre crescente, passando dalle 30.885 coperture della prima decorrenza del 01/08/2015 alle 87.443 dell'ultima decorrenza attivata (01/09/2023). Nella Figura 20.5 la distribuzione delle coperture per età e sesso al 01/01/2023.

Figura 18.4: Andamento delle coperture attive

Anni 2015-2023.



Fonte: Gestione Professionisti

Dal 01/01/2022 al 01/01/2023 le coperture nette sono aumentate di 4.951 unità. L'incremento riguarda per il 40,1% i professionisti tra i 18 e i 39 anni, per il 16,3% i professionisti della fascia 40-49 anni, per il 7,2% i professionisti tra i 50 e 59 anni e un lieve decremento (0,7%) riguarda gli over 60.

Tabella 18.12: Variazione nelle coperture per fasce d'età

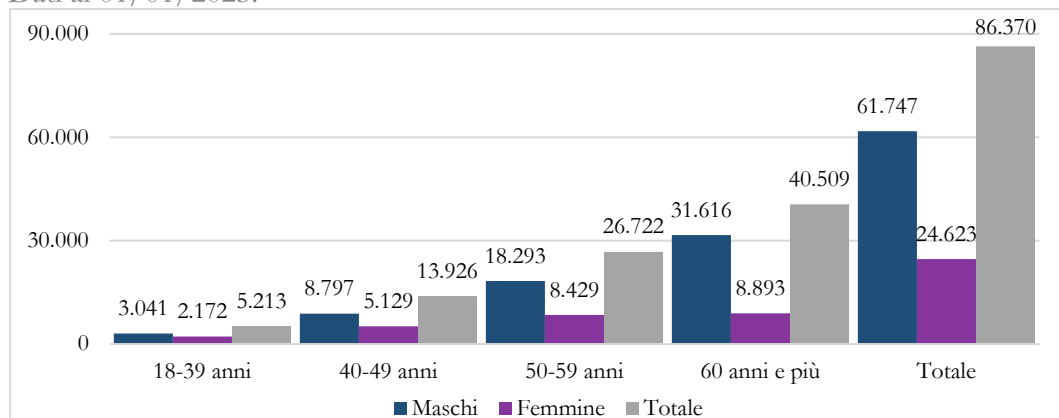
Anni 2021 e 2022.

	18-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e più	Totale
2021	3.720	11.971	24.931	40.797	81.419
2022	5.213	13.926	26.722	40.509	86.370
Differenza 2022-2021	1.493	1.955	1.791	-288	4.951
Variazione %	40,1%	16,3%	7,2%	-0,7%	6,1%

Fonte: Gestione Professionisti

Figura 18.5: Distribuzione delle coperture per classe d'età e sesso

Dati al 01/01/2023.

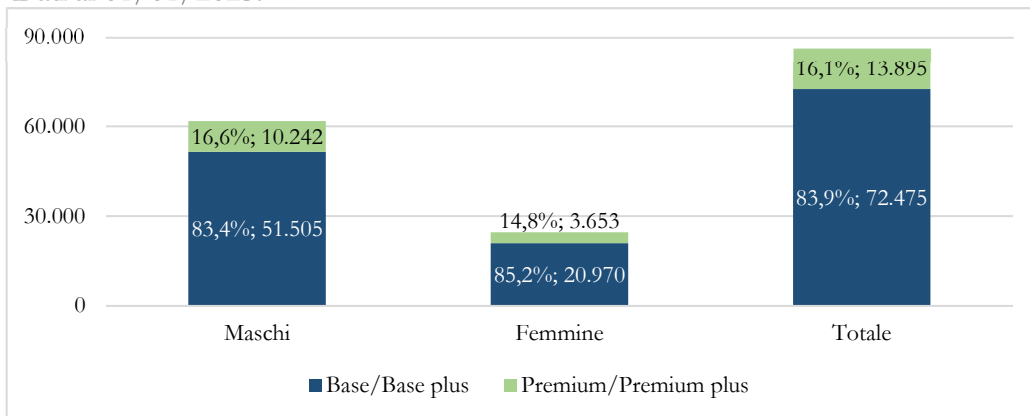


Fonte: Gestione Professionisti

La distribuzione delle coperture maschi/femmine risulta sostanzialmente invariata dal 2021 al 2022. Al 01/01/2023 i titolari di copertura sono per il 71,4% maschi (di cui 83,4% con formula Base/Base plus e il 16,6% con formula Premium/Premium plus) rispetto al 72,1% al 01/01/2022 (di cui 84% Base/Base plus e 16% Premium/Premium plus) e per il 28,6% femmine (di cui l'85,2% con formula Base/Base plus e il 14,8% Premium/Premium plus), rispetto al 27,9% al 01/01/2022 (di cui 85,5% Base/Base plus e 14,5% Premium/Premium plus).

Figura 18.6: Distribuzione della tipologia di coperture per sesso

Dati al 01/01/2023.



Fonte: Gestione Professionisti

Si conferma quindi la prevalenza delle coperture con formula Base/Base plus rispetto a Premium/Premium plus considerando che le Base/Base plus spettano in automatico al Professionista unico titolare di studio con un massimo di tre lavoratori dipendenti, rispecchiando la struttura tipica degli studi professionali. In ogni caso è significativa anche la quota di coperture Premium considerando che si tratta di studi con più di tre lavoratori dipendenti.

Le coperture Base e Premium volontarie, grazie a BeProf, sono disponibili per tutti i Professionisti, anche coloro che non sono ancora o non più datori di lavoro, e possono essere attivate autonomamente dalla piattaforma BeProf, mediante acquisto con carta di credito, a costi estremamente contenuti e competitivi.

Il Fondo di solidarietà per le attività professionali

Il Fondo di solidarietà attività professionali (FSAP) è, come noto, il fondo di solidarietà bilaterale istituito con il Decreto del Ministero dell'economia e del Ministero del Lavoro n. 104125 del 27 dicembre 2019 di recepimento dell'Accordo sottoscritto da Confprofessioni con Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs del 3 ottobre 2017, che in base alle disposizioni del d.lgs. 148/2015 eroga tutele in costanza di rapporto di lavoro a beneficio dei lavoratori del settore per le cause previste dalla normativa di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie..

Il FSAP ha svolto nel periodo compreso tra il mese di settembre 2021 ed il mese di dicembre 2022 una attività particolarmente intensa. Si ricorderà infatti che l'operatività del Fondo, che risale all'insediamento del comitato amministratore avvenuto nel mese di maggio 2021, si è concretizzata con il messaggio Inps 3240 del 28-09-2021 che ha previsto la possibilità di presentare le domande di accesso alle prestazioni a partire dal giorno 28 settembre 2021.

Tale data ha così rappresentato il punto di avvio delle misure del fondo di solidarietà che hanno conseguentemente riguardato le domande di assegno ordinario con causale "COVID-19" e le domande di assegno di integrazione salariale così come definite dalla normativa prevista d.lgs. 148/2015.

Il fondo prevede tutele ai dipendenti di datori di lavoro del settore delle attività professionali rientranti nei codici Ateco individuati dalla Circolare Inps n.77 del 26-05-2021. La platea globale di riferimento conta circa 140.000 datori di lavoro che impiegano 450.000 lavoratori. Al momento, tuttavia, il Fondo riguarda solamente i datori di lavoro che occupano mediamente più di 3 dipendenti.

Le prestazioni erogate nel 2022

Guardando ai numeri delle prestazioni approvate dal Comitato Amministratore si segnala che il Fondo ha autorizzato fino alla data di pubblicazione del presente contributo prestazioni per 24.331.910€ di cui oltre 18.000.000 per misure legate all'emergenza Covid e 6.000.000 di prestazioni ordinarie (Tabella 18.13 e Tabella 18.14).

Tabella 18.13: Importi autorizzati dal Fondo di Solidarietà Bilaterale dall'inizio dell'operatività, divisione per regione di provenienze delle domande trasmesse

Ordinamento decrescente.

	Importo autorizzato
Lombardia	4.054.066,45 €
Piemonte	3.703.797,12 €
Lazio	3.314.850,09 €
Campania	2.307.355,72 €
Sicilia	2.306.385,78 €
Emilia Romagna	1.673.121,56 €
Puglia	1.484.661,03 €
Veneto	1.304.173,73 €
Marche	1.246.747,16 €
Toscana	850.500,20 €
Liguria	714.904,03 €
Sardegna	426.405,92 €
Abruzzo	294.672,03 €
Calabria	164.638,53 €
Friuli Venezia Giulia	159.616,18 €
Basilicata	148.185,32 €
Umbria	92.797,88 €
Molise	62.425,93 €
Trentino Alto Adige	17.400,74 €
Valle d'Aosta	5.205,20 €
Totale	24.331.910,60 €

Fonte: Fondo di Solidarietà Bilaterale

Tabella 18.14: Importi autorizzati dal Fondo di Solidarietà Bilaterale dall'inizio dell'operatività, divisione per codice Ateco di provenienza delle domande trasmesse

Ordinamento decrescente.

	Importo autorizzato
Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche	6.958.820,41 €
Assistenza sanitaria	4.729.797,67 €
Attività legali e contabilità	4.055.308,95 €
Assistenza sociale non residenziale	3.910.337,83 €
Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	2.899.208,09 €
Ricerca scientifica e sviluppo	1.429.455,51 €
Produzione di software, consulenza informatica e attività connesse	284.829,60 €
Servizi veterinari	5.505,50 €
Altre categorie	58.647,04 €
Totale	24.331.910,60 €

Fonte: Fondo di Solidarietà Bilaterale

Si tratta di un risultato rilevante che ha consentito al Fondo e alle parti istitutive di fornire tutele ai lavoratori del settore sia nel momento, particolarmente critico, dell'emergenza pandemica sia nella fase successiva comunque caratterizzata da fragilità economiche e sociali.

Gli scenari futuri

Il ruolo dei fondi di solidarietà bilaterali è stato particolarmente rafforzato dalla legge di bilancio 2022 che ne ha esteso il campo di applicazione, per i settori non coperti da integrazione salariale, a tutte le aziende, a prescindere dal numero di addetti, superando in tal modo la soglia originariamente fissata ai datori di lavoro che impiegano più di 5 dipendenti.

Un intervento che può considerarsi un passo importante per quell'universalizzazione delle tutele che rappresenta un principio guida per la regolazione delle tutele del lavoro nel periodo post pandemico.

Le parti sociali del settore hanno sottoscritto un accordo di adeguamento alle novità normative alla fine del 2022 che risulta attualmente in fase di recepimento da parte dei Ministeri competenti.

L'intesa contiene alcune novità per ciò che attiene alla contribuzione dovuta dai datori di lavoro aderenti e alle durate delle prestazioni.

Una volta recepite le nuove disposizioni il comparto degli studi professionali avrà un sistema di tutele a 360 gradi per tutti i professionisti e per tutti i lavoratori dipendenti. La sfida più grande sarà quella di realizzare sinergie complete tra tutti gli enti.

L'obiettivo finale è quello di coniugare politiche attive e politiche passive e realizzare efficaci percorsi di orientamento e riqualificazione per i soggetti coinvolti dalle misure del Fondo.

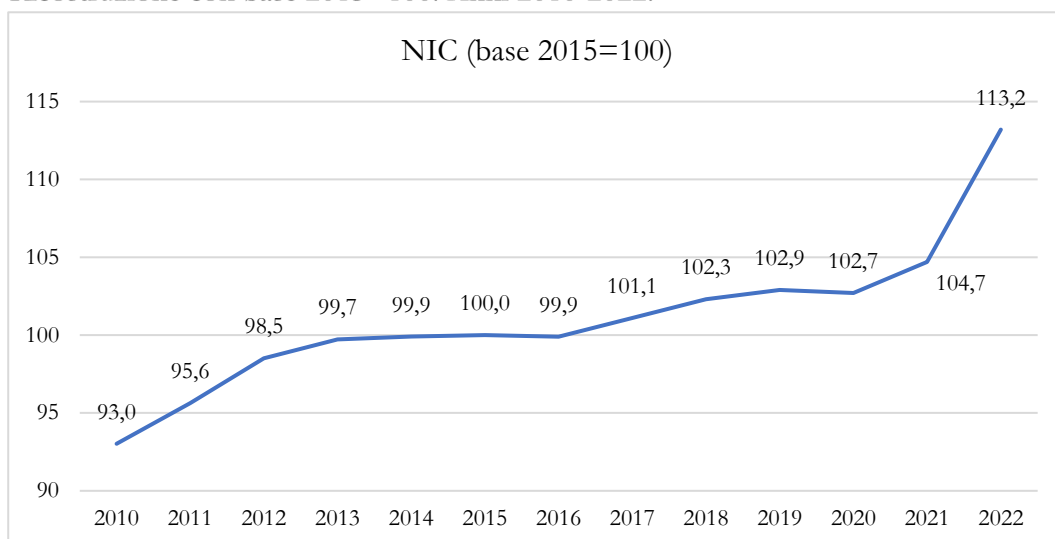
PARTE VII
APPROFONDIMENTI TEMATICI

19 Un approfondimento sulle retribuzioni

L'aumento del costo della vita che ha accompagnato la ripresa economica nel post pandemia ha riportato in primo piano la questione salariale. Sui *media* il dibattito ruota prevalentemente attorno alla disputa sul salario minimo, ma il tema delle retribuzioni del lavoro dipendente appare centrale in questa fase soprattutto nell'agenda delle imprese e dei soggetti della rappresentanza, anche in considerazione dei mutati equilibri tra domanda e offerta di lavoro, che vedono una crescente difficoltà da parte delle aziende a reperire forza lavoro qualificata. Come risulta anche dall'indagine *Salary Budget Planning Report* di WTW⁷, sono numerose le imprese – a partire da quelle con una maggiore *ability to pay* – che nel 2023 hanno posto in atto strategie di adeguamento retributivo (riconoscimento di superminimi e/o di livelli contrattuali più elevati, *benefit*). Il report conferma come la pressione inflazionistica sia il principale fattore alla base di tali scelte, seguita dalle crescenti difficoltà che le aziende incontrano nell'attrarre e trattenere le risorse umane, in un mercato del lavoro che si fa sempre più mobile e competitivo. Vanno tuttavia sottolineate le difficoltà che gravano sulle aziende stesse, in una congiuntura segnata da un elevatissimo incremento dei costi delle materie prime e dell'energia: su questo scenario si innesta la proposta di detassazione degli incrementi retributivi previsti dai contratti collettivi di lavoro avanzata da Confprofessioni, misura che rappresenterebbe un efficace contributo ai rinnovi contrattuali, con una crescita stabile dei salari, anche grazie all'integrazione tra componenti economiche e prestazioni di *welfare* di settore.

Figura 19.1: Dinamica dell'Indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC)

Ricostruzione con base 2015=100. Anni 2010-2022.



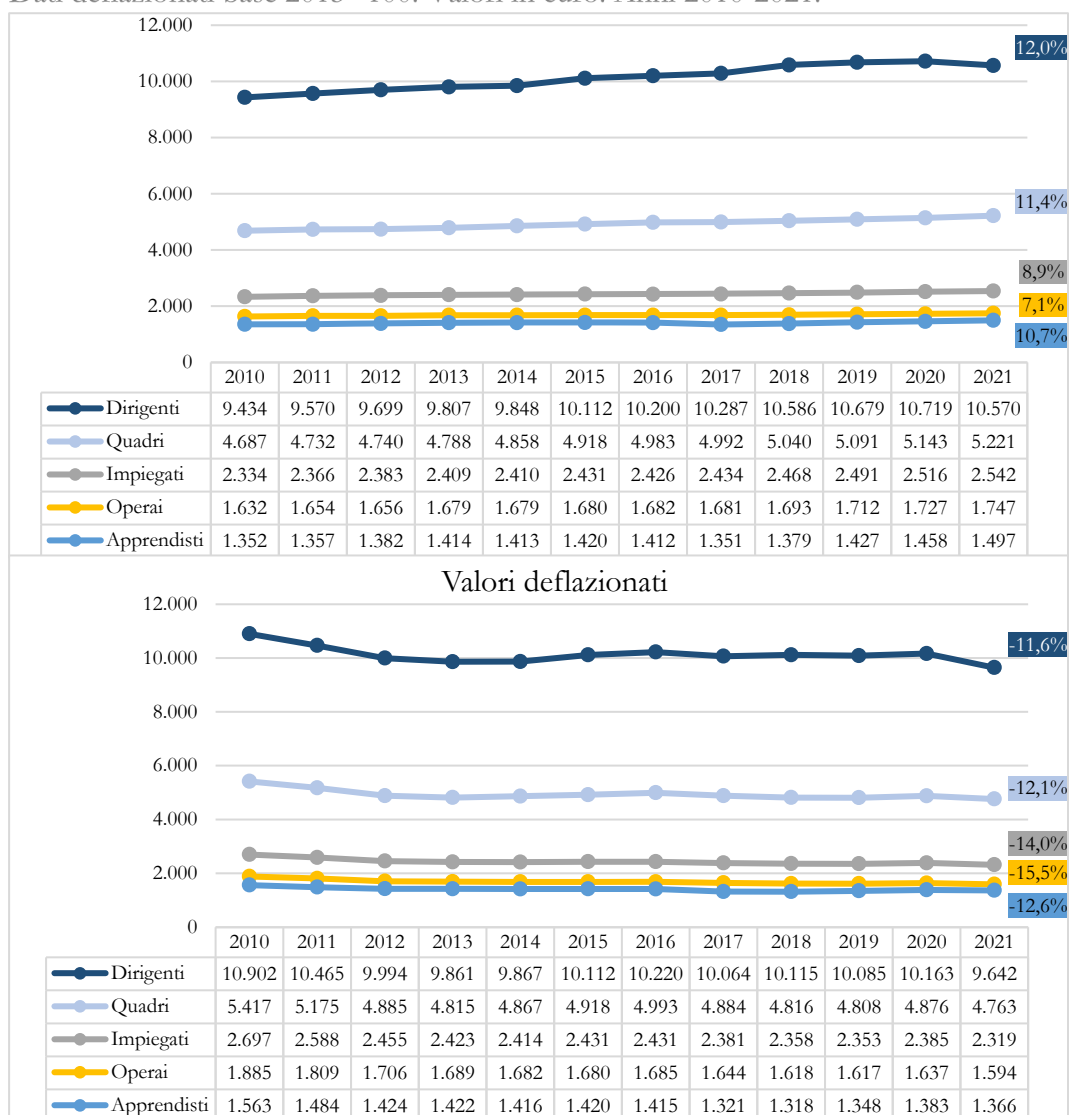
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

⁷<https://www.wtwco.com/it-it/news/2023/06/uk-employers-adjust-2024-pay-raises-following-record-rises-in-2023-wtw-survey-finds>

In questo capitolo si propone un approfondimento sulle dinamiche retributive che si sono susseguite in questi anni nell'ambito del lavoro dipendente. Le analisi si basano sui dati di fonte Inps relativi alle retribuzioni per qualifica professionale e coprono il periodo 2010-2021. Oltre al valore nominale delle retribuzioni, le serie riportano una misura del loro valore reale, che tiene conto delle dinamiche inflazionistiche occorse nel tempo, rapportando i salari all'Indice dei prezzi al consumo per l'Intera Collettività (NIC). Va a questo proposito osservato come tra il 2013 e il 2020 l'inflazione sia stata estremamente contenuta, addirittura nulla se si guarda al triennio 2013-2016. L'impennata dell'indice dei prezzi al consumo si è avuta nel 2022, preceduta da un primo rialzo che interviene già al 2021 (Figura 19.1)

Figura 19.2: Andamento della retribuzione mensile* lorda e variazione 2010-2021, divisione per qualifica professionale

Dati deflazionati base 2015=100. Valori in euro. Anni 2010-2021.



*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Se si guarda dunque alla dinamica retributiva in termini nominali, si osserva negli undici anni in questione (2010-2021) una crescita dei salari che varia tra il +7% delle qualifiche operaie e il +12% delle qualifiche dirigenziali (Figura 19.2, prima parte). Tale crescita si converte tuttavia in un calo se si tiene conto delle dinamiche inflattive (Figura 19.2, seconda parte), segno che l'aumento delle retribuzioni è stato inferiore all'aumento del costo della vita. Il calo stipendiale si aggira sull'-11,6% tra i dirigenti e sale fino al 15,5% tra gli operai: gli stipendi più bassi sono dunque anche i più colpiti dalla diminuzione del salario reale.

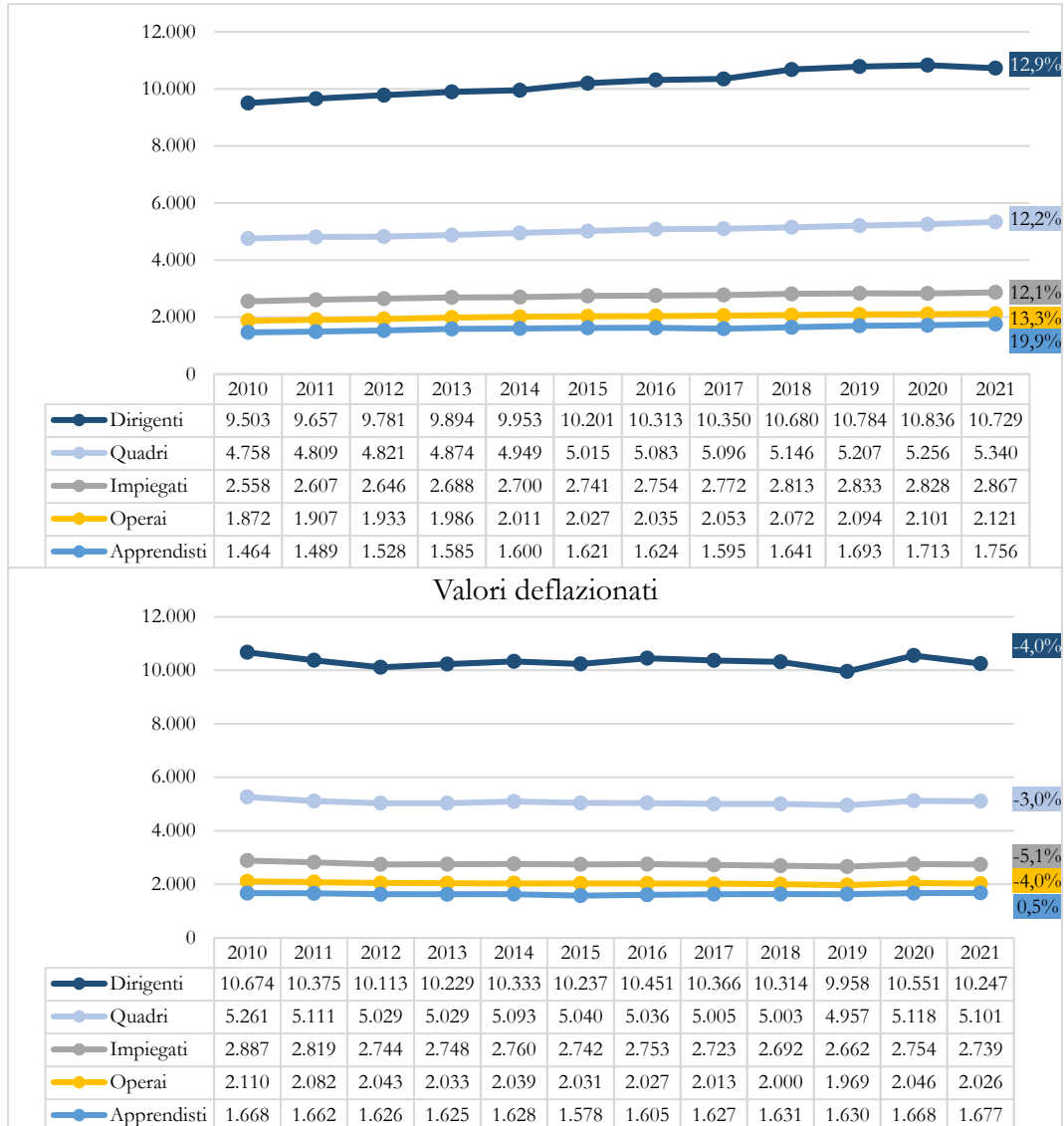
Questi dati sono tuttavia condizionati dal fatto che negli anni recenti è andato crescendo l'utilizzo del lavoro *part time*, che prevede giocosforza stipendi più bassi, commisurati alle ore lavorate. Al fine di annullare l'effetto sulle retribuzioni dovuto al crescente ricorso al *part time*, l'analisi è stata replicata isolando i soli lavoratori con contratto di lavoro a tempo pieno.

I valori stipendiali, riportati nella Figura 19.3, risultano ovviamente più elevati e i salari reali meno esposti alle pressioni inflazionistiche: nello specifico i quadri presentano la riduzione minore dal 2010 al 2021 (-3,0%), mentre il calo più importante si osserva per gli impiegati (-5,1%). Da sottolineare anche un lieve aumento nella categoria degli apprendisti pari a +0,5%.

Le analisi che seguono sono tutte riferite all'occupazione *full time*, dal momento che questo tipo di contratto consente di disporre di unità di lavoro comparabili e sgombra, dunque, il campo da dinamiche dovute alla diversa propensione al *part time* che caratterizza i settori dell'economia, anche in funzione della minore o maggiore presenza femminile, componente quest'ultima particolarmente esposta all'orario ridotto. Le analisi che seguono, inoltre, fanno esclusivo riferimento ai salari reali, tenuto conto della dinamica inflattiva. Mediamente, come emerge ancora dai valori riporta in Figura 19.3 (seconda parte) i dirigenti *full time* hanno uno stipendio lordo mensile sull'ordine dei 10 mila euro; in questo segmento occupazionale il divario stipendiale di genere permane molto elevato: in media un dirigente maschio percepisce duemila trecento euro in più rispetto a una dirigente donna e la differenza si va intensificando negli anni (Figura 19.4). Questo dato appare legato in buona misura ai settori occupazionali di riferimento: l'occupazione femminile, anche se si guarda alle posizioni apicali, si concentra in settori meno forti dal punto di vista stipendiale, quali il settore istruzione e sociosanitario. Anche tra le altre qualifiche professionali persiste un divario stipendiale importante, che non mostra cedimenti nel tempo ma anzi si rafforza, a danno della controparte femminile.

Figura 19.3: Andamento della retribuzione mensile* lorda imponibile solo per i lavoratori *full-time* e variazione 2010-2021, divisione per qualifica professionale

Dati deflazionati base 2015=100. Valori in euro. Anni 2010-2021.

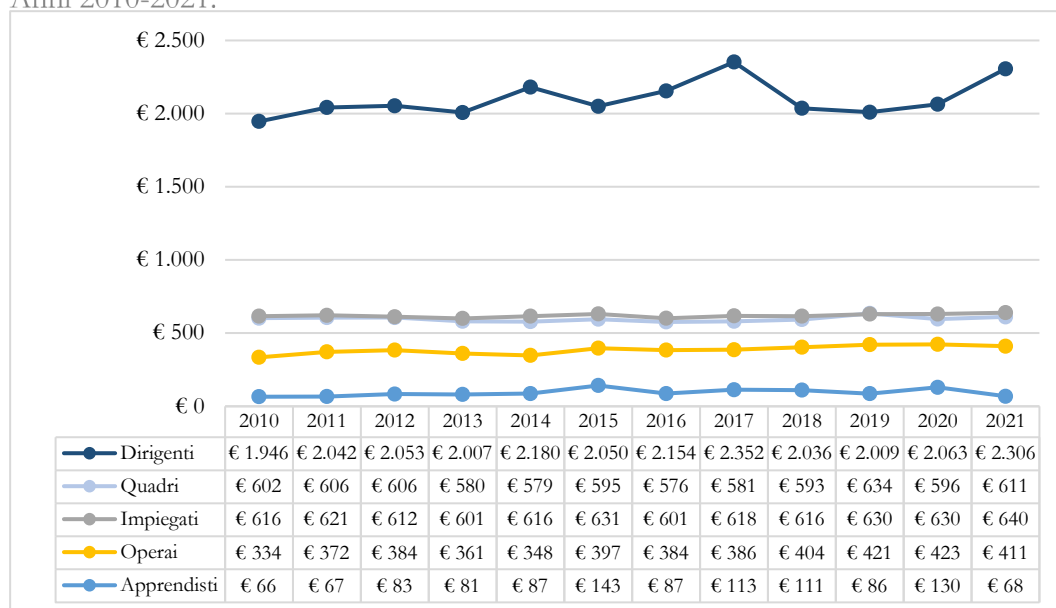


*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Figura 19.4: Andamento del *gender pay gap per i lavoratori *full-time*, divisione per qualifica professionale**

Anni 2010-2021.



*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

La Tabella 19.1 approfondisce nello specifico la dinamica retributiva degli *white collars* tra 2014 e 2021, nel dettaglio settoriale. Emerge innanzitutto una certa variabilità tra settori, con situazioni di crescita del salario reale fino al 9-10% (attività professionali e commercio) cui si contrappongono situazioni di involuzione: il calo più importante si ritrova nel settore delle attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (-9,6%) ma anche nel turismo e ristorazione e nel comparto energia si osservano cali attorno al 7%. Come anticipato, la variazione più consistente è rappresentata dalle Attività professionali, scientifiche e tecniche (+9,6%), seguita da Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli (+9,1%) e dai settori Istruzione e Trasporti, che riportano entrambi un incremento pari a +8,3% nel periodo. La remunerazione del lavoro intellettuale conosce una crescita del 4,3% nel manifatturiero mentre permane invariata nell'edilizia, così come nel comparto socio sanitario. Fin qui le variazioni salariali: se ci si concentra invece sulla ricchezza delle retribuzioni, notiamo come gli stipendi mediamente più alti si riscontrano nelle attività finanziarie e assicurative, nel comparto energia e nel manifatturiero, settori che evidenziano una retribuzione media mensile superiore ai 7 mila euro lordi per le figure che svolgono un lavoro intellettuale. Le remunerazioni più basse si hanno nel settore Istruzione e nel comparto sociosanitario, dove i corrispettivi lordi stanno sotto i 5 mila euro.

Tabella 19.1: Retribuzione mensile* lorda imponibile solo per i lavoratori full-time e variazione 2014-2021, divisione per settori di attività e qualifica professionale

Dati deflazionati base 2015=100. Anni 2014-2021.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var. 2014-2021
Estrazione di minerali da cave e miniere	6.618	6.934	6.955	6.895	7.311	7.260	7.047	6.968	5,3%
<i>Dirigenti</i>	11.003	11.767	11.776	11.702	12.909	12.664	12.016	11.868	7,9%
<i>Quadri</i>	5.417	5.524	5.548	5.486	5.488	5.550	5.554	5.502	2,9%
<i>Impiegati</i>	3.434	3.511	3.540	3.497	3.535	3.567	3.571	3.534	1,6%
Attività manifatturiere	6.746	6.892	6.986	6.926	6.969	7.052	7.165	7.034	4,3%
<i>Dirigenti</i>	11.439	11.659	11.829	11.726	11.910	12.037	12.268	12.049	5,3%
<i>Quadri</i>	5.643	5.791	5.893	5.858	5.764	5.857	5.912	5.776	3,8%
<i>Impiegati</i>	3.158	3.225	3.236	3.195	3.233	3.264	3.313	3.278	2,4%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	7.756	7.519	7.599	7.258	7.350	7.501	7.437	7.219	-6,9%
<i>Dirigenti</i>	13.902	12.837	13.207	12.893	13.303	12.805	12.576	12.249	-11,9%
<i>Quadri</i>	5.798	5.857	5.829	5.660	5.614	5.740	5.798	5.740	2,8%
<i>Impiegati</i>	3.567	3.864	3.762	3.691	3.629	3.638	3.617	3.667	-1,0%
Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	6.086	6.254	6.249	6.451	6.470	6.410	6.333	6.504	6,9%
<i>Dirigenti</i>	9.758	9.905	9.765	10.193	10.329	10.091	10.066	10.495	7,6%
<i>Quadri</i>	5.648	5.887	5.853	5.923	5.799	5.787	5.679	5.787	3,6%
<i>Impiegati</i>	3.120	3.245	3.391	3.503	3.546	3.606	3.510	3.231	2,5%
Costruzioni	5.894	5.925	5.864	5.902	5.840	5.890	5.968	5.896	0,0%
<i>Dirigenti</i>	9.883	9.789	9.616	9.743	9.591	9.601	9.699	9.481	-4,1%
<i>Quadri</i>	5.078	5.255	5.237	5.238	5.213	5.306	5.368	5.379	3,8%
<i>Impiegati</i>	2.722	2.731	2.738	2.724	2.716	2.764	2.837	2.826	6,0%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	6.398	6.675	6.895	6.785	6.859	6.891	6.856	6.979	9,1%
<i>Dirigenti</i>	11.363	11.993	12.348	12.032	12.263	12.292	12.232	12.529	10,3%
<i>Quadri</i>	5.258	5.298	5.494	5.470	5.501	5.528	5.485	5.556	10,9%
<i>Impiegati</i>	2.573	2.733	2.841	2.856	2.813	2.853	2.853	2.853	5,7%
Trasporto e magazzinaggio	5.835	5.875	6.255	6.233	6.231	6.226	6.147	6.318	8,3%
<i>Dirigenti</i>	10.659	10.652	11.143	11.045	11.350	11.484	11.174	11.383	6,8%
<i>Quadri</i>	4.396	4.425	4.515	4.623	4.746	4.682	4.658	4.570	5,3%
<i>Impiegati</i>	2.852	2.946	3.110	3.032	3.022	2.951	3.027	3.002	3,9%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	6.292	6.119	5.889	6.410	6.249	6.298	5.743	5.834	-7,3%
<i>Dirigenti</i>	12.418	11.896	11.456	13.015	12.172	12.088	10.623	10.616	-14,5%
<i>Quadri</i>	4.510	4.602	4.803	4.753	4.633	4.498	4.392	4.569	0,3%
<i>Impiegati</i>	2.308	2.340	2.336	2.425	2.303	2.307	2.336	2.315	1,3%
Servizi di informazione e comunicazione	6.434	6.757	6.897	6.796	6.762	6.459	6.479	6.502	1,1%
<i>Dirigenti</i>	11.043	11.856	12.131	12.013	11.790	10.947	10.957	11.058	0,1%
<i>Quadri</i>	5.324	5.421	5.563	5.404	5.517	5.433	5.484	5.454	2,0%
<i>Impiegati</i>	2.936	2.994	2.999	2.973	2.982	2.995	2.994	2.994	2,4%
Attività finanziarie e assicurative	7.395	7.829	8.118	7.682	7.730	7.837	8.015	7.874	6,5%
<i>Dirigenti</i>	13.282	14.662	15.152	13.837	14.178	14.351	14.656	14.274	7,5%
<i>Quadri</i>	5.379	5.359	5.682	5.634	5.483	5.539	5.707	5.755	2,0%
<i>Impiegati</i>	3.524	3.466	3.520	3.576	3.529	3.621	3.680	3.594	7,0%
Attività immobiliari	5.917	5.851	5.931	5.849	5.916	6.042	5.920	5.875	-0,7%
<i>Dirigenti</i>	9.610	9.559	9.928	10.373	10.512	10.657	10.387	10.248	6,6%
<i>Quadri</i>	5.012	5.113	5.539	5.262	5.297	5.521	5.410	5.450	-14,2%
<i>Impiegati</i>	3.129	3.151	2.689	2.681	2.717	2.740	2.730	2.684	8,7%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	5.812	6.344	6.341	6.947	7.170	7.715	7.088	6.372	9,6%
<i>Dirigenti</i>	9.830	11.325	11.272	12.832	13.505	14.921	13.236	11.280	14,7%
<i>Quadri</i>	4.878	5.070	5.131	5.230	5.238	5.387	5.273	5.160	1,0%
<i>Impiegati</i>	2.651	2.637	2.622	2.777	2.768	2.837	2.754	2.677	5,8%

*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Continuo Tabella 19.1: Retribuzione mensile* lorda imponibile solo per i lavoratori full-time e variazione 2014-2021, divisione per settori di attività e qualifica professionale

Dati deflazionati base 2015=100. Anni 2014-2021.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var. 2014-2021
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	5.821	6.156	6.395	5.781	6.022	6.330	7.015	6.027	3,5%
<i>Dirigenti</i>	9.947	10.713	10.403	10.057	10.251	11.335	13.170	10.347	4,0%
<i>Quadri</i>	4.946	5.161	6.129	5.047	5.497	5.524	5.880	5.522	-0,1%
<i>Impiegati</i>	2.571	2.595	2.653	2.595	2.670	2.549	2.507	2.570	11,6%
Istruzione	4.262	4.408	4.364	4.515	4.555	4.553	4.557	4.615	8,3%
<i>Dirigenti</i>	6.744	6.919	6.947	7.603	7.598	7.539	7.673	7.653	13,5%
<i>Quadri</i>	4.461	4.519	4.455	4.403	4.470	4.566	4.362	4.469	-2,2%
<i>Impiegati</i>	2.029	2.222	2.135	2.036	2.097	2.054	2.124	1.985	0,2%
Sanità e assistenza sociale	4.266	4.242	4.281	4.250	4.248	4.254	4.371	4.266	0,0%
<i>Dirigenti</i>	6.377	6.260	6.238	6.151	6.219	6.145	6.322	6.239	-2,2%
<i>Quadri</i>	4.344	4.429	4.555	4.580	4.500	4.471	4.559	4.499	-0,6%
<i>Impiegati</i>	2.443	2.404	2.423	2.390	2.397	2.496	2.572	2.428	3,6%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	7.371	7.218	7.033	7.193	7.253	8.214	6.931	6.664	-9,6%
<i>Dirigenti</i>	13.864	13.936	13.143	13.707	13.930	17.052	12.850	12.102	-12,7%
<i>Quadri</i>	4.708	5.077	4.952	5.198	5.251	5.113	5.082	4.934	-5,5%
<i>Impiegati</i>	3.300	2.844	3.167	2.883	2.969	2.955	3.046	3.119	4,8%
Altre attività di servizi	5.641	5.885	5.820	5.539	5.920	5.820	5.646	5.504	-2,4%
<i>Dirigenti</i>	9.262	9.792	9.811	9.415	10.353	10.017	9.616	9.278	0,2%
<i>Quadri</i>	5.240	5.036	4.795	4.607	4.796	4.811	5.020	4.925	-3,6%
<i>Impiegati</i>	2.724	2.827	2.853	2.594	2.611	2.633	2.632	2.625	-6,0%

*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Mantenendo il focus su dirigenti, quadri e impiegati, le analisi territoriali delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti *full-time* ripropongono un divario reddituale importante tra Centro Nord e Sud Italia (Tabella 19.2). Per i dirigenti si nota come i redditi mensili più elevati nel 2021 siano in Lombardia, Emilia Romagna e Lazio. In generale, nella parte alta della classifica si trovano le regioni del Nord e Centro Italia, al contrario, nelle ultime posizioni si classificano tutte le regioni del Mezzogiorno. La remunerazione reale dei dirigenti lombardi (12.802 euro lordi) supera quella dei dirigenti che operano in aziende calabresi (7.676 euro lordi) di oltre 5 mila euro.

Tabella 19.2: Andamento della retribuzione mensile* degli impiegati full-time e variazione 2010-2021, divisione per regione e per qualifica professionale

Dati deflazionati base 2015=100 per regione. Ordinamento decrescente per retribuzione dei dirigenti 2021. Anni 2010, 2015 e 2021.

	Dirigenti				Quadri				Impiegati			
	2010	2015	2021	Var. '10-'21	2010	2015	2021	Var. '10-'21	2010	2015	2021	Var. '10-'21
Lombardia	11.873	12.163	12.802	7,8%	5.582	5.612	5.768	3,3%	2.958	2.929	2.943	-0,5%
Emilia Romagna	10.643	11.119	11.623	9,2%	5.233	5.226	5.387	2,9%	2.862	2.881	2.882	0,7%
Lazio	11.336	11.293	11.560	2,0%	5.328	5.264	5.388	1,1%	2.950	2.884	2.898	-1,8%
Umbria	9.389	10.206	11.183	19,1%	4.939	4.780	4.766	-3,5%	2.565	2.563	2.561	-0,2%
Friuli Venezia Giulia	10.460	10.848	11.166	6,7%	5.063	5.078	5.213	3,0%	2.742	2.765	2.761	0,7%
Toscana	11.079	11.270	11.100	0,2%	5.298	5.174	5.192	-2,0%	2.781	2.769	2.729	-1,9%
Piemonte	10.556	10.697	10.920	3,4%	5.058	5.011	5.078	0,4%	2.783	2.786	2.763	-0,7%
Veneto	10.843	10.981	10.877	0,3%	5.213	5.162	5.317	2,0%	2.748	2.761	2.785	1,3%
Trentino Alto Adige	10.792	10.740	10.773	-0,2%	5.373	5.277	5.256	-2,2%	2.917	2.874	2.873	-1,5%
Marche	10.385	10.164	10.263	-1,2%	5.249	4.993	5.115	-2,6%	2.657	2.635	2.639	-0,7%
Liguria	10.242	10.155	10.060	-1,8%	5.035	5.024	5.042	0,1%	2.906	2.877	2.830	-2,6%
Valle d'Aosta	9.660	10.090	9.995	3,5%	5.257	5.088	5.085	-3,3%	3.050	2.977	2.869	-5,9%
Abruzzo	10.056	10.830	9.777	-2,8%	5.154	4.951	4.959	-3,8%	2.636	2.622	2.561	-2,8%
Campania	9.173	9.603	9.230	0,6%	4.845	4.711	4.768	-1,6%	2.565	2.533	2.512	-2,1%
Sardegna	9.397	9.056	8.926	-5,0%	4.870	4.705	4.801	-1,4%	2.545	2.530	2.499	-1,8%
Puglia	8.949	8.222	8.352	-6,7%	4.928	4.681	4.733	-4,0%	2.572	2.536	2.497	-2,9%
Sicilia	8.825	8.045	7.754	-12,1%	4.889	4.625	4.658	-4,7%	2.532	2.524	2.495	-1,5%
Molise**	10.425	7.969	7.739	-25,8%	4.787	4.683	4.903	2,4%	2.513	2.497	2.571	2,3%
Basilicata	8.618	7.888	7.734	-10,3%	4.754	4.562	4.644	-2,3%	2.491	2.430	2.438	-2,1%
Calabria	7.811	7.161	7.676	-1,7%	4.803	4.477	4.541	-5,5%	2.461	2.409	2.411	-2,1%

*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

**Non essendo disponibile il dato del NIC del 2015 del Molise è stato utilizzato il dato medio del Sud Italia per ricostruire l'indice 2010

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

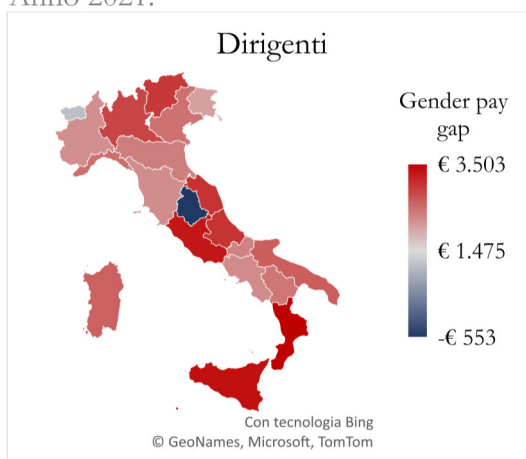
Anche tra i quadri e gli impiegati i divari stipendiali tendono a ripercorrere la frattura Nord – Sud. Se si guarda alla categoria degli impiegati – la più ampia e rappresentativa delle dinamiche generali, anche in relazione agli aspetti retributivi – a contenere il divario è un costo della vita che permane molto più basso nel Mezzogiorno, anche se nel periodo recente la crescita dell'inflazione ha agito con particolare intensità nel Sud Italia.

Va infine osservato che solo in alcune regioni del Nord Est (Emilia Romagna, Veneto e Friuli Venezia Giulia) i redditi crescono, malgrado l'inflazione, per tutte le categorie di lavoratori intellettuali.

Il divario di genere tra le posizioni apicali è marcato in tutte le regioni, attestandosi sempre sopra i duemila euro e superando i tremila euro in Sicilia (3.355 euro), Calabria (3.503 euro), Lazio (3.290 euro), Marche (3.030 euro) e Abruzzo (3.028 euro). Fa eccezione l'Umbria, dove il

Figura 19.5: Gender pay gap nella retribuzione mensile* dei dirigenti full-time per regione

Anno 2021.



*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

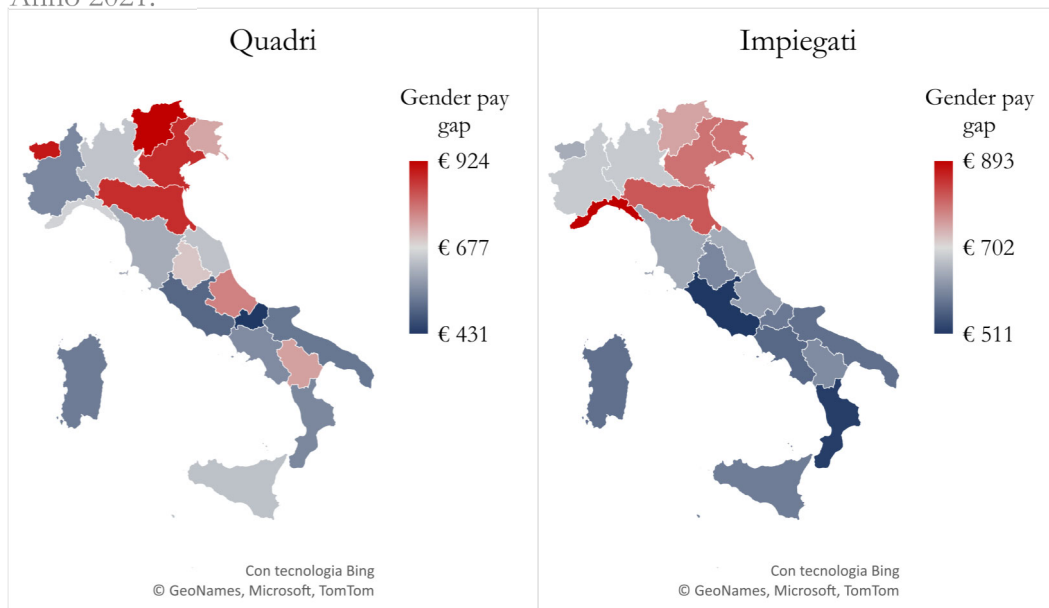
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

divario reddituale è a favore delle dirigenti donne, che guadagnano mensilmente circa 550 euro in più rispetto ai loro colleghi (Figura 19.5).

Se si guarda ai quadri e alle qualifiche impiegatizie, si osserva un divario stipendiale di genere più forte nelle regioni del Nord Italia e più contenuto a Sud. Per entrambe le categorie professionali il divario è sempre a sfavore della componente femminile, in tutte le regioni italiane (Figura 19.6).

Figura 19.6: Gender pay gap nella retribuzione mensile* dei quadri e degli impiegati full-time per regione

Anno 2021.



*La retribuzione è calcolata moltiplicando la retribuzione giornaliera per 26 (numero di giorni lavorativi in un mese)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

20 La trasformazione digitale delle attività professionali

Nel corso del 2023, il Governo ha avviato il procedimento di revisione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza alla luce delle criticità che sono emerse nei due anni trascorsi dall'avvio. Inoltre, a seguito della crisi energetica provocata dalle conseguenze politiche della guerra in Ucraina la Commissione ha stanziato ulteriori fondi per lo sviluppo energetico sostenibile (il piano *REPowerEU* che diviene parte integrante dei Piani Nazionali di Ripresa attraverso l'aggiunta di un capitolo dedicato). Entrambi gli interventi sono stati oggetto di un confronto con le associazioni di rappresentanza nella Cabina di Regia presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, il nuovo organismo creato dal decreto-legge n. 13/2023 ("decreto PNRR"), convertito dalla legge n. 41/2023, che ha riformato la *governance* del Pnrr. Confprofessioni ha partecipato alle riunioni della cabina di regia del 20 aprile, del 18 luglio e del 26 settembre, portando il proprio contributo sulle tematiche di interesse per il mondo libero professionale: la transizione digitale, il reclutamento degli esperti nella pubblica amministrazione, le misure per il lavoro, la sanità, oltre alle priorità trasversali del Pnrr: giovani, parità di genere e riduzione dei divari territoriali.

Ad esito di tale confronto che ha coinvolto i singoli ministeri, gli enti locali, le parti sociali e le imprese dei settori interessati dagli investimenti, nel mese di agosto il Governo ha presentato alla Commissione Europea le proposte di modifica del Pnrr e il *REPowerEU* italiano, ottenendo l'autorizzazione al pagamento della terza rata per i 54 obiettivi raggiunti nel secondo semestre del 2022. Invece, i 28 obiettivi previsti per il primo semestre del 2023 sono stati in parte rimodulati nel quadro della revisione complessiva del Piano.

Nell'impostazione originaria del Pnrr i liberi professionisti sono i facilitatori della transizione digitale ed ecologica: gli anelli centrali di una catena che connette il processo di rinnovamento del settore pubblico e quello del settore privato, consentendo il raggiungimento degli obiettivi comuni e specifici delle singole realtà. Allo stesso tempo, la duplice transizione consente di promuovere la sostenibilità e lo sviluppo della dimensione imprenditoriale degli studi professionali stessi e, con esse, la competitività dei professionisti italiani rispetto ai colleghi europei e sui mercati esteri, nonché di fornire risposta alle richieste provenienti dal mercato e dalla pubblica amministrazione di figure lavorative professionali con competenze avanzate soprattutto nell'ambito delle discipline STEM. Il ruolo dei professionisti riceve oggi un ulteriore impulso grazie al *REPowerEU* che richiede competenze altamente innovative per l'attuazione di investimenti ad alto contenuto tecnico, nonché per la rendicontazione degli stessi secondo le stringenti condizionalità previste dalle normative europee, a partire dal principio DNSH (*Do not do significant harm*). Inoltre, il *REPower* mira a recuperare il ritardo nello sviluppo a livello nazionale di taluni comparti avanzati – come la filiera dell'idrogeno – che ha ostacolato il raggiungimento di molteplici obiettivi del Pnrr.

In tale complesso scenario, le attività professionali devono rinnovarsi per poter cogliere le molteplici opportunità derivanti dalla duplice transizione. Nel rapporto con la Pubblica Amministrazione, la digitalizzazione consente di valorizzare il ruolo sussidiario dei liberi professionisti per l'innovazione del settore pubblico. Occorre co-progettare la rivoluzione digitale dei processi amministrativi anche prefigurando, in casi più avanzati, l'interoperabilità verticale di pubblica amministrazione e intermediari su

banche dati, flussi di informazioni e processi. Anche grazie al Pnrr, l'attività di intermediazione tra privati e pubblica amministrazione, tradizionalmente svolta dai liberi professionisti, è ormai inglobata in processi telematici e le potenzialità che emergono sono relevantissime per il sistema Paese: basti pensare allo sviluppo efficiente dei procedimenti giudiziari telematici, della telemedicina e della televeterinaria; alla mappatura e sorveglianza attiva dei fattori di rischio idrogeologico tramite strumenti digitali; alla progettazione ingegneristica e architettonica all'avanguardia; alla digitalizzazione di tutti gli adempimenti fiscali. La messa a disposizione di banche dati istituzionali in condivisione aperta abiliterebbe opportunità consulenziali importanti ad alto valore aggiunto per il mercato e per la tutela dell'interesse pubblico a che l'azione amministrativa sia efficace ed efficiente. Ad esempio, i dati inseriti nel Fascicolo Sanitario Elettronico potranno essere strutturati attraverso la creazione di infrastrutture digitali che consentano l'interoperabilità tra i sistemi informatici, nella sanità pubblica e privata. Pertanto, la digitalizzazione della pubblica amministrazione non può prescindere da un parallelo e sincronico investimento sulla trasformazione digitale delle attività professionali.

Nel rapporto con i privati, la consulenza tradizionale viene ridefinita dalla digitalizzazione dei processi che consente anche di sviluppare il ruolo proattivo dei cittadini nelle trasformazioni sociali in piena attuazione del principio di sussidiarietà. Ad esempio, il cittadino diviene soggetto attivo anche nell'erogazione e non solo nella fruizione dei servizi di *welfare* fornendo impulsi, dati e *feedback*. Un altro esempio è quello degli incentivi edilizi: i professionisti di diverse aree sono intermediari tra i cittadini e la pubblica amministrazione a garanzia della correttezza tecnica dei lavori e della legalità delle procedure.

La consulenza a favore delle imprese diviene consulenza strategica: il professionista, abilitato dalla tecnologia digitale, è in grado di delineare azioni per lo sviluppo del *business* sino a porsi come un vero e proprio *business partner* del cliente. Inoltre, gli studi professionali sono oggi accumulabili a centri di aggregazione ed elaborazione di dati relativi ad attività economiche eterogenee. Il professionista può elaborare tali dati, fornendo alle imprese – anche alle meno strutturate ma che, in questa fase grazie agli incentivi, sono le più ricettive – vantaggi competitivi per implementare strategie per il lancio di prodotti e servizi innovativi attraverso il *marketing* digitale ovvero per il posizionamento attivo in nuovi mercati. Il professionista deve, tra le altre cose, sviluppare una competenza specifica su come gestire i dati per valutare l'andamento dell'azienda al di là degli indicatori economico-patrimoniali tradizionali, accompagnare le imprese in percorsi di crescita efficaci, fare proposte basate sulla previsione dei bisogni del cliente (ad esempio, avvalendosi della giustizia predittiva). Il tema della tutela e sicurezza dei dati è di pressante attualità e coinvolge direttamente anche il mondo libero professionale, chiamato a custodire e trasmettere i dati, anche sensibili, dei cittadini e delle imprese.

Inoltre, i professionisti sono chiamati ad affiancare i clienti, le imprese ma anche i cittadini, nelle sfide poste dalla transizione ecologica. Più in generale, attraverso il tramite dei professionisti viene valorizzato il ruolo proattivo dei privati nelle trasformazioni sociali, rendendoli soggetti attivi dell'erogazione e non solo della fruizione dei servizi, attraverso la fornitura dei dati. È questo il fondamento dell'intelligenza artificiale, definibile come l'insieme dei modelli digitali, algoritmi e

tecnologie che riproducono la percezione, il ragionamento, l'interazione e l'apprendimento. Si tratta di un meccanismo che può essere sintetizzato in tre fasi: apprendimento dei dati, processo dei dati grazie all'algoritmo ed elaborazione del risultato. Emerge chiaramente il ruolo dei professionisti nella selezione dei dati corretti (e utilizzabili anche sotto il profilo etico), nell'identificazione degli algoritmi adeguati e nella scelta degli obiettivi di *output* coerenti con i bisogni dei clienti. L'intelligenza artificiale può, dunque, rivoluzionare il modo in cui gli studi professionali impiegano i dati per fornire risposte a tali bisogni nel segno della competitività (riduzione dei costi e aumento dei ricavi) e della sostenibilità (innovazione dei modelli di *business* dello studio).

Pertanto, i liberi professionisti sono chiamati ad investire nell'ineludibile trasformazione digitale delle loro attività. Infatti, fornire ai cittadini e alle imprese servizi tecnologicamente avanzati significa dover disporre di strumentazioni di lavoro all'avanguardia, della formazione necessaria al loro impiego e di collaboratori ugualmente dotati delle relative competenze.

Il riferimento non è solamente all'impatto delle nuove tecnologie (la digitalizzazione propriamente detta), ma alla trasformazione digitale in termini di modelli organizzativi, di *business* e di relazione con i colleghi, i dipendenti, i clienti, i consulenti e la Pubblica Amministrazione. La trasformazione digitale sta avendo un'influenza graduale e "a cascata" su tutto il mondo produttivo: dalla grande impresa alla PMI alla microimpresa allo studio professionale.

L'attività professionale deve essere reimpostata secondo il paradigma della cultura digitale a partire da aree fondamentali, tra cui:

- 1) Strumenti avanzati per la gestione dei contenuti digitali, banche dati;
- 2) Interfacce digitali al fine di offrire un servizio continuativo e facilità di accesso ai clienti in tutte le fasi del rapporto: accesso alla prestazione (prenotazioni di appuntamenti), avanzamento del servizio (*dashboards* per comunicare lo stato delle pratiche in tempo reale) documentazione (refertazione, fatturazione etc.) post-prestazione (rimborsi);
- 3) Formazione digitale avanzata, *webinar*, *e-learning*;
- 4) Rapporto con il cliente, sito internet, app, strumenti di *customer satisfaction*;
- 5) Sistemi per lo *smart working*, anche a tutela della sicurezza dei dati;
- 6) Soluzioni tecnologiche per la transizione ecologica dello studio professionale;
- 7) Creazione di spazi digitali per la messa a sistema organizzata di professionalità specifiche volta ad innescare processi diffusi di condivisione delle conoscenze e interoperabilità tra gli studi;
- 8) *E-commerce* e *digital marketing*: nuove forme di narrazione, comunicazione e promozione della propria attività;
- 9) Strumenti avanzati per la consulenza strategica: intelligenza artificiale, *machine learning*, *chatbot*, *robotic process automation*, *process mining*.

Ad essere in gioco è la competitività degli studi professionali. Infatti, la trasformazione digitale consente di creare nuovi *business* professionali o reinventare quelli esistenti; ridurre significativamente tempi e costi operativi; dedicare maggiori energie all'attività professionale e alla formazione continua, riducendo le incombenze pratiche e burocratiche gravanti sul professionista; espletare gli obblighi normativi di conservazione e tutela del dato e di condivisione con il cliente e con la p.a.; produrre responsabilmente dati e informazioni valide e attendibili all'interno del codice etico della professione; gestire meglio i clienti con la creazione di *communities* targhettizzate per la realizzazione e la comunicazione dei progetti; sviluppare le attività professionali nei territori svantaggiati, quali periferie, piccoli comuni, aree interne, isole minori; tutelare le piccole realtà rispetto alla concorrenza dei grandi omologhi; attrarre e ritenere i giovani talenti promuovendo le tematiche di loro interesse quali il *co-working* o il rispetto degli ESG; fronteggiare la concorrenza di grandi gruppi economici, sovente stranieri, che manifestano un crescente interesse verso il nostro mercato dei servizi professionali. Infine, la trasformazione digitale consente di rendere più sostenibile la stessa attività professionale, oltre che collaborare all'adempimento degli obblighi delle imprese in tema di sostenibilità.

Vi sono poi i vantaggi specifici per le singole professioni:

- 1) per le professioni sanitarie, la personalizzazione delle cure per gruppi di pazienti, ma anche l'analisi dei fattori ambientali e socioeconomici in ottica *one-health*.
- 2) per le professioni contabili, il monitoraggio degli investimenti e delle pratiche di *governance*, l'utilizzo dell'intelligenza artificiale per elaborare le strategie di investimento, ma anche l'analisi della normativa ESG, la redazione e certificazione delle informative sulla sostenibilità e degli investimenti ambientali.
- 3) per le professioni legali, i *software* di intelligenza artificiale possono migliorare l'efficienza dell'analisi dei documenti per uso legale (*due diligence*) e la revisione e gestione dei contratti, nonché prevedere il risultato dei procedimenti giudiziari. Inoltre, l'utilizzo di *chatbot* può supportare gli studi nella prima fase di risposta alle richieste di potenziali clienti e indirizzarli al professionista più competente sul loro caso.

Nel corso del 2023, Confprofessioni ha lavorato a un progetto di digitalizzazione e trasformazione digitale delle professioni per evitare ritardi e diseguaglianze nelle competenze digitali, dando a tutti i professionisti la possibilità di investire risorse adeguate nella modernizzazione delle loro attività attraverso incentivi statali all'acquisto, allo sviluppo e all'apprendimento delle tecnologie digitali. Il nostro obiettivo finale è quello di promuovere e sostenere l'evoluzione delle figure professionali tradizionali in una veste totalmente rinnovata. Pertanto, abbiamo proposto nelle sedi istituzionali competenti l'introduzione di incentivi *ad hoc* per la digitalizzazione e trasformazione digitale degli studi professionali tramite concessione di *voucher* utilizzabili per l'acquisto di strumenti *hardware*, *software* e/o servizi specialistici. Consapevoli della grande attualità di questa tematica – lo scorso febbraio il Governo ha approvato il disegno di legge delega per la riforma del sistema degli incentivi alle imprese ed entro due anni dovranno essere adottati i decreti attuativi – abbiamo

sottolineato con forza come le libere professioni siano sempre più intensamente coinvolte nel passaggio a modelli imprenditoriali di gestione delle proprie attività. Infatti, negli studi professionali si realizzano ormai collaborazioni e trasversalità tra lavoro professionale e attività di impresa: una realtà che rende sempre più anacronistica una legislazione che condiziona l'accesso agli incentivi per la digitalizzazione a requisiti soggettivi e formali. Nei rari casi in cui tale equiparazione è stata attuata (il riferimento è al *voucher* connettività per spese connesse agli abbonamenti a reti internet ultraveloci), i professionisti si sono dimostrati molto recettivi decretando il successo dell'iniziativa.

Inoltre, abbiamo offerto la piena disponibilità ad interloquire con i soggetti competenti, a livello sia centrale che locale attraverso le articolazioni territoriali della Confederazione, per collaborare al processo di digitalizzazione dei servizi pubblici attraverso la semplificazione normativa e burocratica, la definizione delle norme tecniche, il coordinamento tra i diversi interlocutori, l'individuazione e la risoluzione dei problemi, a partire dalle criticità che stanno inficiando la fase di "messa a terra" del Pnrr. Anche l'individuazione delle regole e degli strumenti per attuare l'interoperabilità è una sfida notevole che coinvolge sia il piano delle amministrazioni nazionali sia quello delle amministrazioni locali e richiede un confronto stabile e duraturo nelle sedi opportunamente individuate che coinvolga le associazioni di rappresentanza delle molteplici categorie professionali coinvolte.

Sebbene tutti i professionisti possano trarre benefici concreti dagli strumenti digitali, l'implementazione efficace di tecnologie ad alto livello di complessità richiede una dimensione minima abilitante per via degli investimenti necessari, delle risorse umane da dedicare e dei tempi lunghi di apprendimento. In particolare, già oggi gli studi multidisciplinari sono maggiormente sensibili al tema dell'acquisizione delle tecnologie più evolute che rimangono pressoché sconosciute alle piccole realtà. È per questo che il sostegno alla digitalizzazione va accompagnato da un contestuale impegno – basato tanto su incentivazioni fiscali quanto sul riassetto del quadro normativo – volto a favorire i processi di aggregazione dei professionisti. In un mercato integrato a livello europeo e altamente competitivo, il destino delle attività professionali italiane è, oggi come mai prima, legato a filo doppio alla capacità di aggregazione in strutture più ampie ed organizzate.

Nei prossimi anni, le riforme e gli investimenti in attuazione del Pnrr e del *REPowerEU* e, più in generale, l'evoluzione della transizione digitale e della transizione ecologica richiederanno un sempre più intenso impegno dei professionisti a beneficio dei privati, cittadini e imprese, e della pubblica amministrazione. In tale scenario, l'acquisizione, lo sviluppo, e l'apprendimento delle tecnologie digitali – unitamente alla formazione continua – sono requisiti imprescindibili per affrontare le sfide che il futuro prospetta.

21 Le competenze professionali per la duplice transizione

La duplice transizione, digitale ed ecologica, rappresenta un percorso obbligato cui sono chiamate a contribuire istituzioni pubbliche e società civile verso la creazione di un'Unione Europea più coesa, autonoma e sostenibile nelle politiche energetiche, più innovativa e creativa nello sviluppo dell'intraprendenza economica, più inclusiva, solidale ed equa.

Le istituzioni politiche europee e nazionali svolgono un ruolo determinante nella progettazione dei quadri normativi e nella mobilitazione di risorse finanziarie, quali leve per lo sviluppo; ma molto dipende anche dalle energie sprigionate dalla società civile. Il raggiungimento degli obiettivi della sostenibilità ambientale e della diffusione della digitalizzazione dipende da risorse sociali quali intraprendenza economica, creatività, sensibilizzazione culturale, partecipazione attiva dei cittadini e competenze professionali.

In questo scenario, il mondo delle professioni sta prendendo atto delle opportunità che si dischiudono e delle responsabilità che lo attendono. Se è vero che le competenze delle professioni liberali costituiscono un patrimonio che affonda le proprie radici in secoli di tradizione, è altresì vero che esse sono sempre state protagoniste di innovazioni e trasformazioni, in base alle opportunità offerte dalla scienza e dalla tecnologia, al mutamento delle infrastrutture normative, alle nuove domande poste dalla società, alla sperimentazione di processi più efficienti, economici e sicuri.

L'emergere di nuove competenze professionali è stato un fenomeno particolarmente evidente negli ultimi decenni, alla luce di imponenti transizioni dei nostri sistemi economici e delle straordinarie innovazioni connesse alla digitalizzazione e alla *green economy*. E i progetti nazionali di attuazione del *Next Generation EU* stanno determinando un'ulteriore accelerazione di queste transizioni, prospettando l'urgenza di nuove competenze professionali, connesse a settori quali il digitale, la cultura e il turismo, la transizione ecologica, la cura della persona e il *welfare* di comunità.

In particolare, in questa fase i professionisti sono chiamati a collaborare all'adempimento degli obblighi delle imprese in tema di sostenibilità. Il 1° gennaio 2023 è entrata in vigore la *Corporate Sustainability Reporting Directive* che modifica il regime della rendicontazione non finanziaria, aumentando gli obblighi di *compliance* e ampliando significativamente il numero delle imprese obbligate. L'implementazione della direttiva richiederà la massima collaborazione possibile tra imprese e professionisti nel loro ruolo di consulenti strategici, in piena attuazione del principio di sussidiarietà.

Più in generale, la duplice transizione impone di fornire una risposta adeguata alla richiesta proveniente dal mercato di figure lavorative con competenze avanzate nell'ambito delle discipline STEM e in settori ad alta innovazione, anche per risolvere il problema del *mismatch* tra domanda e offerta di competenze. In questo campo, occorre spendere energie e creatività per immaginare nuove figure professionali ibride, che sappiano impiegare le competenze di area STEM e metterle al servizio delle nuove esigenze del mondo del lavoro professionale.

Le istituzioni pubbliche, anche europee, e le organizzazioni di rappresentanza delle professioni hanno il compito di definire le priorità necessarie allo sviluppo del nuovo mercato dei servizi professionali.

- (a) Le libere professioni sono il ponte naturale tra l'Università e il settore dei servizi, i cittadini e la scienza applicata: il rapporto tra rappresentanze dei professionisti e centri di formazione, specialmente universitari, è vitale soprattutto laddove non si limiti ad una generica consultazione, ma si concretizzi in iniziative di consultazione permanente e di collaborazione.

Innanzitutto, la revisione dei percorsi formativi universitari preordinati al conseguimento delle qualifiche professionali nella prospettiva di una sempre maggiore integrazione tra competenze dei professionisti e programmi di insegnamento. In secondo luogo, la valorizzazione della ricerca applicata e delle cooperazioni tra enti di ricerca e mondo dell'impresa e delle professioni quali, ad esempio, i dottorati industriali per la creazione di profili lavorativi ad altissima specializzazione. In terzo luogo, un'articolazione della docenza universitaria che sia in grado di aprirsi all'apporto di professionisti ed esperti esterni ai ruoli, per un periodo limitato, in funzione di arricchimento dell'offerta formativa nelle lauree professionalizzanti. Infine, negli studi professionali è in corso una vera e propria transizione organizzativa, che li sta spingendo verso forme complesse e interdisciplinari, con un'elevata integrazione di tecnologie digitali, anche per intercettare le occasioni che già si stanno aprendo sul fronte dei servizi professionali in rete. Ma non c'è solo il *web*: infrastrutture digitali sempre più avanzate qualificano oggi il lavoro di architetti, ingegneri, geometri, agronomi, e poi medici, professioni sanitarie, dentisti, veterinari, mentre le professioni dell'area contabile e legale sono sempre più spesso chiamate a interfacciarsi con l'amministrazione tramite portali e procedure informatizzate. Per intercettare questa domanda, dinamica e vivace, non possono certo bastare i tradizionali percorsi di formazione universitaria preordinati all'accesso alle carriere professionali, né i tradizionali corsi di studio in aree tecnologiche, che formano competenze meno aperte alle dinamiche sociali e del mercato. Al contrario, la progettazione dei nuovi corsi di studio interdisciplinari deve passare dal confronto preliminare tra Università e mondo del lavoro.

- (b) Parallelamente, la trasversalità dei programmi formativi è condizione preliminare per una più intensa mobilità professionale. L'armonizzazione dei percorsi formativi universitari in Europa è essenziale ad elevare e rendere sempre più trasversale il sapere dei giovani professionisti ed offrire loro qualifiche di studio e professionali valide non solo giuridicamente, ma anche sostanzialmente, in tutta Europa. Sino ad arrivare alla costituzione di *network* universitari europei: un percorso che oggi si trova ancora nella fase embrionale e che, se sviluppato, consentirebbe agli studenti la frequenza in più sedi e l'ottenimento di titoli internazionali, per promuovere una mobilità più fluida di quella che si realizza in base al programma Erasmus.
- (c) In un'Europa in cui capitali, merci e persone si muovono quotidianamente e freneticamente, i professionisti sembrano essere ancorati al loro contesto nazionale, nonostante l'immensa sovrastruttura normativa che è stata creata nel corso degli anni, tramite le direttive sul mutuo riconoscimento delle qualifiche. Perché la mobilità professionale si sviluppi in modalità intense non basta costruire

e semplificare il quadro regolativo del riconoscimento delle qualifiche. Occorrono stimoli e motivazioni che intercettino curiosità, intraprendenza, opportunità di sviluppo e conoscenza, occasioni di crescita economica. In questa prospettiva, un'occasione straordinaria è rappresentata dall'incentivazione della mobilità professionale verso regioni svantaggiate. Fino ad oggi, le politiche di coesione territoriale dell'Unione Europea hanno sottovalutato la componente umana dello sviluppo: ed invece, la disseminazione nei territori di una socialità delle competenze professionali va di pari passo con la progettazione di grandi reti infrastrutturali e con il sostegno alle attività economiche.

- (d) A livello nazionale, il rafforzamento del trasferimento di competenze tra mondo della ricerca e realtà professionali passa dalla promozione di modelli contrattuali di apprendistato e inserimento professionale (*Higher Apprenticeship*), che prevedano la continuità con l'alta formazione universitaria e con esperienze di pratica in Europa, secondo il canale dell'Erasmus dei professionisti.
- (e) La formazione professionale continua può assumere un'importanza fondamentale nel rinnovamento delle competenze, a condizione che le forme, gli attori e i contenuti della stessa siano preliminarmente coinvolti in un ineludibile processo di ristrutturazione. Le libere associazioni professionali sono in prima linea per promuovere la mappatura del quadro regolativo attualmente esistente in Europa finalizzata all'armonizzazione dello stesso attraverso atti normativi non vincolanti, per la valorizzazione delle *best practices* e per l'orientamento della formazione verso nuove competenze trasversali e innovative.
- (f) Poiché i professionisti sono gli anelli di congiunzione della catena che lega l'amministrazione ai cittadini e alle imprese, lo sviluppo delle infrastrutture e delle competenze digitali delle professioni è condizione ineludibile per il perseguimento degli obiettivi ambiziosi di innovazione amministrativa, da un lato, e degli obiettivi di sostenibilità delle attività private, dall'altro. Il legame tra la transizione digitale ed ecologica si concretizza nel programma Industria 5.0, promosso dalla Commissione Europea e finanziato a livello nazionale nel quadro del *REPowerEU*, che mira ad incentivare l'efficienza tecnologica e al contempo minimizzare l'impatto ambientale dei processi produttivi. Il sostegno alla digitalizzazione degli studi professionali – nella forma di agevolazioni pubbliche ovvero nella forma di un più fluido accesso al credito – è condizione necessaria perché questi possano cogliere le opportunità di sviluppo del mercato dei servizi professionali: sono poche, e saranno sempre meno, le attività professionali che è possibile svolgere senza l'apporto di strumenti digitali sofisticati e di tecnologie complesse. Gli studi professionali di grandi dimensioni, organizzati in forme societarie e con vasta disponibilità di capitali, possono avviare transizioni organizzative rapide; ma questi processi devono coinvolgere tutti i professionisti, anche quelli che, in ragione della forma organizzativa prevalente nel loro contesto, hanno mantenuto dimensioni circoscritte degli studi.
- (g) Infine, nonostante il numero dei professionisti italiani sia in aumento il mondo delle professioni presenta importanti fragilità in massima parte riconducibili alle dimensioni organizzative troppo circoscritte degli studi. Al contrario, i processi di aggregazione dei professionisti consentono un'offerta di servizi più ricca e

innovativa e favoriscono la convergenza di competenze interdisciplinari. L'Unione Europea può far molto per regolare questo mercato, sia favorendo l'armonizzazione delle regole sulle Società di professionisti, sia ripensando il modello di competizione, che è stato prefigurato dalle direttive sui mercati dei servizi, nell'ottica di imporre requisiti stringenti di qualità per le organizzazioni che operano nel settore. L'aggregazione non rappresenta solo la risposta strategica alla crescente concorrenza nel mercato dei servizi professionali. Essa è anche la via per rendere più equo, salubre e protetto il lavoro dei professionisti e dei loro dipendenti e collaboratori: nella realtà dei piccoli studi – sovente mono-professionali – il carico di lavoro e la pressione che grava sui singoli professionisti diviene spesso insostenibile e rende impossibile la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, riducendo il benessere dei lavoratori; nella massima parte dei casi, inoltre, i piccoli studi professionali restano ai margini della contrattazione collettiva di dipendenti e collaboratori. Sono condizioni molto diverse da quelle che si verificano nella realtà degli studi professionali più grandi e articolati: qui, è possibile declinare i ritmi di lavoro anche in base alle esigenze specifiche della persona, rendendo l'ambiente di lavoro un luogo di benessere; inoltre, nei grandi studi la convergenza verso i sistemi di contrattazione collettiva dei dipendenti è assai più evidente, con conseguenze estremamente positive per le tutele di *welfare* dei dipendenti stessi. Si tratta, nel loro insieme, di condizioni che implementano l'uguaglianza di genere e corrispondono alle esigenze delle persone.

La società delle professioni in Europa si è formata, a partire dall'età moderna, attraverso la condivisione di esperienze, saperi e competenze tra i professionisti europei e le loro rappresentanze organizzate: questa circolazione di saperi ha garantito negli anni innovazione tecnologica e creatività, al servizio delle esigenze della società. La socialità delle professioni liberali è oggi al servizio delle sfide rappresentate dalla transizione digitale ed ecologica. La transizione digitale spinge verso la digitalizzazione della pubblica amministrazione, la presa in carico sociosanitaria delle persone vulnerabili, la sanità territoriale, la mobilità sostenibile, la rigenerazione urbana e l'*housing* sociale; la transizione ecologica richiama all'impegno verso l'agricoltura sostenibile, la riduzione del rischio idrogeologico, l'economia circolare, la salvaguardia della biodiversità, la gestione delle risorse idriche, lo sviluppo delle energie rinnovabili. Il raggiungimento di obiettivi tanto ambiziosi procede mano nella mano con lo sviluppo delle competenze e delle infrastrutture professionali.

PARTE VIII
DOCUMENTAZIONE DI BASE,
FONTI E METODI

Ordini, collegi, casse di previdenza e professioni non ordinistiche

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli studi professionali, sottoscritto da Confprofessioni con i sindacati di categoria (Filcams-Cgil, Fisacat-Cisl, Uiltucs-Uil), offre la sua copertura contrattuale, come recita l'incipit del testo di accordo, alla generalità dei "lavoratori degli studi professionali e delle strutture che svolgono attività professionali". Di conseguenza, la copertura contrattuale offerta da questo Ccnl riguarda sia le professioni ordinistiche, sia le professioni non ordinistiche.

Le professioni organizzate in ordini e collegi

L'art.1 del D.P.R. n. 137/2012 definisce la "professione regolamentata" come "l'attività, o l'insieme delle attività, riservate per espressa disposizione di legge o non riservate, il cui esercizio è consentito solo a seguito d'iscrizione in ordini o collegi subordinatamente al possesso di qualifiche professionali o all'accertamento delle specifiche professionalità". Gli ordini e i collegi professionali sono enti di diritto pubblico, sottoposti nella maggior parte dei casi alla vigilanza del Ministero della Giustizia ovvero, per le professioni sanitarie, alla vigilanza del Ministero della Salute. Di seguito l'elenco degli ordini e collegi con i relativi numeri di iscritti secondo quanto pubblicato o comunicato dagli ordini stessi. Va precisato che per alcune professioni, quali ad esempio giornalisti, infermieri, medici, l'iscrizione all'ordine o al collegio è prevista anche se la professione viene esercitata come dipendente e non come libera professione.

Ordini e collegi	Primo aggiornamento		Ultimo aggiornamento	
	Iscritti	Anno	Iscritti	Anno
1 Agenti di cambio	17	2017	17	2017
2 Agrotecnici e Agrotecnici laureati	13.468	2016	12.741	2022
3 Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori	154.178	2017	158.748	2021
4 Assistenti sociali	42.021	2015	46.382	2022
5 Attuari	913	2017	1.126	2022
6 Avvocati	242.935	2017	242.670	2023
7 Biologi	38.364	2017	54.733	2023
8 Chimici e fisici	8.628	2017	10.419	2022
9 Consulenti del lavoro	26.034	2017	25.316	2022
10 Consulenti in proprietà industriale	1.206	2017	1.317	2022
11 Dottori agronomi e Dottori forestali	20.408	2017	19.639	2022
12 Dottori commercialisti e Esperti contabili	117.916	2017	120.281	2022
13 Farmacisti	97.585	2017	103.236	2023
14 Geologi	12.583	2017	12.432	2023
15 Geometri	105.427	2017	86.197	2023
16 Giornalisti	99.688	2016	29.589	2023
17 Guide alpine	1.874	2017	2.450	2023
18 Infermieri	441.795	2017	455.709	2022
19 Ingegneri	240.778	2016	246.977	2022
20 Maestri di sci	*14.000	2017	*12.000	2019
21 Medici chirurgici e odontoiatri	430.147	2017	473.798	2022
22 Notai	5.026	2017	5.120	2022
23 Ostetriche	20.351	2017	20.702	2022
24 Periti agrari e Periti agrari laureati	14.985	2017	12.840	2022
25 Periti industriali e Periti industriali laureati	41.400	2017	36.896	2022
26 Psicologi	100.722	2017	131.621	2023
27 Spedizionieri doganali	1.805	2017	1.717	2019
28 Tecnici sanitari di radiologia medica**	28.126	2017	135.656	2022
29 Tecnologi alimentari	1.830	2017	1.848	2023
30 Veterinari	29.038	2017	34.857	2022
Totale	2.353.248		2.485.034	

*Numero iscritti approssimato

**Valore 2017 solo tecnici radiologi, dal 2018 raccoglie 19 professioni sanitarie

Fonte: rilevazione Osservatorio delle libere professioni su dati di Ordini e Collegi professionali

Le Casse previdenziali

Le casse di previdenza dei liberi professionisti mantengono la loro matrice originaria, funzionale al sistema degli ordini professionali, assicurando le prestazioni pensionistiche a quanti hanno esercitato una specifica professione ordinistica e hanno versato i relativi contributi. La previdenza obbligatoria dei liberi professionisti iscritti a un Ordine/Collegio/Albo è dunque gestita da Casse private alle quali il professionista è iscritto in funzione dell'attività svolta. Ogni Cassa di previdenza dei liberi professionisti è dotata di un proprio Regolamento/Statuto interno che ne regola la normativa previdenziale e assistenziale degli iscritti.

Negli ultimi tre decenni sono intervenuti due decreti legislativi con l'obiettivo di adeguare la normativa alle mutate condizioni del mercato: a) il decreto 509/1994 che ha privatizzato le "vecchie casse"; b) il decreto 103/1996, introdotto a seguito della riforma 335/1995, che ha istituito le "nuove casse".

Alcune delle Casse privatizzate dal d.lgs.509/1994 adottano ancora, almeno in parte, il metodo retributivo. Tuttavia, dopo l'introduzione dell'obbligo di redigere bilanci con la sostenibilità finanziaria e attuariale a 50 anni, alcuni Enti di cui al d.lgs. 509/1994 hanno ritenuto di dover introdurre il metodo contributivo, anche se con diversi criteri di calcolo attuariale, con l'applicazione del principio *pro rata* a tutela delle anzianità maturate in precedenza. Invece gli enti di cui al d.lgs.103/1996, sin dalla loro istituzione avvenuta dopo l'entrata in vigore della legge 335/1995, calcolano le proprie prestazioni pensionistiche secondo il metodo contributivo (Itinerari previdenziali, 2018).

Nel corso degli ultimi anni, le casse di previdenza hanno esteso la gamma e le modalità delle prestazioni erogate, in particolare attraverso l'ampliamento dell'offerta di servizi *welfare*.

Al 2022 sono circa 1.2 milioni gli iscritti alle Casse di previdenza, dato che però non comprende solo i liberi professionisti, ma anche, in molti casi, i professionisti dipendenti (tabella che segue).

	Casse	Anno	Numero iscritti*
1	CF Avvocati e procuratori	2022	240.019
2	CIPAG Geometri	2022	76.916
3	CNN Notai	2022	5.116
4	CNPADC Commercialisti	2022	72.817
5	CNPR Ragionieri	2022	27.289
6	ENPAB Biologi	2022	17.801
7	ENPACL Consulenti del lavoro	2022	25.328
8	ENPAF Farmacisti	2022	102.757
9	ENPAIA 2 Periti agrari Agrotecnici	2022	3.374 2.359
10	ENPAM <i>ENPAM Q.B</i>	2022	209.999
11	ENPAP Psicologi	2022	77.151
12	ENPAPI Gestione separata	2022	23.190
13	ENPAV Veterinari	2022	28.018
14	EPAP Agronomi e forestali Attuari Chimici e Fisici Geologi	2022	9.579 115 1.968 7.694
15	EPPI Periti industriali	2022	13.271
16	FASC Spedizionieri e corrieri	2022	53.214
17	INARCASSA Architetti Ingegneri	2022	92.852 82.775
18	INPGI - GESTIONE SEPARATA Giornalisti e pubblicisti	2022	27.030
	TOTALE		1.200.632

*Negli iscritti sono compresi anche i pensionati attivi

Fonte: rilevazione Osservatorio delle libere professioni su dati Casse di previdenza

Le professioni non organizzate in ordini e collegi nell'anagrafe Mimit

L'art. 2, comma 7, della legge n. 4/2013 prevede la pubblicazione sul sito web del Ministero delle Imprese e del Made in Italy dell'elenco delle associazioni professionali che dichiarano di possedere le caratteristiche indicate ai commi 4, 5 e 6 dell'art. 2.

In particolare, le associazioni professionali devono promuovere forme di garanzia a tutela dell'utente, tra cui l'attivazione di uno sportello di riferimento per il cittadino consumatore, presso il quale i committenti delle prestazioni professionali possano rivolgersi in caso di contenzioso con i singoli professionisti, nonché ottenere informazioni relative all'attività professionale in generale e agli standard qualitativi da esse richiesti agli iscritti (comma 4, art. 2). Inoltre, le associazioni possono autorizzare i propri iscritti ad utilizzare il riferimento all'iscrizione all'associazione come marchio/attestato di qualità dei propri servizi, ma rimane di loro pertinenza "l'adozione e l'uso di denominazioni professionali relative a professioni organizzate in ordini o collegi" (comma 5, art. 2). Ai professionisti iscritti a queste associazioni inoltre "non è consentito l'esercizio delle attività professionali riservate dalla legge a specifiche categorie di soggetti, salvo il caso in cui dimostrino il possesso dei requisiti previsti dalla legge e l'iscrizione al relativo albo professionale" (comma 6, art. 2).

ASSOCIAZIONI- SETTORE	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*	Var. 2017-2023	Comp. 2017	Comp. 2023
Senza attestato di qualità										
<i>Arte, sport, spettacolo</i>	4	5	7	8	10	11	11	175,0%	36,4%	30,6%
<i>Azienda</i>	1	2	2	2	5	5	8	700,0%	9,1%	22,2%
<i>Management</i>	0	1	2	2	2	3	4	-	0,0%	11,1%
<i>Amministrativa</i>	1	1	2	2	2	3	3	200,0%	9,1%	8,3%
<i>Formazione</i>	1	1	1	1	2	3	3	200,0%	9,1%	8,3%
<i>Immobiliare</i>	2	2	2	2	2	3	3	50,0%	18,2%	8,3%
<i>Traduttori e interpreti</i>	1	1	1	1	1	2	2	100,0%	9,1%	5,6%
<i>Salute</i>	0	0	0	0	0	0	1	-	0,0%	2,8%
<i>Sicurezza e prevenzione</i>	1	1	1	1	1	1	1	0,0%	9,1%	2,8%
Totale	11	14	18	19	25	31	36	227,3%	100,0%	100,0%
Con attestato di qualità										
<i>Arte, Sport, Spettacolo</i>	15	17	32	36	38	49	56	273,3%	10,5%	16,8%
<i>Azienda</i>	30	31	40	43	44	48	55	83,3%	21,0%	16,5%
<i>Formazione</i>	12	13	24	26	31	45	49	308,3%	8,4%	14,7%
<i>Salute</i>	18	20	25	30	34	40	44	144,4%	12,6%	13,2%
<i>Immobiliare</i>	16	17	21	22	26	26	27	68,8%	11,2%	8,1%
<i>Famiglia</i>	10	11	16	17	17	20	20	100,0%	7,0%	6,0%
<i>Management</i>	10	11	18	17	17	19	20	100,0%	7,0%	6,0%
<i>Sicurezza E Prevenzione</i>	10	12	13	15	16	18	18	80,0%	7,0%	5,4%
<i>Amministrativa</i>	6	8	11	11	12	13	14	133,3%	4,2%	4,2%
<i>Ambiente</i>	6	6	9	11	11	11	13	116,7%	4,2%	3,9%
<i>Traduttori E Interpreti</i>	6	6	6	9	10	12	12	100,0%	4,2%	3,6%
<i>Informatica</i>	4	4	6	6	6	6	6	50,0%	2,8%	1,8%
Totale	143	156	221	243	262	307	334	133,6%	100,0%	100,0%
Totale complessivo	154	170	239	262	287	338	370	140,3%	100,0%	100,0%

*I dati sono aggiornati a settembre 2023

Fonti e metodi

AlmaLaurea

Il Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea e AlmaLaurea srl costituiscono i pilastri di un sistema al cui centro ci sono studenti e laureati in tutte le fasi del loro percorso: orientamento, formazione, lavoro. Producono i rapporti annuali e tematici, la banca dati dei CV, i servizi di placement e di intermediazione. Dal 1994 AlmaLaurea monitora, mappa e supporta le Università italiane: quali sono i corsi di laurea e post laurea che sono offerti, quali sono gli sbocchi professionali a cui portano e quali sono gli esiti. Tracciano un quadro, in continua evoluzione, del modo in cui cambia l'Italia, in relazione al mondo degli studi e al mondo del lavoro. Attualmente AlmaLaurea è un consorzio interuniversitario: rappresenta 80 atenei e circa il 90% di coloro che si laureano in Italia.

Ateco 2007: Classificazione dei settori di attività economica

Le sezioni e le divisioni Ateco 2007 sono state riaggregate in base alle aree di interesse, secondo lo schema di seguito riportato.

Area legale	69.1	Attività degli studi legali
Area amministrativa	69.2	Contabilità, controllo e revisione contabile, consulenza in materia fiscale e del lavoro
	70	Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale
	73	Pubblicità e ricerche di mercato
Area tecnica	71	Attività degli studi di architettura e di ingegneria; collaudi e analisi tecniche
Veterinari ed altre attività scientifiche	75	Servizi veterinari
	72	Ricerca scientifica e sviluppo
	74	Altre attività professionali, scientifiche e tecniche
Sanità e assistenza sociale	Q	Sanità e assistenza sociale
Commercio, finanza e immobiliare	G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
	K	Attività finanziarie e assicurative
	L	Attività immobiliari
Servizi alle imprese e tempo libero		Restanti

CADIPROF Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Lavoratori degli Studi Professionali

La Cadiprof è la Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Lavoratori degli Studi Professionali.

La cassa è un organismo bilaterale istituito mediante CCNL Studi Professionali, che ha lo scopo di gestire i trattamenti assistenziali sanitari supplementari – obbligatori in quanto contrattualmente previsti – a favore dei dipendenti assunti con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Studi Professionali.

Gli associati che la compongono, e la hanno istituita, sono le parti sociali firmatarie del CCNL.

I trattamenti assistenziali previsti dal Piano Sanitario Cadiprof ben si adattano alle esigenze della popolazione assistita, costituita per oltre l'80% da donne in giovane età.

La Cadiprof rappresenta un importante strumento che può servire a migliorare sempre più le condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti del settore.

E.BI.PRO Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali

Costituito dalle parti sociali del settore degli studi professionali è chiamato dal Ccnl del comparto ad operare a favore dei lavoratori in ambiti strategici come la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, la formazione, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il sostegno al reddito e il welfare.

È altresì prevista una apposita gestione, la Gestione Professionisti, che eroga prestazioni a favore dei professionisti. Insieme a Cadiprof, la Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori e, a Fondoprofessioni, il Fondo interprofessionale per la formazione continua, l'Ente rafforza il sistema e le sinergie necessarie per la tutela degli addetti del settore.

FONDOPROFESSIONI

Fondoprofessioni, il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende collegate, riconosciuto dal Ministero del Lavoro con decreto 408/03 del 29 dicembre 2003, è frutto dell'accordo interconfederale del 7 novembre 2003.

Fondoprofessioni promuove e finanzia piani/progetti formativi aziendali, territoriali, settoriali ed individuali, finalizzati al consolidamento e allo sviluppo delle competenze delle/dei lavoratrici/lavoratori, per rispondere in maniera adeguata alle esigenze di occupabilità e per accrescere la capacità competitiva degli studi professionali e delle aziende collegate. L'impegno assunto da Confprofessioni ha permesso di dotare il mondo delle professioni di un importante strumento diretto e consapevole per la crescita degli studi professionali e dell'intero comparto. Con l'adesione al Fondo ogni professionista potrà finanziare la formazione dei propri dipendenti sulla base delle effettive esigenze e senza alcun costo aggiuntivo, scegliendo di destinare a Fondoprofessioni il contributo obbligatorio mensile dello 0,30% e indicando il codice FPRO nella denuncia mensile di flusso UNIEMENS.

INPS Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

L'Inps rappresenta un osservatorio privilegiato del mercato del lavoro raccogliendo le contribuzioni previdenziali di tutto il lavoro dipendente e di buona parte del lavoro autonomo. In particolare, per quanto riguarda i liberi professionisti, l'Inps è fonte diretta per i soggetti iscritti alla Gestione separata-liberi professionisti, in quanto appartenenti a categorie, ordinistiche e non, che non dispongono di una propria Cassa di previdenza privata.

L'Istituto dispone inoltre delle informazioni relative ai rapporti di lavoro dei dipendenti di tutti i settori pubblici e privati e quindi anche dei dipendenti degli studi professionali.

I dati sono resi disponibili attraverso il sito dell'Istituto www.inps.it nella sezione "Osservatori statistici ed altre statistiche", i Rapporti annuali disponibili fin dal 2002, nonché attraverso indagini mirate derivanti da accordi o convenzioni. In particolare, sono state utilizzate le sezioni del sito denominate Osservatorio imprese e Osservatorio Lavoratori dipendenti. In questo contesto, la posizione lavorativa si definisce come il contratto di lavoro tra una persona ed una impresa finalizzato allo svolgimento di una prestazione lavorativa contro corrispettivo di un compenso. Le posizioni lavorative rappresentano, in altri termini, il numero di "posti di lavoro" indipendentemente dal numero di ore lavorate.

ISTAT: Rilevazione continua sulle forze lavoro (RCFL)

L'indagine, a partire dal 1959, ha la finalità di ottenere informazioni sulla situazione lavorativa, sulla ricerca di lavoro e sugli atteggiamenti verso il mercato del lavoro della popolazione in età lavorativa. Le informazioni rilevate presso la popolazione costituiscono la base sulla quale vengono derivate le stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati, nonché le informazioni sui principali aggregati dell'offerta di lavoro - professione, settore di attività economica, ore lavorate, tipologia e durata dei contratti, formazione. Inoltre, permettono di costruire indicatori su specifici obiettivi di policy (orientamento per decisioni di politica economica e del lavoro e politiche sociali). Le definizioni adottate sono comuni a livello europeo (definite dai regolamenti n.430/2005 e 1897/2000, Eurostat). Esse sono basate sulla verifica delle condizioni oggettive dell'intervistato in merito alla sua posizione nel mercato del lavoro (non conta l'autopercezione, cioè l'opinione che l'intervistato ha della propria condizione). Sono state infatti inserite delle codifiche che permettono di stabilire con più precisione la condizione dell'intervistato, garantendo così omogeneità nello spazio (a livello UE e principali paesi industrializzati), nel tempo e permettendo confronti.

- **Tipo di dato:** microdato
- **Periodicità:** Continua con diffusione trimestrale (la rilevazione viene condotta tutte le settimane). Fornisce risultati mensili, trimestrali e annuali.
- **Dettaglio:** gli aggregati e gli indicatori possono essere analizzati:
 - per territorio (fino a livello provinciale)
 - per caratteristiche socio-demografiche (sesso, età, titolo di studio, ...).

- **Tipologia:** campionaria. Ad ogni unità campionaria viene attribuito un peso, *coefficiente di riporto all'universo*, che indica quante unità della popolazione (non incluse nel campione) sono rappresentate dall'unità campionaria stessa.
- **Popolazione di riferimento:** popolazione post censuaria (aggiornata sulla base dei dati del censimento della popolazione del 2011). La popolazione di interesse è costituita da tutti i componenti delle famiglie residenti in Italia, anche se temporaneamente emigrati all'estero, mentre esclude i membri permanenti delle convivenze (ospizi, istituti religiosi, caserme, ecc.). La famiglia è intesa come famiglia di fatto, ossia come un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti e aventi dimora abituale nello stesso comune; nel caso in cui la famiglia selezionata coabiti con altre famiglie viene intervistata soltanto quella estratta.
- **Disegno campionario:** Disegno a due stadi con stratificazione delle unità di primo stadio; le unità di primo stadio sono i comuni e le unità di secondo stadio sono le famiglie.
 All'interno di ciascuna provincia i comuni sono suddivisi in due sottoinsiemi: i comuni la cui dimensione demografica è superiore a una prefissata soglia sono detti comuni auto rappresentativi (Ar); i rimanenti comuni vengono denominati non auto rappresentativi (Nar). Ciascun comune Ar costituisce strato a sé stante e viene incluso con certezza nel campione; i comuni Nar, invece, vengono stratificati sulla base della dimensione demografica e da ogni strato così definito viene estratto un comune con probabilità proporzionale alla dimensione demografica. Dalla lista anagrafica di ogni comune campione viene selezionato, mediante scelta sistematica, un campione di famiglie; tutti gli individui appartenenti alle famiglie estratte vengono intervistati.
 Ogni famiglia campione viene intervistata una sola volta in una specifica settimana.
 I campioni relativi a trimestri differenti sono parzialmente sovrapposti in base a uno schema di rotazione (di tipo 2-2-2) secondo cui una famiglia è inclusa nel campione per due rilevazioni successive e, dopo una pausa di due trimestri, viene reinserita nel campione per altre due rilevazioni.
 In ciascuna rilevazione trimestrale vengono coinvolti circa 1.400 comuni per un totale di circa 70 mila famiglie.
- **Tecniche di rilevazione:** tecnica mista CATI (computer assisted telephonic interviewing) e CAPI (computer assisted personal interviewing).

MEF Ministero dell'Economia e delle Finanze

Il Dipartimento delle Finanze rende disponibili dati statistici sulle dichiarazioni annuali presentate per le varie tipologie di imposta.

Le statistiche sulle dichiarazioni fiscali sono ordinate per imposta, modello di dichiarazione, tipologia di contribuente e tematica. L'accezione di "titolare di partita Iva" comprende coloro che hanno partita Iva e contestualmente hanno effettuato

nell'anno un'attività rilevante agli effetti dell'Iva e del reddito d'impresa o di lavoro autonomo o agrario.

Nell'ambito dei titolari di partita Iva sono stati considerati contribuenti per i quali il reddito/perdita di lavoro autonomo è prevalente nell'ambito delle tipologie di reddito che prevedono l'esercizio di un'attività economica.

Glossario

ATECO **(classificazione** **delle attività** **economiche)**

Distingue le unità di produzione secondo l'attività da esse svolta ed è finalizzata all'elaborazione di statistiche di tipo macroeconomico, che hanno per oggetto i fenomeni relativi alla partecipazione di tali unità ai processi economici. La classificazione attualmente in uso ai fini statistici è Ateco 2007 che comprende 996 categorie, raggruppate in 615 classi, 272 gruppi, 88 divisioni, 21 sezioni. Per tale classificazione il livello di aggregazione usualmente definito in termini di sotto-sezioni (due lettere) non è più previsto tuttavia è ancora considerato quale aggregazione intermedia nella classificazione internazionale Isic Rev. 4 ai fini dell'utilizzo nell'ambito dei conti nazionali e continuerà a essere adottato dall'Istat quale formato standard di diffusione e presentazione dei dati.

La classificazione delle attività economiche Ateco 2007, costituisce la versione nazionale della nomenclatura europea Nace Rev. 2, pubblicata sull'Official Journal il 20 dicembre 2006 (Regolamento (CE) n.1893/2006 del PE e del Consiglio del 20/12/2006). Il codice Ateco non ha valore legale ma solo statistico. (Tratto da Istat – Rapporto annuale 2018).

CLASSIFICAZIONE **DELLE** **PROFESSIONI**

La classificazione in uso in Italia è la Cp2011, che tiene conto del doppio vincolo metodologico imposto dal raccordo sia con la precedente classificazione del 2001 (Cp2001), sia con la classificazione adottata a livello internazionale, la International Standard Classification of Occupation (Isco08). Le professioni sono organizzate in nove grandi gruppi in base al diverso livello di competenza richiesto per essere esercitate. I nove grandi gruppi sono a loro volta dettagliati, a seconda del campo di applicazione delle competenze, in 37 gruppi, 129 classi, 511 categorie e 800 unità professionali e più di 6.700 voci professionali. (Tratto da Istat – Rapporto annuale 2018).

COLLABORATORI **COORDINATI E** **CONTINUATIVI**

Persone che svolgono un lavoro di collaborazione non subordinato caratterizzato da continuità (permanenza nel tempo del vincolo che lega il committente con il collaboratore) e coordinamento (connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale). Questi contratti sono stati riformati dal decreto legislativo 81 del 2015 e pertanto sono possibili solo in 4 casi: laddove accordi collettivi nazionali prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore; nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; nell'esercizio della loro

funzione di componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e di partecipanti a collegi e commissioni; rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni. (Tratto da Istat – Rapporto annuale 2018).

FORZE DI LAVORO

L'insieme delle persone occupate e di quelle in cerca di occupazione. (Tratto da Istat – Rapporto annuale 2018).

IMPRESA

Unità giuridico-economica che produce beni e servizi destinabili alla vendita e che, in base alle leggi vigenti o a proprie norme statutarie, ha facoltà di distribuire i profitti realizzati ai soggetti proprietari, siano essi privati o pubblici. Il responsabile è rappresentato da una o più persone fisiche, in forma individuale o associata, o da una o più persone giuridiche. Tra le imprese sono comprese: le imprese individuali, le società di persone, le società di capitali, le società cooperative, le aziende speciali di comuni o province o regioni. Sono considerate imprese anche i lavoratori autonomi e i liberi professionisti. (Tratto da Istat – Rapporto annuale 2018).

INATTIVI IN ETÀ DA LAVORO (O NON FORZE DI LAVORO)

Comprendono le persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o in cerca di occupazione. (Tratto da Istat – Rapporto annuale 2018).

LAVORATORE AUTONOMO

Persona che con contratti d'opera “si obbliga a compiere, attraverso corrispettivo, un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente” (art. 2222 del Codice civile). Le modalità, il luogo e il tempo di esecuzione dell'opera o del servizio sono controllate liberamente dallo stesso lavoratore. Nella Rilevazione sulle forze di lavoro i collaboratori coordinati e continuativi, a progetto e i prestatori d'opera occasionale sono classificati come autonomi. (Tratto da Istat – Rapporto annuale 2018).

LAVORATORE DIPENDENTE

Sono lavoratori dipendenti o lavoratori subordinati coloro che si impegnano, per effetto di un contratto e in cambio di una retribuzione, a prestare il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione di un soggetto detto “datore di lavoro”. Il datore di lavoro impartisce le istruzioni al dipendente, gli fornisce le materie prime e gli strumenti necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa. Nella Rilevazione sulle forze di lavoro sono considerati dipendenti anche coloro che dichiarano di avere un lavoro alle

dipendenze regolato da accordo verbale. (Tratto da Istat – Rapporto annuale 2018).

**LIBERO
PROFESSIONISTA**

Il legislatore non definisce la figura del libero professionista. Essa si ricava dal combinato disposto dell'art. 2229 in materia di esercizio delle professioni intellettuali e dell'art. 2230 in materia di prestazione d'opera intellettuale.

In base alle norme citate per libero professionista si intende colui che svolge una prestazione di opera intellettuale che richiede l'impiego di cultura e di intelligenza in misura nettamente prevalente rispetto a un'eventuale attività manuale. Ai sensi dell'art. 2229, primo comma, la legge determina i casi in cui è prevista l'iscrizione in appositi albi o elenchi per l'esercizio di determinate professioni intellettuali.

L'accertamento dei requisiti per l'iscrizione negli albi o negli elenchi, la tenuta dei medesimi e il potere disciplinare sugli iscritti sono demandati alle associazioni professionali, sotto la vigilanza dello Stato, salvo che la legge disponga diversamente. (Tratto da Istat – Classificazione delle forme giuridiche, 2005).

**LAVORATORE
INDIPENDENTE**

Persona che svolge la propria attività lavorativa in un'unità giuridico-economica senza vincoli di subordinazione. Dal punto di vista dei costi delle imprese sono considerati lavoratori indipendenti:

- i titolari, soci e amministratori di impresa o di istituzione, a condizione che effettivamente lavorino nell'impresa o nell'istituzione, non siano iscritti nei libri paga, non siano remunerati con fattura, non abbiano un contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- i soci di cooperativa che effettivamente lavorano nell'impresa e non sono iscritti nei libri paga;
- i parenti o affini del titolare, o dei titolari, che prestano lavoro senza il corrispettivo di una prefissata retribuzione contrattuale né il versamento di contributi. (Tratto da Istat – Rapporto annuale 2018).

OCCUPATI

Nella Rilevazione sulle forze di lavoro comprendono le persone di 15 anni e oltre che nella settimana di riferimento:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie, malattia o Cassa integrazione).

I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera i tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50 per cento della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, a eccezione dei

coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

Le precedenti condizioni prescindono dalla sottoscrizione di un contratto di lavoro e gli occupati stimati attraverso l'Indagine campionaria sulle forze di lavoro comprendono pertanto anche forme di lavoro irregolare. (Tratto da Istat – Rapporto annuale 2018).

PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE

Comprendono le persone non occupate tra 15 e 74 anni che: hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive; oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro. (Tratto da Istat – Rapporto annuale 2018).

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE

NORD

Nord Ovest Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia

Nord Est Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna

CENTRO

Centro Toscana, Umbria, Marche, Lazio

MEZZOGIORNO

Sud Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria

Isole Sicilia, Sardegna

Bibliografia

- Antonini L. (2012). *Sulle funzioni pubbliche e sussidiarie delle libere professioni*. Roma: Fondazione Magna Carta.
- Bagnasco A. (2008). *Ceto medio. Perché e come occuparsene*. Bologna: Il Mulino.
- Bagnasco A. (2016). *La questione del ceto medio. Un racconto del cambiamento sociale*. Bologna: Il Mulino.
- Banks C. P. (2023). *The American Legal Profession. The Myths and Realities of Practicing Law*. Londra: Routledge.
- Bannò M., Filippi E., Trento S. (2021). *Rischi di automazione delle occupazioni: una stima per l'Italia*, in “Stato e Mercato”, n. 123 (3), pp. 315-350.
- Bologna S. (2018). *The rise of the european self-employed workforce*. Milano-Udine: Mimesis International.
- Bologna S. (2019). *Ritorno a Trieste*. Scritti over 80. 2017-2019, Trieste: Asterios.
- Bologna S. e Curi S. (2019). *Relazioni industriali e servizi di logistica: uno studio preliminare*, in “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, n. 161, pp. 125-156.
- Buratti A., Feltrin P. (2020). *Il lavoro autonomo professionale. Le trasformazioni in corso e le sfide future*, in Cnel (a cura di), XXII Rapporto. Mercato del lavoro e contrattazione 2020. Roma: Cnel, pp. 169-191.
- Buratti A., Feltrin P. (2021). *Il lavoro libero professionale tra crescita del capitale umano ed esigenze di sviluppo organizzativo*, in Cnel (a cura di), XXIII Rapporto. Mercato del lavoro e contrattazione 2021. Roma: Cnel, pp. 125-157.
- Canavesi G. (a cura di, 2017). *La previdenza dei liberi professionisti dalla privatizzazione alla Riforma Fornero*. Torino: Giappichelli.
- Carrieri M., Feltrin P., Zan S. (2021). *Lo strano caso della resilienza delle associazioni di rappresentanza di interessi*, in F. Bassanini, T. Treu e G. Vittadini (a cura di), Una società di persone? I corpi intermedi nella società di oggi e di domani. Bologna: Il Mulino, pp. 35-70.
- CENSIS (2017). *51° Rapporto sulla situazione sociale del Paese*. Roma: Franco Angeli.
- Centro Studi e Ricerche di Itinerari Previdenziali (2018). *Quinto Rapporto su Il Bilancio del Sistema Previdenziale italiano. Andamenti finanziari e demografici delle pensioni e dell'assistenza per l'anno 2016* (<http://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/biblioteca/pubblicazioni/documento32046141.html>).
- Cereda D., Tirani M., Rovida F., Demicheli V., Ajelli M., Poletti P., Trentini F., Guzzetta G., Marziano V., Barone A., Magoni M., Deandrea S., Diurno G., Lombardo M., Faccini M., Pan A., Bruno R., Pariani E., Grasselli G., Piatti A., Gramegna M., Baldanti F., Melegaro A., Merler S. (2020). *The early phase of the COVID-19 outbreak in Lombardy, Italy*. ArXiv:2003.09320v1.
- Colavitti G. (2017). *Commento all'art. 15. Libertà professionale e tradizioni costituzionali comuni: le attività professionali nella Carte dei diritti fondamentali UE*, in R. Mastroianni, O. Pollicino, S. Allegrezza, F. Pappalardo, O. Razzolini (a cura di), Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Giuffrè, Milano.

Consorzio interuniversitario Almalaura (2019). *IV Indagine (2019) - Profilo dei Dottori di ricerca 2018* (https://www.almalaura.it/universita/indagini/dottori/profilo/profilo_dottori2018).

Consorzio interuniversitario Almalaura (2022). *XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati* (<https://www.almalaura.it/i-dati/le-nostre-indagini/condizione-occupazionale-laureati>).

Consorzio interuniversitario Almalaura (2023). *XXV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati* (<https://www.almalaura.it/i-dati/le-nostre-indagini/condizione-occupazionale-laureati>).

Cori A., Ferguson N.M., Fraser C., Cauchemez S. (2013). *A new framework and software to estimate time-varying reproduction numbers during epidemics*. *Am J Epidemiol*; 178(9):1505-1512. doi:10.1093/aje/kwt133.

Della Cananea G. (2003). *L'ordinamento delle professioni*. in S. Cassese (a cura di), *Trattato di diritto amministrativo. Parte speciale. tomo II*. Milano: Giuffrè.

Dent M. (2023). *Professions and Professionalism: A Research Overview*. Londra: Routledge.

De Vitiis, C., Di Consiglio, L., & Falorsi, S. (2005). *Studio del disegno campionario per la nuova rilevazione continua sulle Forze di Lavoro*. Roma: Contributi ISTAT.

D'Alfonso S., De Chiara A., Manfredi G. (2018). *Mafie e libere professioni: come contrastare l'aerea grigia*. Roma: Donzelli Editore.

Eurobarometro. *Sondaggi d'opinione del Parlamento europeo*. (<https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/it/be-heard/eurobarometer/plenary-insights-october-ii-2021>).

Eurostat, (2017). *Employment and unemployment (LFS) Database* (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>).

Eurostat (2018). *Labour Force Survey (LFS) ad-hoc module 2017 on the self-employed persons – Assessment Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union (<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-reports/-/KS-39-18-011>).

Fabbris L., Feltrin P. (2021). *Istruzione, sviluppo e territori: quali relazioni?*, in Osservatorio delle libere professioni (a cura di), *VI Rapporto sulle libere professioni in Italia. Anno 2021*, Milano: La Comunicazione, pp. 169-183.

Feltrin P. (a cura di, 2013). *Trasformazioni delle professioni e regolazione in Europa*. Milano: Wolters Kluwer Italia.

Feltrin P. (2021). *Decisione politica e rappresentanza degli interessi nello 'stato di eccezione' della crisi pandemica*, in C. Cordiano, M. Bonin, S. Tardivo (a cura di), *Gli ospedali italiani nell'età della transizione*, vol I: *Organizzazione e gestione della sanità ospedaliera* (coordinamento di M. Bonin). Milano: Bruno Mondadori, pp. 383-396.

Feltrin P. (2022). *Non è una professione per giovani*, in "Il libero professionista reloaded", n. 6, pp. 64-68.

Feltrin P., Rosato S. (2021). *Una terza rivoluzione (imprevista) nel lavoro indipendente e il riaccendersi della discussione sulle sue tutele*, in "Lavoro Diritti Europa", n. 2, pp. 36, (<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/683-una-terza-rivoluzione-imprevista-nel-lavoro-indipendente-e-il-riaccendersi-della-discussione-sulle-sue-tutele>).

Freidson E. (2001). *Professionalism: the third logic*, London: Polity Press.

- INPS (2016). *XV rapporto annuale. Anagni: Arti Grafiche Agostine.* (https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Allegati/2103INPS_rapporto_annuale_7_luglio_2016.pdf).
- INPS (2018). *XVII Rapporto Annuale. Anagni: Evoluzione Stampa.* (https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/Inps_R.A._XVII_bassa.pdf).
- INPS (2021). *L'innovazione dell'Inps per il rilancio del Paese - XX Rapporto Annuale.* (<https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>)
- INPS (2022). *Conoscere il paese per costruire il futuro - XXI Rapporto Annuale.* (<https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xxi-rapporto-annuale>)
- INPS (2023). *XXII Rapporto Annuale.* (<https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxii-rapporto-annuale.html>)
- ISFOL (2008). *Rapporto 2008 Isfol.* Cosenza: Rubbettino.
- ISTAT (2013). *La classificazione delle professioni,* Roma: Istat.
- ISTAT (2017). *Rilevazione continua sulle forze di lavoro.* Roma: Istat.
- ISTAT (2019). *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi* (<https://www.istat.it/storage/settori-produttivi/2019/Rapporto-Competitivita-2019.pdf>).
- ISTAT (anni vari). *Italia in cifre* (<http://www.istat.it/it/files/2016/12/ItaliaCifre2016.pdf>).
- ISTAT (anni vari). *Rapporto annuale. La situazione del Paese* (www.istat.it/it/files/2016/05/Ra2016.pdf).
- ISTAT. *Nota mensile sull'andamento dell'economia italiana* (mesi vari). (<https://www.istat.it/it/archivio/nota+mensile>).
- ISTAT (2021). *Rapporto annuale 2021 - la situazione del Paese.* (<https://www.istat.it/it/archivio/259060>)
- ISTAT (2022). *Rapporto annuale 2022 - la situazione del Paese.* (<https://www.istat.it/it/archivio/271806>)
- ISTAT (2023). *Rapporto annuale 2023 - la situazione del Paese.* (<https://www.istat.it/it/archivio/285017>)
- ISTAT (2023). *I giovani del Mezzogiorno: L'incerta transizione all'età adulta. Rapporto annuale 2022 - la situazione del Paese.* Istat: Statistiche Focus.
- Leighton P. E Brown D. (2013). *Future working: The rise of Europe's independent professionals.* London: EFIP/PCG.
- Leonardi M. e Dili A. (2019). *Cosa c'è dietro il boom delle partite Iva a forfait* (<https://www.lavoce.info/archives/59131/cosa-ce-dietro-il-boom-delle-partite-iva-a-forfait/>).
- Mastrogioseppe P.L. e Lovergine S. (2017). *Modelli di rappresentazione delle professioni e relative competenze: ipotesi di lavoro per la P.A. Rapporto finale,* Dipartimento della Funzione Pubblica, ARAN, Roma.

Ministero dell'Economia e delle Finanze (2019). Osservatorio sulle Partite Iva. *Sintesi dell'aggiornamento del secondo trimestre 2019* (<https://www.finanze.it/opencms/it/statistiche-fiscali/osservatorio-sulle-partite-iva/>).

Montanari A. (2009). *Professioni regolamentate e mercato nell'Unione Europea*, in "Italian Labour Law E-Journal".

OECD (2023), *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*, OECD Publishing, Paris, (<https://doi.org/10.1787/08785bba-en>).

OECD (2019). *Education at a Glance 2019*. OECD Indicators. Paris: OECD Publishing.

Osservatorio delle libere professioni (2017). *Rapporto 2017 sulle libere professioni in Italia*. Milano: Wolters Kluwer Italia (<https://confprofessioni.eu/osservatorio-archivio-dei-rapporti-sulle-libere-professioni-in-italia/>).

Osservatorio delle libere professioni (2018). *Rapporto 2018 sulle libere professioni in Italia*. Milano: Wolters Kluwer Italia (<https://confprofessioni.eu/osservatorio-archivio-dei-rapporti-sulle-libere-professioni-in-italia/>).

Osservatorio delle libere professioni (2019). *IV Rapporto sulle libere professioni in Italia*. Milano: Wolters Kluwer Italia (<https://confprofessioni.eu/osservatorio-archivio-dei-rapporti-sulle-libere-professioni-in-italia/>).

Osservatorio delle libere professioni (2020). *V Rapporto sulle libere professioni in Italia*. Milano: Wolters Kluwer Italia (<https://confprofessioni.eu/osservatorio-archivio-dei-rapporti-sulle-libere-professioni-in-italia/>).

Osservatorio delle libere professioni (2021). *VI Rapporto sulle libere professioni in Italia*. Milano: Lp Comunicazione (<https://confprofessioni.eu/osservatorio-archivio-dei-rapporti-sulle-libere-professioni-in-italia/>).

Osservatorio delle libere professioni (2022). *VII Rapporto sulle libere professioni in Italia*. Milano: Lp Comunicazione (<https://confprofessioni.eu/osservatorio-rapporto-sulle-libere-professioni-in-italia/>).

Osservatorio UniCredit Piccole Imprese (2009). *Rapporto UniCredit sulle piccole imprese*. Milano: Unicredit SpA.

Ranci C. (a cura di, 2008). *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. Bologna: Il Mulino.

Rapelli S. (2012). *European I-Pros: a study*. London: PCG.

Reyneri E. (1996 e ed. succ.). *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna: Il Mulino.

Soru A. (2018) *Definition, characteristics and trends of independent professionals in the European Union*, in Soru A., Zanni C., Sinibaldi E. I-WIRE. Independent Workers and Industrial Relations in Europe. WP4. Survey (https://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/04/i-wire-survey_fin.pdf).

Spada Research (2009). *British Professions Today: the state of the sector*. Londra: Spada (<http://www.spada.co.uk/wpcontent/uploads/2009/05/spada-british-professions-today.pdf>).

Susskind R. e Susskind D. (2023). *Il futuro delle professioni. Come la tecnologia trasformerà il lavoro dei professionisti*. Soveria Mannelli: Rubettino.

Tiraboschi M. (a cura di, 2012). *Il lavoro negli studi professionali. Quadro normativo, modelli organizzativi, tipologie contrattuali in Italia, Francia, Germania e Regno Unito*. Milano: Wolters Kluwer Italia.

Tizzano A. (1985). *Professioni e servizi nella CEE*. Padova: Cedam.

UNECE - Conference of European Statisticians (2017). *Census and Social Surveys Integrated System* (Note by Istat – Stefano Falorsi), Working Paper 23, Geneva, Switzerland.

UNECE - Conference of European Statisticians (2019). *The multiannual dissemination programme in the Italian Permanent Census of Population: towards more timely statistics* (Note by Istat – Simona Mastroluca and Mariangela Verrascina), ECE/CES/GE.41/2019/16, Geneva, Switzerland.

Vandelplas A. & Thum Thysen A. (2019). *Skill mismatch and productivity in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

